

SIKERES ÖNKÉNTES  
PROGRAMOK  
A GYAKORLATBAN



**Kiadja: Önkéntes Központ Alapítvány**  
1123 Budapest, Kékgolyó u. 20. I/4a

Szerkesztő: Francsics Dorina  
Szakmai lektor: F. Tóth András  
Nyelvi lektor: G. Papp Katalin  
Fordító: Afford Fordító és Tolmácsiroda

ISBN 963 218 222 7



A kötet megjelenését az Amerikai Egyesült Államok Nagykövetségének **Small Grant programja** támogatta.

A kiadványt tervezte: Kovács Ágota  
Nyomás és kötés: Timp Kft.

Önkéntes Központ Alapítvány, Budapest, 2005  
[www.onkentes.hu](http://www.onkentes.hu)

# TARTALOM

Előszó .....	8
<b>I. RÉSZ: SZERVEZETEK .....</b>	<b>10</b>
BÉTHEL ALAPÍTVÁNY .....	11
• Szervezeti leírás .....	12
• A szervezet önkéntes programja .....	15
CSALÁN EGYESÜLET .....	19
• Szervezeti leírás .....	20
• A szervezet önkéntes programja .....	22
DEMOKRATIKUS IFJÚSÁGÉRT ALAPÍTVÁNY (DIA) .....	25
• Szervezeti leírás .....	26
• A szervezet önkéntes programja .....	29
FAUNA EGYESÜLET .....	33
• Szervezeti leírás .....	34
• A szervezet önkéntes programja .....	37
HULLADÉK MUNKASZÖVETSÉG (HuMusz) .....	41
• Szervezeti leírás .....	42
• A szervezet önkéntes programja .....	44
JÓGA A MINDENNAPI ÉLETBEN EGYESÜLET .....	46
• Szervezeti leírás .....	47
• A szervezet önkéntes programja .....	49
JÖVŐBARÁT ALAPÍTVÁNY .....	51
• Szervezeti leírás .....	52
• A szervezet önkéntes programja .....	54
KAPOCS IFJÚSÁGI ÖNSEGÍTŐ SZOLGÁLAT .....	58
• Szervezeti leírás .....	59
• A szervezet önkéntes programja .....	63

MAGYAR HOSPICE ALAPÍTVÁNY .....	67
• Szervezeti leírás .....	68
• A szervezet önkéntes programja .....	71
MAGYAR MÁLTAI SZERETETSZOLGÁLAT EGYESÜLET Pécsi csoport .....	76
• Szervezeti leírás .....	77
• A szervezet önkéntes programja .....	79
A Vöröskereszt rövid története .....	82
MAGYAR VÖRÖSKERESZT Budapest XVII. kerületi szervezete .....	84
• Szervezeti leírás .....	85
• A szervezet önkéntes programja .....	87
MAGYAR VÖRÖSKERESZT Somogy megyei szervezete .....	90
• Szervezeti leírás .....	91
• A szervezet önkéntes programja .....	94
MAGYAR VÖRÖSKERESZT Baranya megyei szervezete .....	98
• Szervezeti leírás .....	99
• A szervezet önkéntes programja .....	101
MAGYARORSZÁGI DŰLÁK EGYESÜLETE .....	105
• Szervezeti leírás .....	106
• A szervezet önkéntes programja .....	108
RÜGYECSKÉK ALAPÍTVÁNY .....	110
• Szervezeti leírás .....	111
• A szervezet önkéntes programja .....	113
<hr/>	
<b>II. RÉSZ: ÖNKÉNTES PROGRAM MENEDZSMENT .....</b>	<b>117</b>
<b>SIKERES ÖNKÉNTES PROGRAM SZERVEZÉSE .....</b>	<b>118</b>
<b>SAJTÓ ÉS PR SEGÉDLET .....</b>	<b>128</b>
<b>ÖTLETEK ÖNKÉNTES PROGRAMUNK NÉPSZERŰSÍTÉSÉHEZ</b>	
<b>ÉS A MÉDIA ELÉRÉSÉHEZ .....</b>	<b>129</b>

<b>MELLÉKLETEK</b> .....	135
• 1. JELENTKEZÉSI ADATLAP önkéntesek számára .....	136
• 2. BELÉPÉSI INTERJÚ önkénteseknek .....	140
• 3. KILÉPÉSI INTERJÚ önkénteseknek .....	142
• 4. ÖNKÉNTES ÉRTÉKELŐ LAPJA .....	145
• 5. ÖNKÉNTES TEVÉKENYSÉGI KÖRÉNEK LEÍRÁSA (példa) .....	146
• 6. A TOBORZÁS FŐBB MÓDSZEREI .....	147
• 7. AZ ÖNKÉNTES KOORDINÁTOR .....	148
• 8. TÍZPARANCSOLAT - avagy hogyan tartsunk meg embereket? .....	149
• 9. KÖSZÖNETNYILVÁNÍTÁS ÉS ELISMERÉS FORMÁI .....	150
• 10. ÖNKÉNTES MENEDZSMENT FOLYAMAT .....	151
• 11. AZ ÖNKÉNTESekre VONATKOZÓ SZERVEZETI IRÁNYELVEK KÉSZÍTÉSE .....	152

---

<b>ENGLISH TRANSLATION: ORGANIZATIONS</b> .....	153
BÉTHEL FOUNDATION .....	154
• Organizational data .....	155
• Volunteer program .....	158
CSALÁN (“Nettle”) ASSOCIATION .....	162
• Organizational data .....	163
• Volunteer program .....	165
FOUNDATION FOR DEMOCRATIC YOUTH (DIA) .....	168
• Organizational data .....	169
• Volunteer program .....	172

FAUNA ASSOCIATION .....	177
• Organizational data .....	178
• Volunteer program .....	181
ASSOCIATION FOR WASTE (HuMusz) .....	185
• Organizational data .....	186
• Volunteer program .....	188
YOGA IN EVERYDAY LIFE ASSOCIATION .....	190
• Organizational data .....	191
• Volunteer program .....	193
FOUNDATION FOR THE FUTURE .....	195
• Organizational data .....	196
• Volunteer program .....	198
KAPOCS (Link) YOUTH SELF HELP SERVICE .....	202
• Organizational data .....	203
• Volunteer program .....	207
HUNGARIAN HOSPICE FOUNDATION .....	211
• Organizational data .....	212
• Volunteer program .....	215
HUNGARIAN MALTESE RELIEF ORGANIZATION Pécs Branch .....	220
• Organizational data .....	221
• Volunteer program .....	223
BRIEF HISTORY OF RED CROSS .....	226
HUNGARIAN RED CROSS Budapest XVII. district .....	228
• Organizational data .....	229
• Volunteer program .....	231
HUNGARIAN RED CROSS Somogy County Organization .....	234
• Organizational data .....	235
• Volunteer program .....	238

HUNGARIAN RED CROSS Baranya County Organization .....	242
• Organizational data .....	243
• Volunteer program .....	245
ASSOCIATION OF HUNGARIAN DOULAS .....	248
• Organizational data .....	249
• Volunteer program .....	251
RÜGYECSKÉK (“Little Buds”) PUBLIC BENEFIT FOUNDATION .....	253
• Organizational data .....	254
• Volunteer program .....	257
<hr/>	
FOTÓMELLÉKLET .....	261

# ELŐSZÓ

---



Az Önkéntes Központ Alapítvány második nyomtatott kiadványát fogja kezében az olvasó. A könyv célja, hogy olyan hazai szervezetek munkáját mutassa be, amelyek már ma is sikeresen alkalmaznak önkénteseket. A bemutatott 15 szervezetre egyformán jellemző, hogy folyamatosan fogadnak önkénteseket programjaikhoz, s még fontosabb, hogy őket megfelelő módon, szervezeten, hosszú távon tudják motiválni.

Miért tartjuk fontosnak ezt bemutatni? Nos, a válasz számunkra egyszerű és nyilvánvaló: több éve folyó munkánk során folyamatosan tapasztaljuk, hogy bár szinte minden civil szervezet kapcsolatba kerül önkéntesekkel, mégis kevesen vannak olyanok, amelyek megfelelő szinten, tudatosan és hatékonyan tudnak hosszabb távon is együttműködni velük. Nagyon sok szervezet számára az egyik legnagyobb kihívás, - amit az ÖKA által szervezett számos, önkéntes menedzsmet tapasztalatsere is visszaigazol -, hogy tudatos felkészüléssel olyan struktúrát építsen fel, aminek segítségével több tucat, akár több száz önkéntest mozgósíthat céljainak megvalósítása érdekében. Mindehhez tudatosság, és a szervezet egészét átfogó átalakulás szükséges. Az önkéntesek megtartására mindezek nélkül nagyon kicsi az esély. Ezért érdemes olyan rendszereket kialakítani, melyek lehetővé teszik, hogy az önkéntesek néhány alkalom után ne tűnjenek el örökre. A szervezeteknek e tekintetben igen nagy felelőssége van, hiszen az az önkéntes, aki első próbálkozásai kapcsán rossz emlékeket őriz, nem valószínű, hogy a jövőben újra próbálkozzon.

Szeretnénk, ha a példák alapján világossá válna, hogy az önkéntes nem lehet a fizetett munkatárs kiváltója! Fontos, hogy a dolgozóknak ne kelljen tartani attól, hogy az önkéntesek megjelenésével munkájuk veszélybe kerülhet. Más országok példái is azt mutatják, hogy az önkéntesek akkor tudnak igazán kiteljesedni, ha a fizetett munkatársakkal együttműködve, pontos feladat meghatározás alapján végezhetik munkájukat. S ott, ahol csak az önkéntesekre építenek, talán még fontosabb a megfelelő struktúra kialakítása annak érdekében, hogy a szervezet működőképessége hosszú távon biztosítható legyen.

Ma már nap mint tapasztalhatjuk, hogy egyre többen kívánnak önkéntesként bekapcsolódni a szervezetek életébe, vagy egyszerűen csak tenni valamit a közösség érdekében. A fiatal generációkhoz tartozók már nem őrzik a társadalmi munka rossz vagy jó emlékét, a középkorú és idősebb generációból pedig mind többen fedezik fel, hogy a pénzkeresés mellett szükségük



van olyan tevékenységekre is, amelyek kerekké és gazdaggá teszik életüket, és hogy alapvetően jól működő közösségekben érdemes élni. Mindannyiunk érdeke, hogy évek múltán, akár a jelen kiadványunkban szereplők példáján okulva, olyan szervezetek működjenek közvetlen környezetünkben, amelyek önkénteseik révén hatékonyabban, látványosabban és minőségileg is magasabb szinten tudják megvalósítani kitűzött céljaikat.

Könyvünket két összefüggő, de mégis különálló fejezetre osztottuk. Az első részben 15 civil szervezet mutatkozik be röviden, majd ismerteti önkéntesekre épülő programját, szolgáltatásait. Az önkéntes program menedzselésének leírásához Alapítványunk egy jól követhető szempontrendszert állított össze a szervezetek számára, azonban tevékenységük, programjaik és szervezeti fázisaik különbözősége végett nem kértük, hogy ezekhez ragaszkodjanak. Az olvasók tehát találnak majd néhány olyan szervezetet is ebben a részben, amely a többségétől eltérő módon, saját elképzeléseinek megfelelően mutatta be programját. Azt, hogy mely szervezetek kerüljenek be a kiadványba, nem szerettük volna kizárólag mi eldönteni, így a lehetőséget minél szélesebb körben hirdettük ([www.nonprofit.hu](http://www.nonprofit.hu); [www.onkentes.hu](http://www.onkentes.hu); ÖKA Hírlevél; NIOK Hírlevél, rendezvényeink... stb.). A szervezetek egy része ezen felhívások alapján jelentkezett, másik részükkel az elmúlt évek együttműködése, pozitív tapasztalatai alapján mi magunk vettük fel a kapcsolatot. Reményeink szerint tehát az itt található példákon kívül még számos kiváló, önkéntesekre építő program működik országszerte.

A második fejezet az ismeretek általánosan hasznosítható, gyakorlatiasabb alkalmazását teszi lehetővé. Itt összegeztük mindazokat a legfontosabb ismereteket, amik szerintünk elengedhetetlenek egy jól működő önkéntes program menedzseléséhez, valamint csokorba gyűjtöttünk egy sor kérdőívet és segédanyagot, amit a szervezetek az önkéntesekkel történő munka során használhatnak.

Úgy hiszem, a könyvben található ötletek és technikák segíteni fogják mindazokat, akik még csak most keresik az önkéntesekkel történő jövőbeni együttműködés lehetőségét, és persze azoknak is megerősítést adnak majd, akik már megtették az első lépéseket, és sikerélményeik vannak. Bízunk abban, hogy a civil szervezetek mellett állami és önkormányzati fenntartású intézményekhez is eljut ez a kiadvány, s hamarosan ők is megtalálják a módját, hogy a fizetett munkatársak mellett önkéntesek is bekapcsolódjanak mindennapi munkájukba.

Minden olvasónak kívánom, hogy találja meg könyvünkben a számára leginkább hasznosítható információt!

Kellemes olvasást és építkezést!

F. Tóth András

Ügyvezető igazgató, Önkéntes Központ Alapítvány



I. RÉSZ

# SZERVEZETEK



.....

# BÉTHEL ALAPÍTVÁNY



*Békéscsaba*

# A SZERVEZET

## SZERVEZETI ADATOK



NÉV: Bethel Alapítvány  
SZÉKHELY: 5600 Békéscsaba, Dr. Becsey Oszkár u. 2.  
TELEFON: 06/66/443-030  
FAX: 06/66/443-030  
E-MAIL: bethel@strobeth.hu  
HIVATALOS KÉPVISELŐ NEVE: Gyulai Lajos  
KAPCSOLATTARTÓ NEVE: Dr. Dávidné B. Hidvégi Julianna

### A SZERVEZET TEVÉKENYSÉGI TERÜLETE:

- ♦ egészségmegőrzés, betegség-megelőzés, gyógyító-, egészségügyi rehabilitációs tevékenység
- ♦ szociális tevékenység, családsegítés, időskorúak gondozása
- ♦ nevelés és oktatás, képességfejlesztés, ismeretterjesztés
- ♦ gyermek- és ifjúságvédelem, gyermek- és ifjúsági munka
- ♦ hátrányos helyzetű csoportok társadalmi esélyegyenlőségének elősegítése
- ♦ munkaerő-piacon hátrányos helyzetű rétegek képzésének, foglalkoztatásának elősegítése
- ♦ tudományos tevékenység, kutatás

A SZERVEZET TEVÉKENYSÉGÉNEK HATÓKÖRE (VÁROS, MEGYE): Békéscsaba, Dél-alföldi régió, illetve országos.

A SZERVEZET ÉVES BEVÉTELE: 20 millió Ft

A SZERVEZET FŐ BEVÉTELI FORRÁSAI: állami normatíva, önkormányzattól feladatátvállalás finanszírozására juttatott támogatás, pályázati források, adományok.

FIZETETT ALKALMAZOTTAK SZÁMA: 11 fő

ÖNKÉNTESK SZÁMA (AKIK RENDSZERESEN SEGÍTIK A SZERVEZETET): 20-30 fő

VAN-E ÖNKÉNTES KOORDINÁTOR?: Kazárné Gajdács Magdolna, Balogh Nikoletta, Szőke Katalin.

### A SZERVEZET CÉLKITŰZÉSE:

Karitatív segítségnyújtás, a lakosság szociális körülményeit, pszichoszomatikus, mentális közérzetét javító programokban történő részvétel. Innovatív közreműködés az újszerű humán ellátási formák, így különösen a szociális és személyes gondoskodást végző ellátási formák fejlesztésében, bevezetésében és elterjesztésében. Együttműködés a humán ellátási szakterületen működő szolgáltatókkal, szerepvállalás a szociális szolgáltatói hálózat

fejlesztésében, önkéntes segítői tevékenység megismertetése, terjesztése, szervezése. Módszertani kutatások, tanulmányok készítése; képzés, képességfejlesztés; hátrányos helyzetű csoportok társadalmi esélyegyenlőségének elősegítése.

#### A SZERVEZET FŐ PROGRAMJAINAK RÖVID BEMUTATÁSA:

- ♦ **Kapu Program**  
Önkéntes segítő szolgálat, melynek keretén belül az önkéntesek térítésmentesen, saját akaratukból nyújtanak kiegészítő szolgáltatást a szociálisan hátrányos helyzetűek részére. A programba való belépés feltétele egy 40 órás alapképzés elvégzése.
- ♦ **Kapu Módszertan**  
Az országban működő Kapu Programok számára folyamatos szakmai támogatás, hálózatfejlesztés.
- ♦ **Gadara Ház**  
Nappali ellátást nyújtó intézmény, ahol elsődleges prevenciók céljával az egészséges lakosság; másodlagos és harmadlagos prevenciók céljával a pszichiátriai betegek számára nyújt az alapítvány szolgáltatást.
- ♦ **Pszichiátriai közösségi gondozás**  
Pszichésen sérült, pszichiátriai betegek számára saját otthonban történő közösségi támogatás nyújtása.
- ♦ **Civil Hálózatfejlesztő Központ**  
Békés és Csongrád megye területén a szociális ellátórendszeren belül tevékenykedő nonprofit szervezetek számára folyamatos tanácsadás, hálózatfejlesztés, információnyújtás, adatbank létrehozása a szervezetek és szolgáltatásaik folyamatos fejlesztése céljából.
- ♦ **Dél-alföldi Regionális Forrásközpont**  
A forrásközpontot az alapítvány és a Stroke Pozitív Kft. közösen működteti. A forrásközpont elsősorban a régió szociális ellátórendszerének fejlesztését, projektek generálását, megvalósítását és menedzsmentjét célozza meg.
- ♦ Egyéb program: **Önkéntes Központ Hálózatépítési Program (Phare Access 2002)**  
Az Önkéntes Központ Alapítvánnyal és a holland CIVIQ-kel közös projekt, melynek célja a regionális önkéntes központok hálózatának kiépítése Magyarországon.

#### A SZERVEZET RÖVID TÖRTÉNETE:

A Béthel Alapítvány létrehozója és szakemberei közel 10 éve azt a célt tűzték ki maguk elé, hogy felvállalják a helyi közösségekben, adott társadalmi környezetben jelentkező legerőteljesebb problémák, szociális hátrányok kezelését, a megoldást segítő módszerek kifejlesztését, a problémák enyhítését szolgáló programok megvalósítását. A realizálódó fejlesztések során az alapítvány filozófiája minden esetben az, hogy az alulról jövő, közösségi bázisú igényekhez alkalmazkodva, azok egyediségére reagálva történjen meg az újszerű, modellértékű, innovatív szolgáltatástípusok kifejlesztése. Ennek szellemében született meg a szervezet két legjelentősebb projektje, a Kapu Program és a Gadara Projekt is.

A Béthel Alapítvány jogutódja az 1994-ben létrehozott Béthel Református Diakonissza Alapítványnak, melyet magánalapítványként egy református diakonissza nővér, Füle Irma hozott létre. Az alapítvány így kezdte meg működését Békés városában, segítve az időseket és a fiatalokat a különböző programok által. A kezdeti cél egy olyan intézmény létrehozása volt, ahol a két korosztály támogatása együttesen történhet meg. 1996-1998 között került sor a Kapu Program kifejlesztésére, amely mára az egész ország területén ismertté vált, és működik. 1998-ban nyitotta meg kapuit az alapítvány működtetésében a Gadara Ifjúsági Gondozóház Békéscsabán. A feladatok folyamatosan egyre sokrétűbbek lettek, újabb programok indultak, ezért belső igényből fakadóan szükségessé vált a szervezetfejlesztés, illetve ezt erősítette az alapító idős kora is. A szervezeti átalakulás eredményeképpen jött létre az új alapítvány, amely - egyesülve a régi alapítvánnyal - megújult és rugalmasabb formában viszi tovább az eredeti alapítvány megkezdett munkáját és céljait. Mára tevékenysége kiegészült a Dél-alföldi Regionális Forrásközpont Stroke Pozitív Kft.-vel közösen történő működtetésével is.

# A SZERVEZET ÖNKÉNTES PROGRAMJA



A SZERVEZET NEVE: **BÉTHEL ALAPÍTVÁNY**  
A PROGRAM NEVE: **KAPU ÖNKÉNTES SEGÍTŐ SZOLGÁLAT**

## AZ ÖNKÉNTES PROGRAM:

A Békés Megyei Béthel Alapítvány és a brightoni (UK) székhelyű Social Care Initiatives Network által 1996-98 között kifejlesztett és a gyakorlatban elsőként alkalmazott KAPU PROGRAM az a lakóközösségi alapú önkéntes segítő szolgálat, amely elsősorban pályakezdő munkanélküli fiatalok számára nyújtott képzést és szakmai támogatást. Ez a szolgálat a fiatalok szakképesítéséhez nem kötött, önként vállalt segítségnyújtás, amely elsősorban az otthonukban speciális igényekkel élő embereket szólítja meg.

A program megszületésétől a mai napig folyamatosan fejlődik, változik. Rendszeres újratervezés és újabb célok meghatározása történik a program hatásának, az önkéntesek és a felhasználók elégedettségének felmérése alapján.

A pályakezdők számára az önkéntes munka biztosítani tudja azt a tapasztalatot, amely feltétele lehet a megfelelő munkahely megszerzésének. Az inaktív, 40 év feletti nők esetében segíti a helyi társadalomba való visszakerülés átmenetét. A nyugdíjas lakosok önkéntessége hozzájárul a szellemi és fizikai aktivitás megőrzéséhez. A főállással rendelkező aktív lakosok önkéntes tevékenysége pedig a társadalmi szolidaritás elmélyítésében játszik fontos szerepet, amely követendő értéket jelenthet a fiatal generáció számára.

## A PROGRAM HOSSZÚ TÁVÚ SIKERÉNEK TITKA:

- Növekszik a társadalmi szolidaritásra és érzékenységre való képessége mind az önkénteseknek, mind a felhasználóknak, miközben általa hangsúlyt kap az egészség mint érték.
- Fejlődő, társadalmi alapú szolgáltatás jön létre, amely az önkéntesség elvére épül.
- Fejlődik Magyarország szociális és egészségügyi ellátórendszere.
- Hozzájárulhat a program a társadalmi problémák kormányzati-önkormányzati, non-profit, profitorientált, informális közösségek és a szektorok együttműködésen alapuló kezeléséhez.
- Hosszú távon az önkéntes segítő szolgálatok bevonásával egyre kevesebb helyi lakos számára kell a költséges bentlakásos intézmény szolgáltatásait biztosítani. Az egyén szempontjából humánusabb, az állami költségvetés szempontjából pedig költségtakarékosabb ez a megoldási mód.

A Kapu program civil kezdeményezésként jött létre. Végigjárta azokat a fejlődési stádiumokat, amelyek tapasztalatai modellt jelenthetnek nemcsak egy kiegészítő szolgáltatás kifejlesztéséhez, hanem a partnerségen alapuló párbeszédhez is. A nyílt kommunikáció eszközeivel biztosítja az egyenrangú szerepvállalást a szemléletváltást igénylő ellátási folyamatban.

A program fejlődéstörténete hiteles bemutatása annak, hogyan születik meg egy innovatív program. Az innováció a személyes gondoskodás tekintetében nem más, mint a hagyományokra, a lakóközösségben rejlő kohéziós erőre, a generációk és az ellátási szektorok együttműködésére alapozott kreatív, komplex és az egyén számára a speciális szükségletekhez igazodó és szükséges mennyiségű segítségnyújtás.

A Kapu program országos hálózattal rendelkezik. 2003-ban 13 szervezet működtetett ilyen programot. A 13 szervezetnél összesen 256 fő szerződéssel rendelkező aktív önkéntes végzett segítő tevékenységet. Az évek során világossá vált, hogy minden egyes létrejövő Kapu program - bár azonos metodika szerint indult - saját fejlődési útvonalat járt / jár be. A hosszú és mindenhol egyedien alakuló folyamat a következő lépésekre épül: a program ismertségének megteremtése, a településen lévő potenciális partnerek megnyerése, az együttműködések életben tartása, a sikeres toborzások után az önkéntesek megtartása, a pénzügyi fenntarthatóság biztosítása.

---

#### **AZ ÖNKÉNTES PROGRAM MENEDZSELÉSÉNEK/ MŰKÖDTETÉSÉNEK LÉPÉSEI:**

- Az önkéntesek toborzása a média segítségével, illetve telefonos és személyes megkeresések által történik, s ezt a programvezető irányítja. Középiskolák első osztályaiban az osztályfőnöki órák keretén belül nyílik lehetősége a koordinátornak bemutatni a programot. Ekkor a jelentkező fiatalokat regisztrálhatja is. A fiatalok kitöltenek egy tréningre szóló jelentkezési lapot, amely alapján a koordinátor 2-3 héttel a képzés előtt felkeresi őket. Majd el kell dönteniük, hogy szeretnének-e részt venni a tréningen vagy sem.
- A segítőnek jelentkező az első elbeszélgetés alkalmával általános tájékoztatást kap az önkéntes segítő tevékenységről és annak feltételeiről. Ez alkalommal tájékozik a programvezető is a jelentkező motiváltságáról.
- A potenciális önkéntes segítő 40 órás alaptréningen vesznek részt, amelyet képzett tréner vezet asszisztens segítségével. Az önkéntesek a tréning végén átveszik a sikeres részvételt igazoló oklevelet, és eldöntik, szeretnének-e önkéntesek lenni. Az oklevél megszerzése feltétele annak, hogy valaki önkéntes segítő tevékenységet végezhesen.



Amennyiben kórházban szeretne segítséget nyújtani, úgy el kell végeznie egy kiegészítő kurzust is. A képzés zárásaként kisebb partit rendeznek a programok lebonyolítói, ahol jelen vannak a már tevékenykedő önkéntesek is.

- A munkát vállaló önkéntessel a programvezető együttműködési megállapodást (koordináló szervezet és önkéntes között) köt, illetve kitölti az önkéntes személyi adatlapját.
- A felhasználói megállapodás (felhasználó, önkéntes, koordináló szervezet) alapján az önkéntes segítő megkezdi segítői tevékenységét.
- Az önkéntes segítő 2 hetente munkaértekezleten vesznek részt a programvezető és a koordinátor irányításával, ahol kiértékelik és rögzítik az eltelt időszak munkáját. A munkaértekezletek alkalmával lehetőségük van a segítőknak esetmegbeszélésre, valamint szükség esetén szupervízió igénybevételére.
- Az alapítvány évente mind az önkéntes segítővel, mind a felhasználóval elégedettségi kérdőívet töltet ki.
- Minden évben valamely Kapu programot működtető szervezet ad otthont városában az Országos Kapu Konferenciának. E szakmai nap keretében kerül sor az önkéntesek munkájának nyilvános elismerésére. Minden program kiválasztja - az évi munkája alapján - azt az önkéntest, akit ki szeretne tüntetni, majd a konferencia keretén belül átadják az Év Kapu Önkéntese díjakat.
- Minden évben a programok keretein belül helyi szinten évzáró partit rendeznek, ahol az évi teljesítményeket értékelik.
- Évente egyszer rekreációs napon, kiránduláson vehetnek részt az önkéntesek, amellyel a szolgálatok megköszönik segítőik éves tevékenységét.
- Az önkéntesek megtartásának elengedhetetlen eszköze a tapasztalatcsere. Az alapítvány fontosnak tartja, hogy a segítő érezze, hogy egy nagy csapat tagja, és a segítő tevékenység közben felmerült problémáival nincs egyedül: gyakorlati tanácsokat kaphat társaitól, megoszthatja tapasztalatait a többiekkel, illetve láthatja, hogyan működik a program más városokban.
- A segítővel foglalkozó koordinátor feladata, hogy lebonyolítsa az önkéntesek toborzását, megszervezze számukra a képzéseket. A koordinátor a tréninget követően felméri az önkéntesek igényeit (kinek, mit szeretne segíteni), felveszi, majd tartja a kapcsolatot a fogadó szervezetekkel és a felhasználókkal. Az igények megismerése után kiközvetíti az önkéntest a felhasználóhoz, fogadó szervezethez. Az ő feladata a segítővel való folyamatos kapcsolattartás, érdekeik képviselése, érvényesítése, munkaértekezletek szervezése, lebonyolítása, a programvezető asszisztensi feladatainak ellátása, illetve az elégedettségi kérdőívek lekérdezése.
- Amennyiben az önkéntes olyan etikai hibát követett el, amely nem egyeztethető össze a szolgálat filozófiájával, a programvezető felbontja vele a megállapodást.

*További információk a Kapu programmal kapcsolatban:*

**Béthel Alapítvány**

5600 Békéscsaba, Dr. Becsey O. u. 2.

Tyetyákné Szilágyi Katalin - Kapu Program - programvezető

Kazárné Gajdács Magdolna - Kapu Program - programkoordinátor

Domokos Katalin - Kapu Módszertan - operatív menedzser

Tel/fax: 06/66/443-030; E-mail: [bethel@strobeth.hu](mailto:bethel@strobeth.hu)

Honlap: [www.strobeth.hu](http://www.strobeth.hu)

**Csalán**  
[Egyesületi Szervezetek Egyesülete]

.....

## CSALÁN EGYESÜLET



*Veszprém*

# A SZERVEZET

## S Z E R V E Z E T I   A D A T O K



NÉV: **Csalán Környezet- és Természetvédő Egyesület**

SZÉKHELY: 8200 Veszprém, Kossuth Lajos u. I. 2./2.

LEVELEZÉSI CÍM: 8201 Veszprém, Pf. 222.

TELEFON: 06/88/578-390

FAX: 06/88/578-391

E-MAIL: [csalan@csalan.hu](mailto:csalan@csalan.hu)

HIVATALOS KÉPVISELŐ NEVE: Mátyás Mónika

KAPCSOLATTARTÓ NEVE: Békási Ildikó

A SZERVEZET TEVÉKENYSÉGI TERÜLETE:

- nevelés és oktatás, képességfejlesztés, ismeretterjesztés
- környezetvédelem

A SZERVEZET TEVÉKENYSÉGÉNEK HATÓKÖRE (VÁROS, MEGYE):

Veszprém megye, Közép-dunántúli Régió.

A SZERVEZET ÉVES BEVÉTELE: 15 millió Ft

A SZERVEZET FŐ BEVÉTELI FORRÁSAI: Pályázatok.

FIZETETT ALKALMAZOTTAK SZÁMA: 3 fő

ÖNKÉNTESK SZÁMA (AKIK RENDSZERESEN SEGÍTIK A SZERVEZETET): 20 fő

VAN-E ÖNKÉNTES KOORDINÁTOR?: (Ha igen, kérjük, nevezze meg!)

Önkéntesekkel foglalkozó koordinátor: Békási Ildikó

A SZERVEZET CÉLKITŰZÉSE:

Helyi környezetvédelmi problémák megoldásának elősegítése, környezetkárosítás csökkentése, környezetvédelem és környezettudatos életmód népszerűsítése.

A SZERVEZET FŐ PROGRAMJAINAK RÖVID BEMUTATÁSA:

- **Környezetvédelmi Tanácsadó Iroda**

Célja a társadalmi részvétel növelése a város környezetvédelmében.

- **Veszprémi Ökovásár (2003, 2004)**

Célja a környezetbarát termékek bemutatása, megismertetése a lakossággal hagyományos vásár keretében.

- ♦ **Tájésebészet**  
Veszprém megyei régióközpontként részt veszünk a Hulladék Munkaszövetség illegális hulladéklerakók felszámolására létrejött országos programjában. A program helyi sajátossága részint a Bakony egyre szaporodó illegális lerakóinak felszámolása, részint a Balaton-part természeti értékeinek, nádasainak megóvása.
- ♦ **Regionális koordináció a területfejlesztésben**  
A Közép-dunántúli Régió 3 megyéjében a környezetvédő civil szervezetek területfejlesztési tevékenységének összefogása a társadalmi részvétel megerősítése céljából, negyedévente hírlevél kiadása.
- ♦ **Törpe Csalán Ifjúsági Környezetvédő Klub**  
14-20 éves diákok találkozóhelye. Foglalkozások, terepmunka, túrák.
- ♦ **Környezetvédelmi Nyári Tábor**  
Tábor szervezése és bonyolítása az "Ablak a Földre" vetélkedő nyertes csapatainak.
- ♦ **Fa-örökbefogadási Program**  
Faültetés és örökbefogadás Veszprém frekventált kirándulóhelyein, a Betekints-völgyben és a Veszprém-Szentkirályszabadja kerékpárút mentén.
- ♦ **"Ablak a Földre"**  
Több hónapos környezetvédelmi vetélkedősorozat a veszprémi, ill. a közeli falvak 10-12 éves korosztálya környezettudatos szemléletének kialakítására, erősítésére immáron harmadik éve.
- ♦ **Visszaváltható karácsonyfa akció**
- ♦ **Autómentes nap**
- ♦ **"Kevesebb boldogabban" nap**

#### A SZERVEZET RÖVID TÖRTÉNETE:

Az egyesületet 1997-ben egyetemi hallgatók alapították azzal a céllal, hogy közelebb vigyék az emberekhez a környezetvédelem ügyét. Kezdetben beszélgető esteket, előadásokat, filmvetítéseket szerveztek, majd később egyre több, a nyilvánosságnak szóló és figyelemfelhívó programot, akciót bonyolítottak le. A szervezet mára kinőtte az eredeti egyetemi kereteket, és programjaival, kezdeményezéseivel jelen van az egész városban, illetve Veszprém megyében is. Az egyre szélesedő tagsági bázis és a folyamatosan feladatokat felvállaló önkéntesek formálják hiteles és erős szervezetté az egyesületet.

# A SZERVEZET ÖNKÉNTES PROGRAMJA



A SZERVEZET NEVE: **CSALÁN EGYESÜLET**  
A PROGRAM NEVE: **ÖKOVÁSÁR**

## **AZ ÖNKÉNTES PROGRAM:**

A Csalán Környezet- és Természetvédő Egyesület 1997 óta főként egyetemisták aktív tevékenységén alapul. Az elmúlt időszakban számtalan sikeres figyelemfelkeltő megmozdulással próbáltuk megvalósítani környezetvédelmi elképzeléseinket Veszprémben és közvetlen környezetében. Programjaink főbb irányvonala a környezeti nevelés, a biogazdálkodás, egészséges élelmiszerek, területfejlesztés, ill. Veszprém környezeti problémáinak orvoslása. Tagjaink számának dinamikus növekedése, a programokba bevont egyetemisták száma, fokozódó ismertségünk ígéretes lehetőségeket rejt magában. A rendelkezésre álló infrastruktúra, nagy tapasztalatunk biztos alapját képezi jövőnknek.

### ♦ **ÖKOVÁSÁR**

A helyben megtermelt egészséges bioélelmiszereket, termékeket bemutató, népszerűsítő programunk az Ökovásár, amely az egyik legjelentősebb, legnépszerűbb rendezvényünk. Veszprém ódon városrészében hagyományos vásári hangulatot idéző ökovásárt két ízben, 2003 és 2004 őszén rendeztük meg a környéken ökológikusan gazdálkodók bevonásával. A szép időnek, a kellemes hangulatnak és a gazdák rendkívüli nyitottságának köszönhetően, több mint 1000 látogatóval találkozhattunk rendezvényünkön, amelyen nem maradt bioportéka az eladók kosarában. Pozitív híre azóta sokfelé eljutott, és a további ökovásárookra való igény növekszik. Az Ökovásár program komoly kihívást jelentett csapatunknak, hiszen hatalmas tömegnek kínáltunk vonzó, hangulatos és hasznos időtöltést. Egyszerre kellett odafigyelnünk az apró részletekre, a program sikeres megvalósítására, önkénteseink motivációjára, és hitelesnek maradnunk mindenki szemében. Ez két tucat lelkes aktivista bevonásával, tájékozottságával, figyelmességével azonban nem jelentett gondot. Készültek a sátrak, a madárijesztők, a dekoráció számtalan kisebb-nagyobb eleme, formálódtak a standok, megszólalt a zene. Mindenki érezte, sokan meg is jegyezték, hogy a program hangulatával, szellemiségével maradandó élményeket nyújtott résztvevőinek, gazdáknak, érdeklődőknek, szervezőknek egyaránt.

## **AZ ÖNKÉNTES PROGRAM MENEDZSELÉSÉNEK/ MŰKÖDTETÉSÉNEK LÉPÉSEI:**

- ♦ **ÖNKÉNTESK TOBORZÁSA** (kiválasztási folyamat, interjúk):  
Rendezvényeinken, akcióinkon mindig találunk arra időt és módot, hogy beszéljünk a résztvevő érdeklődőkkel. Az új önkénteseink jelentős része ebből a körből való, de állandó megjelenésünk az egyetemi lapban, és az egyetemen szintén jó alkalom az önkéntesek toborzására. Ha valaki a belépési szándékát jelzi felénk, részletesen elbeszélgetünk vele az egyesület tevékenységéről, a belépő érdeklődési területéről, és arról, hogy mit szeretne nálunk csinálni. Ezeket írásban is rögzítjük.
- ♦ **ÖNKÉNTESK INTEGRÁLÁSA A SZERVEZETBE:**  
Szívesen látjuk az új önkénteseket programjainkon, gyakran adunk rögtön feladatokat nekik, mert úgy érezzük, hogy igazán az együtt tevékenykedés adja a közösségi élményt. Nemcsak kimondottan környezetvédelmi rendezvényeinken jövünk össze, hanem szervezünk közös kirándulást, kézműves programokat az egyesület tagjai számára.
- ♦ **ÖNKÉNTESK MEGTARTÁSA:**  
Közös élményeket adó programokkal, szakmai tudásuk (a tagok nagy része környezetmérnök hallgató) bővítésének lehetőségével tudjuk leginkább motiválni önkénteseinket.
- ♦ **ÖNKÉNTESK ELISMERÉSE:**  
A közelmúltban dolgoztuk ki az egyesület tagjai számára a motivációs rendszerünket. Az egyes feladatok sikeres elvégzése után úgynevezett "krajcárokat" adunk a tagoknak. Ezeket a krajcárokat beválthatják kirándulásokra, fénymásolásra, telefonálásra, kiadványokra. Folyamatosan bővítjük a beváltási lehetőségeket.
- ♦ **ÖNKÉNTESK FELELŐSSÉGEI, FELADATAI A SZERVEZETBEN ÉS A PROGRAMON BELÜL:**  
Programonként változó az önkéntesek feladata, de általában a hozzáértésüknek, kedvüknek megfelelő feladatot bízunk rájuk. A legnagyobb felelősség a programkoordinátoré.
- ♦ **SZERZŐDÉS/MEGÁLLAPODÁS AZ ÖNKÉNTESSEL:**  
Az önkéntesekkel nem szoktunk kötni írásos megállapodást, de mindig alaposan megbeszéljük a feladatokat.
- ♦ **ÖNKÉNTESKRE VONATKOZÓ SZERVEZETI FILOZÓFIA:**  
A Szervezeti Működési Szabályzat tartalmazza az önkéntesekre vonatkozó alapelveket.

- ♦ **ÖNKÉNTESSEKKEL TÖRTÉNŐ KAPCSOLATTARTÁS:**  
Önkénteseinknek keddenként tartunk gyűlést, egyébként pedig rendszeres kapcsolatban vagyunk velük telefonon és e-mailen.
- ♦ **ÖNKÉNTES KOORDINÁTOR SZEREPE, FELADATA, FELELŐSSÉGEI:**  
A koordinátor elsődleges feladata az önkéntesek apró-cseprő ügyeivel foglalkozni, rendszeres kapcsolatot tartani velük, tudni, hogy ki mire alkalmas, mihez van kedve, mikor ér rá, hol lehet elérni.
- ♦ **ÖNKÉNTES KÉPZÉSE, CSAPATÉPÍTÉS:**  
Az egyesület rendszeresen biztosítja az önkéntesek szakmai képzéseken való részvételét, csapatépítésre is minden évben találunk módot.
- ♦ **FIZETETT ALKALMAZOTTAK ÉS ÖNKÉNTES KAPCSOLATA A SZERVEZETBEN:**  
Kölcsönösen segítik egymás munkáját. Sokszor nemcsak a munka miatti érdeklődés, hanem a kölcsönös szimpátia is meghatározza, hogy kik dolgoznak együtt.
- ♦ **ÖNKÉNTES ELTANÁCSOLÁSA ÉS EGYÉB PROBLÉMÁK:**  
Eddig még nem volt rá példa, de ha sor kerülne erre, próbálunk majd egy másik lehetőséget ajánlani.
- ♦ **ÖNKÉNTES BIZTOSÍTÁSA (amennyiben van ilyen):**  
Nincs.





.....

# DEMOKRATIKUS IFJÚSÁGÉRT ALAPÍTVÁNY



*Budapest*

# A SZERVEZET

## S Z E R V E Z E T I   A D A T O K



NÉV: Demokratikus Ifjúságért Alapítvány  
SZÉKHELY: 1063 Budapest, Kmety György u. 15.  
TELEFON: 06/1/354-11-91  
FAX: 06/1/354-11-92  
E-MAIL: staff@i-dia.org  
HIVATALOS KÉPVISELŐ NEVE: Galambos Rita  
KAPCSOLATTARTÓ NEVE: Kaszás Attila

---

### A SZERVEZET TEVÉKENYSÉGI TERÜLETE:

- nevelés és oktatás, képességfejlesztés, ismeretterjesztés

A SZERVEZET TEVÉKENYSÉGÉNEK HATÓKÖRE (VÁROS, MEGYE): Országos.

A SZERVEZET ÉVES BEVÉTELE: 56 160 000 Ft (2004-ben)

A SZERVEZET FŐ BEVÉTELI FORRÁSAI: Alapítványi és állami pályázatok.

FIZETETT ALKALMAZOTTAK SZÁMA: 6 főállású alkalmazott, 4 fél állású munkatárs.

ÖNKÉNTESK SZÁMA (AKIK RENDSZERESEN SEGÍTI A SZERVEZETET):

Az iroda tevékenységét 2 fő segíti, a hálózatban pedig 38 önkéntes csoport-koordinátor dolgozik.

VAN-E ÖNKÉNTES KOORDINÁTOR?:

A hálózatban résztvevő önkéntesek (kb. 700 fő) koordinátora az irodában Zsók Ágnes, Észak-Kelet Magyarországon Vincze András, Észak-Nyugat Magyarországon Bardon Henriett, Dél-Magyarországon Váradi Dénes, Pest megyében pedig Prokop Adél Mia.

A SZERVEZET CÉLKITŰZÉSE:

**Küldetés:** A Demokratikus Ifjúságért Alapítvány (DIA) olyan közhasznú szervezet, amelynek küldetése egy fiatalokból (14 és 25 év közötti) álló önkéntes hálózat létrehozása, a civil társadalom megerősítésére Magyarországon és Közép-Európában.

A SZERVEZET FŐ PROGRAMJAINAK RÖVID BEMUTATÁSA:

**Programunk alapjai:** Az alapítvány programjainak kialakításában partner szervezetünk, a Youth Service International nyújtott jelentős segítséget.

A DIA önkéntes programja lehetőséget teremt a résztvevő iskolák és ifjúsági szervezetek diákjai számára, hogy a szociális és közösségi élethez szükséges készségeiket, kompetenciáikat

elmélyíthessék és a gyakorlatban fejleszthessék. A program sikerének feltétele a fiatal önkéntesek, helyi koordinátorok és non-profit szervezetek együttműködése. Ehhez nyújt szakmai háttérrel és segítséget szervezetünk.

- ♦ **Évközi önkéntes program:**

- *Önkéntes tevékenység:* A DIA segít fiatal önkénteseinek abban, hogy önállóan vagy a településükön lévő civil szervezetekkel közösen a helyi igényekhez illeszkedő önkéntes programokat alakítsanak ki.

- *Feldolgozó óra:* Havi egy találkozó keretében a helyi koordinátorok segítenek abban, hogy a fiatal önkéntesek munkájuk jelentőségét és a felmerülő szociális kérdéseket elemezzék, értékeljék. A találkozón szervezetektől és cégektől meghívott vendégek is tarthatnak előadásokat munkájukról és közösségi szerepükről. Fontos feladata ezeknek az összejöveteleknek, hogy a közösségi élethez szükséges készségeket, kompetenciákat (kommunikáció, problémamegoldás, konfliktuskezelés, együttműködési készség) tapasztalataik feldolgozásával fejlesszék az önkéntesek.

- ♦ **Szakmai segítség**

A szervezet munkatársai folyamatos konzultációt és értékelési lehetőséget biztosítanak a résztvevő iskolák, diákok, pedagógusok, civil szervezetek számára. A látogatások során önkéntesekkel, koordinátorokkal és a szervezetek képviselőivel történő elbeszélgetésekre, valamint a felmerülő problémákkal kapcsolatos tanácsadásra kerül sor. A folyamatos szakmai segítség mellett szervezetünk képzéseket és konferenciákat is szervez. A képzéseket egy átfogó kézikönyv és egy folyamatosan bővülő internetes honlap ([www-i-dia.org](http://www-i-dia.org)) teszi teljessé.

- ♦ **Nemzetközi ifjúsági programok:**

A hazai programok mellett a DIA a különböző országok fiataljai közötti kapcsolatot és közös munkát is kiemelten fontosnak tartja. E célból rendezünk olyan programokat, ahol a közép- és kelet-európai diákok együtt dolgozhatnak társaikkal a nyári folyamán. Az évközi programban résztvevő önkénteseknek Nemzetközi Nyári Tábor és csereprogramokat szervezünk. Az EVS (Európai Önkéntes Szolgálat) program keretén belül pedig önkénteseket fogadunk és küldünk.

A SZERVEZET RÖVID TÖRTÉNETE:

**A program háttere:**

Az elmúlt évtized politikai változásai, a piacgazdaság meginduló és a civil szektor ugrás-szerű fejlődése a most felnövő generáció számára komoly kihívást jelent. Az utóbbi időben elindult változásokat a DIA arra szeretné felhasználni, hogy kreatív módon kritikus gondolkodásra és vezető szerepre ösztönözzön minél több fiatalot, előmozdítva a közösség fejlődését. A szervezet hitvallása, hogy az önkéntesség és másokért való tenni akarás gondolatának korai megismertetése nagymértékben segíti a következő generációt a demokratikus elvek elfogadásában és civil technikák gyakorlásában.

# A SZERVEZET ÖNKÉNTES PROGRAMJA



A SZERVEZET NEVE: **DEMOKRATIKUS IFJÚSÁGÉRT ALAPÍTVÁNY**  
A PROGRAM NEVE: **DIA MODELL**

## AZ ÖNKÉNTES PROGRAM:

A DIA-modell olyan non-formális oktatási program, melynek során a fiatalok, a résztvevő iskolák, egyetemi csoportok és ifjúsági szervezetek diákjai önkéntes programokat valósítanak meg. A program sikerének feltétele a fiatal önkéntesek, helyi koordinátorok és non-profit szervezetek együttműködése. Ezt kíséri a feldolgozás, ahol csoportfoglalkozás keretében az elsajátított készségeket, ismereteket feldolgozzák, megbeszélik a résztvevők a helyi koordinátor vezetésével. A foglalkozásokon szervezetektől és cégektől meghívott vendégek is tarthatnak előadásokat munkájukról és közösségi szerepükről. Mindehhez nyújt szakmai háttérrel és segítséget szervezetünk.

- ♦ **KOORDINÁTOR NAP:**  
Az egynapos rendezvény célja a hálózaton belüli kapcsolatok erősítése és a koordinátorok tapasztalatcseréje.
- ♦ **KOORDINÁTOR KÉPZÉS:**  
Évente két alkalommal rendezünk képzést koordinátorainknak, hogy a csoportok támogatásához, az önkéntes projektek segítéséhez és a feldolgozás megtartásához szükséges szakmai tudást megszerezzék és a készségeket elsajátítsák.
- ♦ **KÉPZÉSEK:**  
A DIA különféle témákban ajánl képzéseket a fiataloknak. Ugyanakkor a helyi csoportok is igényelhetnek programokat a DIA képzési palettájából (pl., kommunikáció, problémamegoldás, programszervezés, fenntartható fejlődés, csapatépítés stb.)
- ♦ **ÖNKÉNTES FÓRUM:**  
Négy napos összefoglaló az önkéntesek számára.
- ♦ **HELYI KEZDEMÉNYEZÉSEK PÁLYÁZAT:**  
A DIA csoportok programjainak anyagi támogatását célozza meg.
- ♦ **ÖNKÉNTES NAP:**  
Egy jó ügy mellé állva közösségi munkát végzünk, illetve délutáni programokon együtt ünnepeljük egész éves együttműködésünket.
- ♦ **NEMZETKÖZI IFJÚSÁGI PROGRAMOK:**  
Alapítványunk minden évben nemzetközi nyári táborokat és csereprogramokat is szervez.

A DIA 1999-ben kezdte el ezt a munkát 5 településen: Veszprémben, Tapolcán, Miskolcon, Debrecenben és Kassán egy nagyszabású konferencia megrendezésével. A program közel 75 fiatal bevonásával indult el, akik több mint 20 helyi non-profit szervezetnél és szociális intézményben végeztek rendszeres önkéntes közösségi munkát. Tevékenykedtek többek között idősök otthonában, környezetvédelmi szervezeteknél, általános iskolákban és nagycsaládosokat segítő központokban. Mára szervezetünk 48 helyi csoportot tömörít hazai és nemzetközi hálózatában, közel 700 fiatal aktív részvételével.

---

### **AZ ÖNKÉNTES PROGRAM MENEDZSELÉSÉNEK/ MŰKÖDTETÉSÉNEK LÉPÉSEI:**

- ♦ **ÖNKÉNTESK TOBORZÁSA** (kiválasztási folyamat, interjúk):  
Szervezetünk önkéntes csoportokat toboroz, ezért a csoport és annak vezetője toborzásáról beszélhetünk. Személyes megbeszéléseken mutatjuk be a tevékenységünket a leendő koordinátorok számára, és ajánljuk fel az együttműködést. (Kétirányú a toborzás, mi is megkeresünk iskolákat, szervezeteket az együttműködés reményében, és minket is keresnek.) A fiatalokat szólítjuk meg a Civil Percek programunkon keresztül: középiskolai osztályokat keresünk meg, és beszélünk nekik a DIA-ról és az önkéntességről.
- ♦ **ÖNKÉNTESK INTEGRÁLÁSA A SZERVEZETBE:**  
A csoportok együttműködési megállapodással lépnek be a hálózatba, amit a koordinátorral, a felnőtt vagy kortárs segítővel kötünk meg.
- ♦ **ÖNKÉNTESK MEGTARTÁSA:**  
Folyamatos programokat (nemzetközi és magyarországi képzések, táborok), szakmai segítséget nyújtunk a csoportoknak, és pályázati lehetőségeket is biztosítunk számukra. A hálózatba tartozás színesebbé és vonzóbbá teszi a programot a fiataloknak.
- ♦ **ÖNKÉNTESK ELISMERÉSE:**  
Képzéseinken ajándékokat, oklevelet kapnak az önkéntesek munkájuk elismeréseképpen. Egyre nagyobb hangsúlyt fektetünk az iskolán, egyetemen belüli értékelésükre is. Fontos, hogy a helyi közösség (iskolatársak, barátok, város) elismerje és értékelje tevékenységüket. Rendszeresen rendezünk sajtókonferenciákat a csoportok lakhelyén, hogy tevékenységük a helyi médiában is megjelenjen és ismertté váljon. 2005-ben bevezetünk egy új díjat a DIA-n belül, amelyet nagyszabású, egész napos országos rendezvényünk keretében adunk át az önkénteseknek és a koordinátoroknak (a Legaktívabb, Leg..... díj).

- ♦ **ÖNKÉNTESK FELELŐSSÉGEI, FELADATAI A SZERVEZETBEN ÉS A PROGRAMON BELÜL:**

#### **A fiatalok szerepe**

A DIA csoportok fiataljai 14 és 25 év közöttiek. Bárki tagja lehet a DIA csoportnak nemre, bőrszínre, vallásra való tekintet nélkül. A fiatalok szerepe, hogy előálljanak ötletekkel az önkéntes tevékenységre vonatkozóan, megszervezzék, lebonyolítsák és részt vegyenek abban.

#### **Alapvetően kétfajta önkéntes tevékenységet különítünk el:**

- ♦ *Alkalomszerű*, rövid távú projektek: Lehetnek egynapos rendezvények, fesztiválok, park-tisztítások, demonstrációk stb. Általában ezek a tevékenységek nem egy szervezeten keresztül zajlanak, hanem a fiatalok önállóan, maguk szervezik meg.
- ♦ *Folyamatos önkéntes tevékenység*: Ez a hagyományos értelemben vett önkéntes tevékenység. A fiatal önkéntes rendszeresen látogat egy non-profit szervezetet vagy intézményt. Általában gyerekórházba, gyermekotthonba, menekülttáborba, állatkertbe járnak és segítenek az ottani munkában. A fiatalok rendszerint hosszabb ideig (évekig) járnak ezekbe az intézményekbe.

#### **A koordinátor szerepe:**

A koordinátor elsősorban a csoportjában a feldolgozásra és a kompetenciák fejlesztésére figyel a DIA modellnek megfelelően. Főként a fiatalokon múlik az önkéntes projekt megvalósulása. Természetesen a frissen alakult DIA csoportoknál a koordinátor segíthet az önkéntes projekt szervezésében, átvállalhat feladatokat a fiataloktól. Az önkéntes tevékenységgel kapcsolatos feladatok elvégzésének a felelőssége idővel azonban a fiataloké kell, hogy legyen.

#### **A koordinátor a találkozókön és a feldolgozó órákon három különféle szerepkörben van jelen a helyzettől függően:**

- *Mint tanár*: tudást, információkat ad át.
  - *Mint csoport-facilitátor*: elősegíti, hogy az önkéntes csoport képes legyen közösen tervezni, dönteni. Segíti a konfliktusok kezelését, bátorítja a nyílt kommunikációt, odafigyel a csoportfolyamatokra.
  - *Mint mentor*: elősegíti az egyéni és társas készségek fejlődését.
- ♦ **SZERZŐDÉS/MEGÁLLAPODÁS AZ ÖNKÉNTESSEL:**  
A csoportok együttműködési megállapodással lépnek be a hálózatba, amit a koordinátorral, a felnőtt vagy kortárs segítővel kötnek meg.
  - ♦ **ÖNKÉNTESKRE VONATKOZÓ SZERVEZETI FILOZÓFIA:**  
A DIA célja az, hogy a mai fiatalok a változó társadalom olyan teljes jogú tagjaivá váljanak, akik akarnak, mernek és tudnak változtatni saját és közösségük életén.

- ♦ **ÖNKÉNTESSEKKEL TÖRTÉNŐ KAPCSOLATTARTÁS:**  
A kapcsolatot e-mailen és telefonon tartjuk a koordinátorokkal, vagyis a csoportsegítőkkal. Ezen kívül rendszeres találkozókat szervezünk, ahol a kapcsolatépítés és információ-áramlás központi szerepet játszik. Az egyes képzésekről az e-mailen kívül az önkéntesek és a koordinátorok még SMS-t is szoktak küldeni.
- ♦ **ÖNKÉNTES KOORDINÁTOR SZEREPE, FELADATA, FELELŐSSÉGEI:**  
**A DIA-ban ennek több szintje van:**
  1. Az iroda dolgozói és a regionális koordinátorok (ők fizetett alkalmazottak), akiknek a munkája három fő részből áll: kapcsolattartás, információ-áramoltatás és szakmai segítségnyújtás.
  2. A fiatal önkénteseket segítő csoportvezető (koordinátor) szerepe is többszintű: csoporttalálkozók szervezése és levezetése, segítségnyújtás az önkéntes tevékenységek megszervezésében, a csoport hivatalos képviselője a helyi közösség, város, iskola felé és a DIA-ból érkező információk áramoltatása a csoporttagoknak.
- ♦ **ÖNKÉNTES KÉPZÉSE, CSAPATÉPÍTÉS:**  
Önkénteseinknek rendszeresen szervezünk képzéseket és találkozókat, hogy jobban megismerhessék egymást és a DIA-t.
- ♦ **FIZETETT ALKALMAZOTTAK ÉS ÖNKÉNTES KAPCSOLATA A SZERVEZETBEN:**  
A személyes kapcsolatot nagyon fontosnak tartjuk, ezért alkalmaztuk a regionális koordinátorokat, akik közel (földrajzilag) vannak a csoportokhoz, gyakrabban tudják meglátogatni őket. Szakmai felkészültségük alapján támogatni tudják a csoportokat.
- ♦ **ÖNKÉNTES ELTANÁCSOLÁSA ÉS EGYÉB PROBLÉMÁK:**  
Az eltanácsolásra még nem volt példa a DIA-ban. Előfordult azonban, hogy megváltozott az önkéntesek élethelyzete és ezért nem tudtak tovább részt venni a hálózatban. A probléma kiküszöbölésében sokat segít a pontos célok és elvárások meghatározása, amelyet írásos dokumentumban, partneri megállapodásban fektetünk le.
- ♦ **ÖNKÉNTES BIZTOSÍTÁSA (amennyiben van ilyen):**  
Nem kötünk biztosítást az önkénteseinknek, mert nem olyan jellegű a tevékenységi körünk, amely ezt indokolná. Az esetelegesen fizikai szakmunkát igénylő programokon szakemberek balesetvédelmi oktatást tartanak a résztvevőknek, és mindig jelen van több, az adott szakmához értő munkás.





FAUNA  
EGYESÜLET



*Budapest*

# A SZERVEZET

## SZERVEZETI ADATOK



NÉV: Fauna Egyesület  
SZÉKHELY: 1053 Budapest, Királyi Pál u. 20. III. em. 9.  
LEVELEZÉSI CÍM: 1056 Budapest, Sörház u. 3.  
TELEFON: 06/1/266-6978/79  
FAX: 06/1/4-11-1171  
E-MAIL: fauna@fauna.hu  
HIVATALOS KÉPVISELŐ NEVE: dr. Pethő Ágnes  
KAPCSOLATTARTÓ NEVE: Dömötör Erika

---

### A SZERVEZET TEVÉKENYSÉGI TERÜLETE:

- ♦ nevelés és oktatás, képességfejlesztés, ismeretterjesztés
- ♦ természet- és állatvédelem

### A SZERVEZET TEVÉKENYSÉGÉNEK HATÓKÖRE (VÁROS, MEGYE):

Budapest és néhány vidéki város (vidéki tagok által).

### A SZERVEZET ÉVES BEVÉTELE: 7,1 millió Ft

A SZERVEZET FŐ BEVÉTELI FORRÁSAI: Pályázatok (NCA, Kövöcse, Fővárosi Önkormányzat, Ökotárs, CIWF, WSPA).

### FIZETETT ALKALMAZOTTAK SZÁMA: 3 fő.

ÖNKÉNTESK SZÁMA (AKIK RENDSZERESEN SEGÍTIK A SZERVEZETET): 30-40 fő.

### VAN-E ÖNKÉNTES KOORDINÁTOR?:

Csom Szabolcs Levente, Dömötör Erika

### A SZERVEZET CÉLKITŰZÉSE:

A Fauna Egyesület 1989-ben alakult közhasznú szervezet, amely az élet tiszteletén alapuló társadalom kialakítása érdekében dolgozik. Szervezetünk akciókkal, az állatok és az állatbarát emberek érdekeinek érvényesítésével és oktatással foglalkozik országszerte.

### A SZERVEZET FŐ PROGRAMJAINAK RÖVID BEMUTATÁSA:

- ♦ **Oktatás:**  
Hazánkban, az iskolai oktatásban jelentős a hiány az állatokkal való helyes bánás- és tartásmód tanításában. Egyesületünk oktatócsoportokat, segédanyagokat készített

állatvédelmi témájú órákhoz, foglalkozásokhoz, továbbá több éve elindította akkreditált, OKJ által bejegyzett Állatvédelmi Tanártovábbképző Tanfolyamát.

♦ **Gazdasági Állatvédő Csoport**

A csoport célkitűzése a gazdasági haszonállatok életkörülményeinek javítása. A kegyetlen nagyüzemi állattartás és vágóállat-szállítás ellen végzünk felderítéseket, illetve lobbizunk és kampánymunkát (állatszállítás, nagyüzemi állattartás, broiler kampány). A Fauna Egyesület 2003-ban bekapcsolódott a WTO megreformálását sürgető nemzetközi kampányba.

♦ **Szörmeellenes megmozdulások**

Telente utcai akciókkal lépünk fel a szörmeviselés ellen annak érdekében, hogy ne használják fel állatok százezreit a divat nevében.

♦ **Jogi munkacsoport**

Aktívan részt vettünk az Állatvédelmi Törvény előkészítésében, és 2003-ban is munkálkodtunk az állatkínzás Büntető Törvénykönybe kerüléséért folytatott kampányban. Nemzetközi EU jogszabályreformok módosításáért rendszeresen lobbizunk. Elképzeléseinkről, javaslatainkról folyamatosan tájékoztatjuk a hivatalokat. A WTO megreformálását sürgető nemzetközi kampányban lobbimunkával is részt veszünk.

♦ **Fauna Híradó - negyedéves kiadványunk**

Hazánk egyetlen, rendszeresen megjelenő, kifejezetten állatvédelmi témájú újságja. Rendszeresen tudósít hazai és nemzetközi eseményekről, jogalkotásról negyedévente, 2000 példányban. Állandó rovatai kifejezetten szakmai anyagokat kínálnak olvasóinak. Keresse irodánkban, továbbá állatfelszerelés üzletekben, bioboltokban.

♦ **Kiadványaink**

*Oktatás:*

- Mi és a háztáji állatok munkafüzet és video
- "Alternatíva a biológiaoktatásban" video állatkísérletek helyettesítésére
- "From guinea pig to computer mouse" állatkísérleteket helyettesítő segédanyagok katalógusa, WTO brossúra és video
- Állatvédelem pedagógusoknak munkafüzet

*Kampányanyagok:*

- Élőjuh export - egy kegyetlen üzlet
- Állatszállítási útvonalak
- Szörmeellenes szóróanyag
- Broiler csirke szóróanyag.

#### A SZERVEZET RÖVID TÖRTÉNETE:

1989-ben állatbarát klubként indult az egyesület, amely mára országos hatókörű szervezetté nőtt, s több hazai és külföldi szervezet tagja. A Fauna a kezdetektől, 1993-tól részt vett az állatvédelmi törvény, majd a hozzá kapcsolódó végrehajtási rendeletek inspirálásában, előkészítésében és véleményezésében, illetve 2003-ban mi is segítettünk a "legyen bűncselekmény az állatkínzás" akció aláírásgyűjtésénél. 1993 óta jelenik meg negyedévenként a Fauna Híradó c. újságunk, egyre bővülő formában. Több éve folyó képzéseink keretében közel száz fő kapott magas szintű ismereteket az állatvédelem elméleti és gyakorlati kérdéseiben, illetve oktatócsomagokat, kiadványokat jelentettünk meg a témával kapcsolatban.

Több éve kampányolunk állatszállítással, szőrmével és nagyüzemi állattartással kapcsolatban, illetve foglalkozunk egyedi esetekkel is (állatkínzás, karácsonyi haltartás stb.). Ezekhez kapcsolódnak felderítéseink is. Szórányanyagainkkal, újságunkkal az összes rangos nyári fesztiválon, kerületi rendezvényeken, iskolában és nagyobb városokban is megjelenünk egész Magyarország területén.

# A SZERVEZET ÖNKÉNTES PROGRAMJA



A SZERVEZET NEVE: **FAUNA EGYESÜLET**

A PROGRAM NEVE: **ÖNKÉNTESÉG A GAZDASÁGI ÁLLATVÉDELEMBEN**

## AZ ÖNKÉNTES PROGRAM:

A program még kezdeti fázisában van. Körülbelül másfél éve foglalkozunk vele kisebb-nagyobb kihagyásokkal a kapacitásaink függvényében. Rendszeresen szervezünk gyűlést, értesítjük az önkénteseket az aktualitásokról, behívjuk őket beszélgetésre, illetve bevonjuk őket akcióinkba, rendezvényeinkbe. Önkénteseink száma hetente 2-3 fővel növekszik. Jelenleg 150 fő van fent a listán, de ebből csak 30 fő mondható állandóan aktívnak. Sok egyetemista, dolgozó és kiskorú is önkénteskedik nálunk, akik a vizsgaidőszak alatt, iskola- vagy munkaidőben azonban soha nem érnek rá.

Több olyan akciónk van, ahol tömegeket kell megmozgatnunk, ezért van szükség sok önkéntesre. Továbbá nagyon sok hétfégi rendezvényre és nyári fesztiválra hívnak minket, amelyre az egész héten dolgozó, fizetett alkalmazottaknak már nincs kapacitásuk.

Szervezünk utcai aláírásgyűjtő akciókat és olyan típusú rendezvényeket is, amelyek szintén sok önkéntest igényelnek. Önkéntesek készítik weboldalunkat, újságunk tördelését, grafikai munkákat, fordításokat, szórólapjaink és újságunk terjesztését. Az említett tevékenységek nagy részét egyesületünk másképp nem tudná finanszírozni. Vidéki önkénteseink segítségével sok helyre eljut a Fauna Híradó és a Fauna Egyesület "híre". Továbbá sikerült elérni, hogy oldalunk naprakész információkat közöljön és mindenki számára tájékozási pont legyen.

A programot aktívabbá szeretnénk tenni ősztől. Rendszeresebben szervezünk majd megbeszéléseket, találkozókat, és tervezzük egy közös összekovácsoló önkéntes tábor megszervezését is. A program negatívuma, hogy kapacitáshiány miatt nem tud folyamatosan működni. Ezen szeretnénk főként változtatni. A találgák keretén belül önkéntes képzést is indítanánk, ahol a legalapvetőbb önkéntes feladatokkal, értékekkel, jogokkal és kötelességekkel ismertetnénk meg a régi és új tagokat.

A program pozitívuma a személyesség, jó kapcsolattartás és az olyan akciók, amelyek növelik a csoport összetartó erejét.

## AZ ÖNKÉNTES PROGRAM MENEDZSELÉSÉNEK/ MŰKÖDTETÉSÉNEK LÉPÉSEI:

- ♦ önkéntesek felkutatása, lehetséges célcsoportok kijelölése az egyes feladatkörökre; hirdetések megjelentetése saját weboldalon, újságban stb.; médiaszereplések alkalmával felhívni a figyelmet, hogy várjuk az önkénteseket
- ♦ önkéntes "bevezetése" a szervezetbe (levél, önkéntes kérdőív, beszélgetések, megfigyelőként való részvétel egyes programokon, rövid képzés)
- ♦ bevonás a különböző feladatokba
- ♦ állandó kapcsolattartás (e-mail, levél, weboldal)
- ♦ gyűlések (havonta)
- ♦ köszönetnyilvánítás a feladatok elvégzésekor, utazások alkalmával költségtérítés, apróbb ajándékok
- ♦ visszajelzések és ötletek
- ♦ külön akciócsoportok elkülönítése, az egymással jól dolgozni tudó és egymást kiegészítő emberek közös csoportba való bevonása
  
- ♦ **ÖNKÉNTESEK TOBORZÁSA** (kiválasztási folyamat, interjúk):  
Az önkéntesek telefonon vagy e-mailben jelentkeznek a szervezethez (látják az újságunkat, találkoznak velünk rendezvényeken, fesztiválokon, Pesti Estben hirdetünk, vagy járnak a honlapunkon). Kapnak egy önkéntes ívet (Fauna tevékenységeivel kapcsolatban és az adott munkakörökről), illetve egy kis eligazítást. Ha visszaküldik az ívet, felkerülnek az önkéntes e-mail listára. Behívjuk őket az irodába, vagy eljönnek a következő akcióra, ahol személyes tapasztalatokat szerezhetnek. Az elbeszélgetés során adunk kiadványainkból és mesélünk a szervezetről, valamint a bekapcsolódási lehetőségekről. Ha bármi kérdésük van, azt a későbbiekben e-mailen és személyesen is feltehetik. Annyit beszélgetünk velük, amennyire igényük van.
  
- ♦ **ÖNKÉNTESEK INTEGRÁLÁSA A SZERVEZETBE:**  
Akciókon, előkészítő és eredményességet vizsgáló megbeszéléseken, személyes beszélgetések során vezetjük be önkénteseinket a szervezet életébe.
  
- ♦ **ÖNKÉNTESEK MEGTARTÁSA:**  
Önkénteseinket állandó kapcsolattartással, közös élményekkel (akciók, rendezvények), köszönetnyilvánítással, apróbb jutalmakkal motiváljuk. Az időszakosan "eltűnt" önkéntesekkel felelevenítjük a kapcsolatot.

- ♦ **ÖNKÉNTESK ELISMERÉSE:**  
Az önkéntes segítők elismerése szóban, írásban, közös programokkal és apróbb ajándékokkal történik.
- ♦ **ÖNKÉNTESK FELELŐSSÉGEI, FELADATAI A SZERVEZETBEN ÉS A PROGRAMON BELÜL:**  
Az önkéntesek szabadon választott feladatokat végezhetnek. A feladatok kimennek az e-mail listára és ők visszajeleznek, hogy mikor és mire érnek rá.
- ♦ **SZERZŐDÉS/MEGÁLLAPODÁS AZ ÖNKÉNTESSEL:**  
Nincs szerződésünk az önkéntesekkel. Szóbeli megállapodás kötünk, valamint önkéntes kérdőívet töltenek ki, melyben megjelölik hogy milyen feladatkört választanak.
- ♦ **ÖNKÉNTESKRE VONATKOZÓ SZERVEZETI FILOZÓFIA:**  
Elvárjuk önkénteseinktől, hogy a Fauna Egyesület alapelveit magukévá tegyék, és próbáljanak állatbarát életmódot képviselni. Kövessék az egyesület célkitűzéseit, de nem várjuk el, hogy mindenki vegetáriánus legyen.
- ♦ **ÖNKÉNTESKEL TÖRTÉNŐ KAPCSOLATTARTÁS:**  
Hetente e-mailben vagy telefonon tartjuk önkénteseinkkel a kapcsolatot. Negyedévente, a Fauna Híradó megjelenésekor levélben küldjük nekik a friss példányt. Ha év közben indul új aláírásgyűjtés vagy egyéb, fontos esemény, ha pl. éves közgyűlést rendezünk, akkor szintén levélben értesítjük őket.
- ♦ **ÖNKÉNTES KOORDINÁTOR SZEREPE, FELADATA, FELELŐSSÉGEI:**  
Az önkéntes koordinátor kapcsolatot tart az önkéntesekkel személyesen és telefonon is. Ő veszi fel az új önkénteseket, elhívja őket egy beszélgetésre vagy egy következő akcióra megfigyelőként. Tájékoztatja az önkénteseket az aktuális feladatokról és rendezvényekről e-mailben, válaszol a felmerülő kérdésekre. A webmesterrel felteteti az oldalra az aktualitásokat, ahonnan az önkéntesek szintén tájékozódhatnak. Egy rendezvény vagy akció során összetartja a csapatot, előzetes megbeszéléseket és utólagos értékeléseket szervez. Próbálja minél jobban megismerni az önkénteseket és személyes kapcsolatot kiépíteni velük.
- ♦ **ÖNKÉNTESK KÉPZÉSE, CSAPATÉPÍTÉS:**  
Havonta találkozunk az önkéntes klubban, ahol aktuális kampányokról vagy a következő akcióról beszélgetünk. Az összejöveteleken ötleteket cserélünk, filmeket nézünk, problémákról beszélgetünk. Ide hívjuk el az új önkénteseket is. Szeptembertől erre még nagyobb hangsúlyt fektetünk majd.

- ♦ FIZETETT ALKALMAZOTTAK ÉS ÖNKÉNTESOK KAPCSOLATA A SZERVEZETBEN:  
A fizetett alkalmazottak és önkéntesek kapcsolata jó a szervezetben.
- ♦ ÖNKÉNTESOK ELTANÁCSOLÁSA ÉS EGYÉB PROBLÉMÁK:  
Erre csak ritkán van példa. Teljes eltanácsolást csak egyszer alkalmaztunk, mert az önkéntes hosszas beszélgetés után sem értette meg alapelveinket, nem tudott alkalmazkodni a csoporthoz. Ha valaki más feladatra alkalmas, mint amit elvállalt, próbáljuk a "helyes" irányba terelni, de mindenkinek adunk lehetőséget a bizonyításra.
- ♦ ÖNKÉNTESOK BIZTOSÍTÁSA (amennyiben van ilyen):  
Nincsen.





.....

# HULLADÉK MUNKASZÖVETSÉG (HuMusz)



*Budapest*

# A SZERVEZET

## S Z E R V E Z E T I   A D A T O K



NÉV: Hulladék Munkaszövetség  
SZÉKHELY: 1111 Budapest, Saru u. 11.  
TELEFON: 06/1/279-1844  
FAX: 06/1/386-2648  
E-MAIL: humusz@humusz.hu  
HIVATALOS KÉPVISELŐ NEVE: Szilágyi László  
KAPCSOLATTARTÓ NEVE: Privigyey Csaba

---

### A SZERVEZET TEVÉKENYSÉGI TERÜLETE:

- ♦ nevelés és oktatás, képességfejlesztés, ismeretterjesztés
- ♦ emberi és állampolgári jogok védelme
- ♦ környezetvédelem

A SZERVEZET TEVÉKENYSÉGÉNEK HATÓKÖRE (VÁROS, MEGYE): Országos szakmai szövetség.

A SZERVEZET ÉVES BEVÉTELE: Kb. 27 millió Ft.

A SZERVEZET FŐ BEVÉTELI FORRÁSAI: Célpályázatok.

FIZETETT ALKALMAZOTTAK SZÁMA: 11 fő

ÖNKÉNTESK SZÁMA (AKIK RENDSZERESEN SEGÍTIK A SZERVEZETET): 15-20 fő

VAN-E ÖNKÉNTES KOORDINÁTOR?: Nincs.

### A SZERVEZET CÉLKITŰZÉSE:

A Hulladék Munkaszövetség (HuMuSz) 1994-ben alakult. A Szövetség 18 magyar környezetvédő szervezetet fog össze, melyek legfőbb célja részben a hazai lakosság szemléletformálása, részben pedig a hulladékos problémák orvoslása. A HuMuSz alakulásától kezdve legfontosabb feladatának a hulladékkal és ökológiai fogyasztóvédelemmel kapcsolatos - széles értelemben vett - környezeti nevelést (tudatformálást) tekinti.

### A SZERVEZET FŐ PROGRAMJAINAK RÖVID BEMUTATÁSA:

- ♦ Tájékoztató országos pályázat az illegális hulladéklerakók felszámolásáért.
- ♦ Iskolai előadások, játszóház a Humusz Házban, pályázatok gyerekeknek.
- ♦ Oktató CD-ROM és oktatócsomag megjelentetése a Sulineten.
- ♦ Általános lakossági környezeti tanácsadás.

- ♦ Ökológiai fogyasztóvédelem.
- ♦ Irodaházi szelektív hulladékkezelő mintaprogramok működtetése.
- ♦ A helyi hulladékgazdálkodási döntéshozatalban való hatékony közösségi részvétel elősegítése.
- ♦ KukaBúvár folyóirat negyedévi megjelentetése.
- ♦ Jogszabálytervezetek előkészítésében, véleményezésében való részvétel.
- ♦ Nemzeti Hulladékmegelőzési Stratégia kidolgozása.

#### A SZERVEZET RÖVID TÖRTÉNETE:

A Hulladék Munkaszövetséget 5 környezetvédő társadalmi szervezet alapította 1994-ben. Fő céljuk egy hatékony, a hulladékgazdálkodás szakmai és társadalmi összefüggéseivel foglalkozó hálózat kialakítása volt, abból a felismerésből kiindulva, hogy a rendszerváltást követően a fogyasztói kultúra, a kereskedelmi struktúra átalakulása miatt a hazai hulladéktermelés mennyiségi és minőségi jellemzői is drámaian megváltoztak. A HuMuSz elsősorban népszerű akcióival hívta fel magára a figyelmet. Néhány a sok közül: "Tapossa laposra!" kampány az eldobható aludobozok ellen, "Átlátszó akció", "Hajítógéppel a környezetért" és "Hul-ladik" akció a betétes üvegek megmentése érdekében, PVC-ellenes akciók elsősorban a PVC-játékok ellen, "Sulibüfé" kampányunk az egészségesebb és kevesebb csomagolást termelő sulibüfékért, Fogyasztásszüneti Nap, visszaváltható karácsonyfa akció. KukaBúvár című folyóiratunk 10 éves múltra tekinthet vissza, mára a legnagyobb példányszámú környezetvédelmi lappá vált. A HuMuSz-hoz 2005-ig 18 tagszervezet csatlakozott. A szövetség történetében mérföldkőnek számított, amikor 2003-ban az addigi 37 m<sup>2</sup>-es irodából egy 170 m<sup>2</sup>-es önálló ingatlanba költözhetett, ahol oktató- és lakossági környezeti tanácsadó központot üzemeltethet. Szintén 2003-ban csatlakoztunk a Környezeti Tanácsadó Irodák Hálózatához, így önálló tevékenységgé válhatott az általános környezeti tanácsadás, valamint az oktatási tevékenység. Ez évben a HuMuSz teljes jogú tagjává vált az EEB-nek is (European Environmental Bureau).

# A SZERVEZET ÖNKÉNTES PROGRAMJA



A SZERVEZET NEVE: **HULLADÉK MUNKASZÖVETSÉG**  
A PROGRAM NEVE: **TÁJSEBÉSZET - országos kampány az illegális hulladéklerakók felszámolásáért**

## AZ ÖNKÉNTES PROGRAM:

Először 2001 augusztusában írtuk ki országos verseny formájában a programot, amelyre oktatási intézmények, civil szervezetek, helyi közösségek nevezését vártuk. A helyi közösségek és oktatási intézmények aktivitására azért számítottunk, mert ők már sok alkalommal bebizonyították, hogy képesek országos események helyi szintű megszervezésére. A kiírás és a program elemei azóta lényegében változatlanok maradtak (felmérési, szervezési, takarítási szakasz és az utógondozás időszaka). Az értékelés során nem az összeszedett hulladék mennyisége, a felszámolt lerakók száma a döntő, hanem az, hogy mekkora társadalmi összefogást tudott a pályázó felmutatni. A Tájébeszét regionális alapon szerveződik: a HuMuSz 13 régióközpontot állított fel országshatáron. A 2001-2002-es kiírásban 174 csoport működött az országban, amely kb. 13 ezer önkéntest jelent. A csoportok közel 900 illegális hulladéklerakó adatait vették fel és továbbították az illetékes önkormányzatok, közszolgáltatók felé. A felderített lerakók közül helyszínenként átlag 5-6-ot számoltak fel társadalmi összefogás keretében. A 2002-2003-as pályázaton összesen 162 csoport vett részt, amely közel 10 ezer önkéntest jelent. A csoportok 878 illegális hulladéklerakót találtak, amelyeknek országos szinten kb. 10%-át társadalmi eszközökkel felszámolták.

A program 2003-2004-es kiírása sok tekintetben a legeredményesebb volt. A csoportok száma ismét elérte a 174-et, a feltárt lerakók száma 989, míg a felszámolt lerakóké 459 volt. Az elmúlt évekhez viszonyítva ez az arány rendkívül magas, majdnem eléri az 50%-ot, tehát közel minden második feltárt lerakót a csoportok fel is számoltak. A munkába bevont településeken érezhető morális és kulturális változás következett be a hulladékkezelés gyakorlatában, a megtisztított területeken közparkok, játszótérek, sportpályák létesültek, valamint helyi rendeletek is születtek az illegális hulladéklerakás megakadályozására. A csoportok - sokszor önkormányzati segítséggel - őrjáratokat szerveztek és szerveznek a megtisztított területek sorsának nyomon követése érdekében. Több államigazgatási eljárás is elindult az illegális hulladék elhelyezőkkel szemben, amelyek a civil technikák és az érdekérvényesítés helyi erősítését szolgálják. A program fontos környezeti nevelési szerepet is betöltött: a kampányba legnagyobb számban bekapcsolódó oktatási intézmények tanulói szembesültek a hazai környezeti kultúra hiányosságaival, és a megoldások keresése közben elindultak a környezettudatosabb életvitel felé vezető úton.

## AZ ÖNKÉNTES PROGRAM MENEDZSELÉSÉNEK/ MŰKÖDTETÉSÉNEK LÉPÉSEI:

A Tájébeszget program a megadott szempontokhoz képest teljesen más formában épül fel. Országos pályázatként hirdetjük meg évről évre. A helyi lebonyolítást a régióközpontok végzik. Igazából ők azok, akik a kapcsolatrendszeireken keresztül megkeresik a potenciális célcsoportokat, a helyi civil szervezeteket, oktatási intézményeket, akik aztán csatlakoznak a programhoz. Valamennyi csoport önállóan végzi a munkát, egységes tematika szerint. Ennek érdekében módszertani segédanyagokat, adatlapokat, plakátokat, szóróanyagokat juttatunk el számukra. A programban való részvétel teljesen önkéntes, a motivációt a régióközpontok és a HuMuSz által felajánlott díjak jelentik. A program felépítéséből fakadóan valamennyi jelentkező csoport részesül jutalomban. A résztvevők köre évről évre dominánsan változik, a csoportok maximum 10%-a vesz részt többször is a Tájébeszget programban. A tevékenység jellegéből fakadóan az önkéntesség helyi szinten a legfontosabb. A csoportok alakítják ki szervezői és médiamunkájukkal a helyi összefogást. Jellemzően helyi civil szervezet vagy iskolai osztály a kezdeményező. A második körben a tanári kar, a szülők, majd rajtuk keresztül a település lakossága aktivizálódik. A civil összefogás kialakulását követően a helyi vállalkozások, véleményvezérek bevonása a cél, végül pedig a "hivatalos" szervek, azaz az önkormányzat és a helyi közszolgáltató.

Az illegális lerakók felszámolásában is nagyon nagy szerepet kap az önkéntesség, amelyhez segítséget kapnak a hivatalos szervektől a csoportok. A helyi közösségekkel a régióközpontok tartják a kapcsolatot, innen kapják a kiadványokat, segédanyagokat és a jutalmakat is. Az összefogás első ízben eseti, egy konkrét cél köré szerveződik, de számos esetben tartósan bizonyul, hiszen a hulladéktól megtisztított területeken folyamatos ellenőrzéseket tartanak, járőröznek. Más közösségi célok elérése érdekében is érdemes fenntartani a Tájébeszget kapcsán (ön)szerveződött csoportokat. A csoportok teljesítményét a társadalmi összefogás minősége szempontjából értékeljük. Ezzel kapcsolatban a fő kérdések: kiket és hogyan sikerült bevonni a munkába, kiket értesítettek a lerakótérképezés eredményeiről (polgármester, jegyző, közszolgáltató, ÁNTSZ, rendőrség), milyen médiaesemények zajlottak, milyen figyelemfelhívó dokumentumok születtek (plakátok, felhívások, újságcikkek).



JÓGA  
A MINDENNAPI  
ÉLETBEN EGYESÜLET



*Szeged*

# A SZERVEZET

## SZERVEZETI ADATOK



NÉV: Joga a Mindennapi Életben Egyesület  
SZÉKHELY: 6724 Szeged, Árvíz u. 36.  
TELEFON: 06/62/422-368  
FAX: 06/62422-368  
E-MAIL: jamet@tizsanet.hu  
HIVATALOS KÉPVISELŐ NEVE: Héja Tibor, Dudoghné Papp Magdolna  
KAPCSOLATTARTÓ NEVE: Dr. Cseuz Tamás

### A SZERVEZET TEVÉKENYSÉGI TERÜLETE:

- ♦ egészségmegőrzés, betegség-megelőzés, gyógyító-, egészségügyi rehabilitációs tevékenység
- ♦ természet- és állatvédelem

### A SZERVEZET TEVÉKENYSÉGÉNEK HATÓKÖRE (VÁROS, MEGYE):

Csongrád-, Bács-Kiskun, Tolna megye, elsősorban Szeged, Hódmezővásárhely, Szentes, illetve a környező települések.

A SZERVEZET ÉVES BEVÉTELE: 3.500.000 Ft

A SZERVEZET FŐ BEVÉTELI FORRÁSAI: Tanfolyamok, hétvégi - egészségmegőrző - programok

FIZETETT ALKALMAZOTTAK SZÁMA: 0 fő

ÖNKÉNTESK SZÁMA (AKIK RENDSZERESEN SEGÍTIK A SZERVEZETET): 20 fő

VAN-E ÖNKÉNTES KOORDINÁTOR?: Ezt a tevékenységet az Elnökség végzi.

### A SZERVEZET CÉLKITŰZÉSE:

A jóga segítségével az egészséges életmód terjesztése elsősorban a megelőzésre helyezve a hangsúlyt. Az egészséges - vegetáriánus - táplálkozás népszerűsítése tanfolyamok, bemutatók, hétvégi programok által, illetve ezeken felül az állatok védelme.

### A SZERVEZET FŐ PROGRAMJAINAK RÖVID BEMUTATÁSA:

Folyamatosan tartunk 10-15 jóganfolyamot Csongrád megye különböző településein a kezdő érdeklődőktől kezdve a haladó (akár több éves gyakorlattal rendelkező) jogázók számára a Joga a Mindennapi Életben ® Rendszer szerint.

Hétfélig kurzusokat szervezünk külföldi jógaoktatók vezetésével, akik több tíz éves tapasztalatukat átadva segítik az ország minden tájáról érkező (Budapest, Győr-Moson Sopron, Pest, Fejér, Békés, Hajdú-Bihar, Bács-Kiskun, Tolna-megye illetve Csongrád megye települései) hallgatókat, érdeklődőket.

Jóga-bemutatókkal, vegetáriánus ételkóstolókkal, tájékoztató pultokkal állandó meghívott vendégei vagyunk a Csongrád megyei települések egészség napjainak, illetve középiskolák, művelődési házak programjainak.

Több éve veszünk részt a SZIN-en is tájékoztató anyagainkkal, illetve a Jóga a Mindennapi Életben ® magyarországi központjával közösen a Sziget-fesztiválon is rendszeres kiállítók vagyunk.

#### A SZERVEZET RÖVID TÖRTÉNETE:

A Jóga a Mindennapi Életben Egyesület 1991-ben alakult azzal a céllal, hogy a jóga-rendszert szervezett körülmények között, vizsgázott oktatók segítségével bemutathassa a régió embereinek, megismertetve velük egy egészségmegőrző módszert. Az Egyesület non-profit egyesület.

1997 óta közhasznú, mely alapján jogosultak vagyunk az adó 1%-ra is, amely segítségével tartjuk fenn az irodánkat.



# A SZERVEZET ÖNKÉNTES PROGRAMJA



A SZERVEZET NEVE: **JÓGA A MINDENNAPI ÉLETBEN EGYESÜLET**  
A PROGRAM NEVE: **JÓGAGYAKORLÁS MEGSZERVEZÉSE  
ÉS JÓGAKÖZPONT MŰKÖDTETÉSE**

A Szegedi Magyar Hindu Joga Védanta Társaságot 1991. május 7-én alapították Szegeden. A Társaság 1998. január 1-jétől közhasznú civil szervezetként működik Joga a Mindennapi Életben Egyesület néven. Egyesületünk az International Sri Deep Madhavananda Ashram Fellowship tagja. Ezt a szervezetet, amely a Joga a Mindennapi Életben Rendszer szerint gyakorlókat fogja össze világszerte, jógamesterünk Paramhans Swami Maheshwarananda (Swamiji) alapította. Swamiji egyben a Joga a Mindennapi Életben Rendszer létrehozója is. Fő tevékenységünk e tudományosan kidolgozott jógarendszer oktatása a rendszer alapítójának útmutatása szerint.

Célunk a fizikai és mentálhigiénés (testi és lelki) kondíció megőrzése, javítása, a káros stresszhatások kivédése, s ezzel a munkaképesség javítása, a teljesítmény fokozása. Az élet védelme, s ennek érdekében a vegetáriánus táplálkozás megismerttetése és terjesztése. A fizikai, mentális, spirituális és szociális egészség elérése és megtartása. Mindezek érdekében szegedi székhellyel jóga programokat szervezünk a dél-alföldi régióban. Tevékenységünk döntő részét Csongrád megyében végezzük. A programjainkon résztvevők jóga-relaxációt, testgyakorlatokat, légző gyakorlatokat, koncentrációs-meditációs gyakorlatokat sajátítanak el. Egyesületünk tevékenységével igyekszik segítséget nyújtani az egészséges és harmonikus élet kialakításához. A jóga gyakorlásával testi, lelki és szellemi egészség érhető el.

A jóga, így a Joga a Mindennapi Életben Rendszer hazája Indiában található, ezért egészségvédő tevékenységünk mellett fontosnak tartjuk, hogy a programjainkon a jóga iránt érdeklődők képet kapjanak India sokszínűségéről és kulturális hagyományairól is. Rendszeresen tartottunk India napokat, ahol koncertek, kiállítások és előadások segítségével mutattuk be Indiát. E programok lebonyolításában több alkalommal együttműködtünk az Indiai Nagykövetséggel, nemzetközi hírű indiai táncművészekkel és a klasszikus zenét játszó Calcutta Trióval.

Felnőttek számára nyújtott programjaink: egészségvédő, betegség megelőző, pozitív, harmonikus életre és gondolkodásmódra nevelő jogatanfolyamok, stressz elleni relaxációs programok, testtartásjavító tanfolyam az iskolában és a munkahelyen kialakult helytelen testtartás kiküszöbölésére. Gyermekek, fiatalok számára szervezett preventív programjaink: drog-megelőzés középiskolai egészség napokon, a Sziget Fesztiválon és egyéb ifjúsági rendezvényeken, továbbá egészséges életmódra nevelő bemutatók, játszóházak, gyermek jogatáborok.

Bemutatóinkat, hétvégi programjainkat egyesületünk tagjai és önkénteseink segítségével szervezzük. 15-20 állandó tagunk szervezi és végzi az előbb említett munkákat. Programjainkon évente több ezer résztvevő, látogató, gyakorló fordul meg.

Legfontosabb célunk Szegeden, az egyesület tulajdonában levő telken létrehozni egy jogaközpontot, amely kulturális és egészségmegőrzési feladataink végzéséhez megfelelő helyet biztosítana. E jogaközpontból szeretnénk ellátni az egész dél-alföldi régiónak a joggyakorlás iránt érdeklődő településeit.

---

## **AZ ÖNKÉNTES PROGRAM MENEDZSELÉSÉNEK MŰKÖDTETÉSÉNEK LÉPÉSEI:**

Önkénteseink a joggyakorlók közül kerülnek ki. Tudatos toborzó tevékenységet nem folytatunk. Aki a jogázás mellett kedvet érez az efféle feladatokra, azt szívesen látjuk. Az egyesületi tagság nem feltétele a jogaközpont rendezvényein való rendszeres részvételnek, viszont tapasztalataink szerint az egyesület tagjai aktívabbak a közösségi munkában. A Joga a Mindennapi Életben Rendszerben nagy hagyományai vannak a másokért (közösségért, hátrányos helyzetű emberekért, csoportokért) végzett önzetlen munkának. Az önkéntes munkát karma jogának nevezzük. A feladatok megbeszélése és elosztása a heti rendszerességgel megtartott összejöveteleinken (satsangok) és a havi jogaoktatói találkozókra történik. Ezen kívül az egyesület öttagú elnöksége is havi rendszerességgel ülésezik. Az egyesületi munkát és a csapatépítést az elnökség koordinálja és szervezi ugyanúgy, mint a tagokkal (önkénteseinkkel) történő kapcsolattartást. Programjainkat 2-3 hónapra előre megtervezünk, és erről "Hírlevél"-ben tájékoztatjuk az egyesületi tagokat és a jogatanfolyamok hallgatóit. Az érdeklődő tagjaink számára biztosítjuk a továbbképzéseken (pl. civil szervezetek számára rendezett tanfolyamokon) történő részvételt.



# JÖVŐBARÁT ALAPÍTVÁNY



*Budapest*

# A SZERVEZET

## SZERVEZETI ADATOK



NÉV: Jövőbarát Alapítvány  
SZÉKHELY: 1132 Budapest, Váci út 28.  
LEVELEZÉSI CÍM: 1033 Budapest, Pethe F. tér 1-3.  
TELEFON: 06/1/368-26-36  
E-MAIL: ejSPORT@ax.hu  
HIVATALOS KÉPVISELŐ NEVE: Árvai János  
KAPCSOLATTARTÓ NEVE: D. Horváth Piroska

### A SZERVEZET TEVÉKENYSÉGI TERÜLETE:

- nevelés és oktatás, képességfejlesztés, ismeretterjesztés
- gyermek- és ifjúságvédelem, gyermek- és ifjúsági munka
- hátrányos helyzetű csoportok társadalmi esélyegyenlőségének elősegítése
- sporttal kapcsolatos tevékenység

A SZERVEZET TEVÉKENYSÉGÉNEK HATÓKÖRE (VÁROS, MEGYE): Országos.

A SZERVEZET ÉVES BEVÉTELE: Változó összegű, a megnyert pályázatok, valamint az egyéb támogatások függvényében. A 2004. évben 7,9 millió Ft.

A SZERVEZET FŐ BEVÉTELI FORRÁSAI: Nyertes pályázatok, ill. a helyi, valamint a fővárosi önkormányzat támogatása.

FIZETETT ALKALMAZOTTAK SZÁMA: 0 fő

ÖNKÉNTESK SZÁMA (AKIK RENDSZERESEN SEGÍTIK A SZERVEZETET): 3 fő állandó, 4 fő kiegészítő, összesen: 7 fő.

VAN-E ÖNKÉNTES KOORDINÁTOR?: D. Horváth Piroska

### A SZERVEZET CÉLKITŰZÉSE:

A hátrányos helyzetben élő és rossz szociális háttérrel rendelkező fiatalok megóvása az őket veszélyeztető ártalmaktól (drog, alkohol és bűnözővé válás). Különös figyelemmel kezeljük a devianciára hajlamos, beilleszkedési zavarokkal terhelt fiatalok problémáit. Célunk, hogy fiataljaink megismerjék a szocializált életvitel előnyeit, és azt, hogy jövőképeket ennek az ismeretnek a birtokában alakíthassák.

#### A SZERVEZET FŐ PROGRAMJAINAK RÖVID BEMUTATÁSA:

Szervezetünk fő programját az alternatívák kínálata jelenti. Céljaink gyakorlati megvalósításához a sport szeretetét és a pozitív töltetű közösség személyiségformáló hatását használjuk eszközként. A hétfői, éjszakai kulturált sportolási és szórakozási lehetőségek biztosításán túl, a hét közbeni, nappali, főként oktatási programok kínálatával igyekszünk minél több rászoruló fiatal esélyeit növelni az iskolai előmenetel tekintetében is. A nappali ellátás a szülők számára is jelentős könnyebbséget jelent, hiszen gyermekeik felügyelete nem okoz megoldatlan problémát. Nyáron táborozást, télen sítúrákat szervezünk színházi előadások látogatásával támogatjuk a családokat. Az évek óta jól bevált, és a fiatalok körében nagy népszerűségnek örvendő Teaház elnevezésű programmal jelentősen nőtt e korosztályhoz tartozó, hozzánk járó fiatalok toleranciaszintje. A deviáns vagy arra hajlamos fiatalok viselkedésében meglepően pozitív változás tapasztalható. Köszönhető ez a Teaház program meghívott vendégeinek előadásában elhangzott pozitív történeteknek, amelyek követendő mintákat jelentettek fiataljaink számára. (Pl.: Kovács KOKO István, Göncz Árpád, volt köztársasági elnök, Eszenyi Enikő színművész életútja, stb.)

A BRFK Bűnmegelőzési Osztályával kialakult jó kapcsolatnak köszönhetően fiataljaink megismerhetik a rendőrt mint embert, bepillantást nyerhetnek a rendőrség munkájába. Oldódik a feszültség a fiatalokban a rendvédelmi szervek munkatársaival szemben. Felismerik bizonyos cselekményeknek a jövőjüket hosszú távon meghatározó büntetőjogi következményeit. A fentiek mellett az alternatívákon túl, további programokkal, pl. ECDL számítógépes oktatással is, igyekszünk a fiataljainknak lehetőségeket kínálni.

#### A SZERVEZET RÖVID TÖRTÉNETE:

A 2002-ben névváltoztatás miatt bejegyzett Jövőbarát Alapítványunk mint közhasznú civil szervezet 1992-óta végzi tevékenységét a drog- és bűnmegelőzés területén. Szervezetünk megalakulását a nyolcvanas években kezdődően hazánkban tapasztalható kábítószerfogyasztás egyre nagyobb méretű terjedése indokolta. Felismerve a fiatalok - azon belül a szociálisan hátrányos helyzetben élők - veszélyeztetettségét, kiszolgáltatottságát néhány szociálisan érzékeny, egészségügyben dolgozóval létrehoztunk 1992-ben egy olyan alapítványt, amelynek céljaként a megelőzést jelöltük meg. A probléma kezelésére, céljaink megvalósításához a sport szenvedélyét használtuk fel, és más egyéb mellett használjuk ma is. Alapítványunk filozófiája nem a tiltás, hanem vonzó alternatíva kínálata. A közösségi, azon belül a pozitív személyes kapcsolatok kiépítése, ápolása, jellemzően meghatározó céljai alapítványunknak. Tizenhárom évvel ezelőtt kezdődött munkánknak köszönhetően elmondhatjuk, hogy mára már kialakult egy biztonságos, a fiatalok számára számos a jövőjüket pozitívan támogató, előnyöket nyújtó hálózat. A szervezetünkhöz csatlakozott több vidéki társszervezettel együtt ma már országos viszonylatban kínálhatjuk szolgálatainkat.

# A SZERVEZET ÖNKÉNTES PROGRAMJA



A SZERVEZET NEVE: **JÖVŐBARÁT ALAPÍTVÁNY**  
A PROGRAM NEVE: **ÉJFÉLI SPORTBAJNOKSÁG**

## AZ ÖNKÉNTES PROGRAM:

A program 1992 óta működik. Abban a szerencsés helyzetben volt szervezetünk - amely ekkor még más néven végezte tevékenységét -, hogy nem kellett helyiség felkutatásával foglalkoznia. Már az első pillanatokban megvoltak a személyi, tárgyi és strukturális feltételek. Amikor 1999-ben új helyiségbe költözött közösségünk, ezek a feltételek sajnos romlottak. Az új, önkormányzati bérleményt, amelynek alapterülete viszonylag nagyméretű, állaga azonban rendkívül avult volt, vehettük használatba. Fiataljainkkal és munkatársainkkal közösen végeztük el azokat a munkákat, amelyek után programjainkat végre kulturált környezetben kínálhattuk célcsoportunknak. A helyiség műszakilag rossz állapotát a rendelkezésünkre álló szerény anyagi feltételek miatt nem tudtuk véglegesen megoldani. Erre csak 2002-ben került sor, amikor a bérlemény életveszélyes állapotba került. Ekkor részben önkormányzati támogatásból, részben pedig adományokból származó pénzekből fedezhettük a helyreállítás költségeit.

Ebben az időszakban és jelenleg is hét önkéntes végzi a szolgálatot. A személyek egy része lecserelődött. A korábbi felnőtt csapatból négy személy maradt, akik jelenleg a vezetőik tisztségét töltik be.

Önkéntesekből álló civil szervezetünk tagjainak motiváltsága természetükből fakadó empátiájukból táplálkozik.

## A program sikerének titka két fő tényezővel magyarázható:

- A fiatalok indirekt módon történő elérése az, amely - a tapasztalatok alapján - sikerünk egyik kulcsa. A klubot felkereső fiatalok esetében nincs szükség azokra az általunk egyébként elfogadhatatlan fegyelmező módszerekre, amelyekkel nap mint nap találkozhatnak az iskolában, munkahelyen, otthonukban...stb. Ennek ellenére nincsenek a fegyelmezéssel számottevő nehézségeink. Fiataljaink egymást készítetik magatartásukkal a kulturált viselkedésre. A felnőtt munkatársaknak csak igen ritkán kell figyelmeztetni a szabályokra az újonnan érkezőket. Jellemzően baráti hangulatú közösségünkben kiváló lehetőség adódik fiatalok személyes problémáinak kezelésére, amennyiben bizalmukat élvezzük. A programjainkon való részvétel kizárólag saját döntésükön alapul.
- A siker másik tényezője a felnőtt kollegák küldetéstudata és elhivatottsága.

A program pozitívumának tekinthetjük, hogy a fiatalok önként választhatják az általunk kínált lehetőségeket. Tapasztalataink szerint a szocializációs és empatikus készségük fejlődésében jelentős haladás tapasztalható már néhány hónapos tagság után is. Egyre fejlettebb konfliktuskezelési képességük várhatóan sok problémától kíméli meg őket. Továbbá az egyéb oktatási, ill. személyiség-fejlesztő programok esélyt adnak arra, hogy fiataljaink egészséges, mentálisan stabil és szocializált felnőtt tagjai lehessenek társadalmunknak.

---

## **AZ ÖNKÉNTES PROGRAM MENEDZSELÉSÉNEK/ MŰKÖDTETÉSÉNEK LÉPÉSEI:**

- **ÖNKÉNTESK TOBORZÁSA** (kiválasztási folyamat, interjúk):  
Alapítványunk az elmúlt években különböző egyetemeken, főiskolákban szociológiai pályára készülő hallgatók köréből várt jelentkezőket. Két fiatal jelentkezése bizonyult megalapozottnak. Közülük egy fő a mai napig is hatékony segítségére van programjainknak.
- **ÖNKÉNTESK INTEGRÁLÁSA A SZERVEZETBE:**  
A jelentkező önkéntesekkel megismertetjük küldetésünket, céljainkat. Kiemeljük az önkéntesek fontosságát és szerepét a jövő társadalmának építésében. Aki kellő nyitottsággal fogadja törekvéseinket, céljainkat, közösségünkben feladatokat kap. E feladatok megoldása javarészt az éjszakai szolgálatok alkalmával realizálódik, pl. versenyek lebonyolítása, esetleg egyéni beszélgetések, különböző élethelyzetek elemzése, problémakezelési praktikák megvitatása.
- **ÖNKÉNTESK MEGTARTÁSA:**  
Az elhivatottság és a fiatalok részéről tapasztalható tisztelet és bizalom az, ami a kollegákat további szolgálat vállalására készíti. Motivációt jelenthetnek továbbá a különböző erkölcsi elismerések is.
- **ÖNKÉNTESK ELISMERÉSE:**  
Az önkéntesek számára a legnagyobb elismerést mindig a gyerekek pozitív visszajelzései jelentik, valamint lehetőség szerint őket is magunkkal visszük a közös nyaralásokra, sítélésekre.
- **ÖNKÉNTESK FELELŐSSÉGEI, FELADATAI A SZERVEZETBEN ÉS A PROGRAMON BELÜL:**  
Az önkéntesek között a feladatok a lehetőségeikhez és adottságaikhoz képest vannak felosztva. A pályázatok megírását természetesen a kellő rutinnal rendelkező kollégánk,

D. Horváth Piroska programkoordinátor végzi. Az adminisztratív természetű ügyek is a koordinátor feladatköréhez tartoznak, s a többiek ebben segítséget nyújtanak. Az éjszakai szolgálatért felelős személy - lehetőség szerint egy állandó, férfi kolléga -, aki mellé egy önkéntes segítőt biztosítunk. Az éjszakai szolgálat alatt a rendért és a helyiség rendeltetésszerű használatáért felelős személy a szolgálatot ellátó állandó / rangidős / kolléga.

- ♦ **SZERZŐDÉS/MEGÁLLAPODÁS AZ ÖNKÉNTESSEL:**  
Önkénteseinkkel csak szóbeli megállapodás létezik. E megállapodás tartalmazza azokat a köteleességeket, amelyek nélkülözhetetlen feltételei a hatékony munkának: úgy, mint a pontosság, lelkiismeretesség, titoktartás, az értékek védelme, a fegyelem megtartása, a fiatalok személyes problémáinak diszkrét kezelése és érdekeinek védelme.
- ♦ **ÖNKÉNTESekre VONATKOZÓ SZERVEZETI FILOZÓFIA:**  
Önkénteseinktől elvárjuk, hogy fiataljaink számára pozitív személyiség-modellként szolgáljanak. Viselkedésükkel szocializált életvitel elfogadására készítsék a célcsoporthoz tartozó fiatalokat.
- ♦ **ÖNKÉNTESekkel TÖRTÉNŐ KAPCSOLATTARTÁS:**  
Személyesen, telefonon, e-mailen.
- ♦ **ÖNKÉNTESek KÉPZÉSE, CSAPATÉPÍTÉS:**  
Az évek óta egymást jól ismerő munkatársak szakmai és magánéleti értelemben is kitűnő kapcsolatot építettek fel és ápolnak. Az alapítványhoz csatlakozni szándékozó önkéntesek fokozatosan integrálódnak, több hónapon keresztül van lehetőségük bizonyítani rátermettségüket, elhivatottságukat. Nagyon fontos követelmény önkénteseink megbízhatósága és az a diszkréción, amely a személyiségi jogok tiszteletben tartásának nélkülözhetetlen feltétele. A képzés spontán történik egy-egy állandó munkatárs jelenlétében, az éjszakai szolgálatokon.  
Amennyiben bizonyosságot nyer alkalmasságuk, úgy egy közös megbeszélésen bejelentjük a vezetőség döntését arról, hogy a továbbiakban kollégánknak tekintjük az új önkéntest. Erről a döntésünkről fiataljainkat is értesítjük.
- ♦ **FIZETETT ALKALMAZOTTAK ÉS ÖNKÉNTESek KAPCSOLATA A SZERVEZETBEN:**  
Nincsenek fizetett alkalmazottak.
- ♦ **ÖNKÉNTESek ELTANÁCSOLÁSA ÉS EGYÉB PROBLÉMÁK:**  
A hosszú évek gyakorlatában egy alkalommal fordult elő, hogy egy önkéntes szolgálatra jelentkező társunknak be kellett látnia, hogy a korábbi évek alatt, intézeti nevelőként



szerzett és rögzült pedagógiai módszerei közösségünkben nem alkalmazhatóak kellő hatékonysággal.

Önkénteseinknek azonban mind fizikai, mind szellemi tekintetben megfelelő kondícióban kell lenniük ahhoz, hogy egy kialakult problémát megfelelően kezelni tudjanak. Tekintettel arra, hogy a szolgálat zömmel a hétvégén és az éjszakai órákban történik, fennáll annak az esélye, hogy alkoholos vagy drogos befolyásoltság alatt lévő fiatalok provokálják közösségünket. Ilyen esetben nélkülözhetetlen a határozott és következetes fellépés. Azokat a jelentkezőket, akik ezeknek az elvárásoknak nem felelnek meg, a saját védelmünkben és a közösség érdekében nem tudjuk sorainkba fogadni.

- ♦ **ÖNKÉNTESOK BIZTOSÍTÁSA** (amennyiben van ilyen):  
Önkénteseinket csak az erkölcsi elismeréssel tudjuk további szolgálatra készíteni. Ezt az elismerést részben a vezetőktől, nagyobb részben pedig a fiataloktól kapják.



KAPOCS  
IFJÚSÁGI ÖNSEGÍTŐ  
SZOLGÁLAT



*Budapest*

# A SZERVEZET

## SZERVEZETI ADATOK



NÉV: Kapocs Ifjúsági Önségítő Szolgálat  
SZÉKHELY: 1146 Budapest, Zichy Mihály u. 14.  
TELEFON: 06/1/364-0105, 06/1/468-3113  
E-MAIL: kapocs@ngo.hu  
HIVATALOS KÉPVISELŐ NEVE: Szabó András  
KAPCSOLATTARTÓ NEVE: Szabó András

### A SZERVEZET TEVÉKENYSÉGI TERÜLETE:

- ♦ nevelés és oktatás, képességfejlesztés, ismeretterjesztés
- ♦ gyermek- és ifjúságvédelem, gyermek- és ifjúsági munka
- ♦ hátrányos helyzetű csoportok társadalmi esélyegyenlőségének elősegítése
- ♦ munkaerő-piacon hátrányos helyzetű rétegek képzésének, foglalkoztatásának elősegítése
- ♦ bűnmegelőzés

A SZERVEZET TEVÉKENYSÉGÉNEK HATÓKÖRE (VÁROS, MEGYE): Budapest és vonzáskörzete.

A SZERVEZET ÉVES BEVÉTELE: Nincs adat.

A SZERVEZET FŐ BEVÉTELI FORRÁSAI: Pályázatok.

FIZETETT ALKALMAZOTTAK SZÁMA: 4 fő

ÖNKÉNTESK SZÁMA (AKIK RENDSZERESEN SEGÍTI A SZERVEZETET): Folyamatosan változik.

Jelenleg 65 fő. Általában 60-80 fő között.

VAN-E ÖNKÉNTES KOORDINÁTOR?:

Minden munkatárs egyben koordinátor is. A szisztémáért, a szervezet tevékenységéért, így az önkéntesek tevékenységéért Szabó András felel.

### A SZERVEZET CÉLKITŰZÉSE:

Az alapító okirat a Kapocs Ifjúsági Önségítő Szolgálat számára a következő célokat jelöli meg: a felnőtté váló fiatalok problémáinak megelőzése, a korosztályi önségítés képességének fejlesztése, ifjúságsegítő, egyéni és közösségi kezdeményezések támogatása. A Kapocs Ifjúsági Önségítő Szolgálat fő funkciója: az önkéntesként érkező fiatalok érinthettségének, motiváltságának bázisán a bajba keveredő társakat közvetlenül segítő fiatalok támogató szervezetének működtetése. A szolgálat konfliktuskezelő és fejlesztő feladatai közvetlenül és közvetve hatnak a korosztályi problémák közelében élő fiatalok

életvezetésére. Ebből a szempontból a Kapocs legfontosabb kérdése, hogy miképpen lehet segítségért vagy önkéntesként a Kapocshoz forduló fiatalok érintettségét saját maguk, illetve a társaik számára hasznosítani.

A SZERVEZET FŐ PROGRAMJAINAK RÖVID BEMUTATÁSA:

**A Kapocs folyamatos működése a következő tevékenységszintekre bontható:**

- **Elérés:**

Akkor jön létre, ha a Kapocs önkéntesei saját környezetükben, nehéz, kockázatos helyzetekben észreveszik a fenyegető veszélyeket, észreveszik a bajba keveredett társaikat. Ha szükséges, sürgősségi ellátásban részesítik őket. Semmiképpen nem hagyják őket magukra, hanem a Kapocsban tanultak szerint segítenek tisztázni, hogy mi mindennel állnak szemben a bajba kerültek. A Kapocs eszközeinek alkalmazásával segítenek a problémákra válaszokat, megoldásokat találni.

- **Szolgáltatásjellegű tevékenységek:**

A Kapocs irodájában, illetve a Kapocs önkéntesei révén különféle feladatcsoportokba szervezve, ismétlődő, visszatérő problémákkal kapcsolatban rendszeresen végzünk segítő tevékenységet. A feladatok középpontjában a segítséget (megoldást) hordozó konkrét, elsőfokú válaszok, illetve segítséget jelentő információk állnak. Bárki, bármilyen konkrét kérdéssel fordul hozzánk, megkeressük az arra azonnal adható (első fokú) választ. Vagyis, hogy mi mindent lehet azonnal tenni, hová lehet/kell ilyen esetben fordulni, hogyan kell az adott dolgot elintézni, milyen információs lépések kelljenek ahhoz, hogy tényleg tudjon változni az, aki akar stb. Minden évben külön kiadványokban próbáljuk összegyűjteni és frissíteni a segítő szervezetek és más intézmények elérhetőségeit, nyitva tartását és azt, hogy milyen esetekben lehet hozzájuk fordulni.

- **Koncentrált programok szintje:**

Más-más időszak más-más problémákat, és azokkal kapcsolatban a Kapocsnak és önkénteseinek más-más feladatot hoz felszínre. Például, nyáron sokaknak megnövekszik a szabadideje, főképpen pedig mielőbb pénzre, munkára van szüksége. Tél közeledtével az utcalét, a hajléktalanság, kriminális ügyek stb. kérdéseiben erősödnek fel a különféle veszélyek, és kerülhetnek a Kapocs látogatói életveszélyes, megoldhatatlannak vélt viszonyok közé. A Kapocs - önkénteseivel együtt - előre megpróbál felkészülni az aktuális időszak fokozottabb igényeire, és a várható, a feltételezett helyzeteknek megfelelő koncentrált programot kitalálni. Ilyen, pl. a Csőgárda, amely hajléktalan fiatalokat segítő csoport.

- **Támogató feladatok (Supporting) szintje:**

A Kapocsban ez kétféle dolgot jelent: képzéseket és önkifejezést biztosító lehetőségeket, programokat.

- Képzések: azokkal összefüggésben, akik hozzánk fordulnak - különösen, ha önkéntesek szeretnének lenni -, fontosnak tartjuk, hogy önmagukkal, saját élethelyzetükkel, továbbá a társaiknak nyújtható segítséssel kapcsolatos kérdésekben kellően felkészültek legyenek. Az Élmenyfürdő (önismereti, esetmegbeszélő stb.) csoport, a Vészhelyzet (elsősegély, testi-lelki egészségre irányuló felvilágosítás, drog-prevenció stb.) csoport, Forintos percek (munkát, egzisztenciát stb. kereső) csoport például a Kapocs látogatóinak a képzését, felkészültségét segíti elő.
- Az önkifejezéssel kapcsolatos tevékenységek közvetlenül nem irányulnak a Kapocs látogatói által megélt problémák megoldására. Valóságos lehetőségek azonban azok számára, akik ki akarják próbálni magukat valamilyen tevékenységben, vagy alkalmat keresnek arra, hogy a véleményüket, mondanivalójukat a szűkebb és tágabb világról közölhessék. Ilyenek a kéthetente (a Civil Rádióban) adási lehetőséggel rendelkező Kapocs Rádió, a kézműves csoport, a Kapocs újság, a filmklub, alkalmanként kirándulások, ping-pong versenyek stb.

#### A SZERVEZET RÖVID TÖRTÉNETE:

A Kapocs Ifjúsági Önszolgáltató Szolgálat szervezete 1992 tavaszán a Petőfi Csarnokban született kezdeményezésre jött létre egy korábban alapított, de működésében megrekedt alapítvány (Hoci-Nesze Alapítvány) jogi keretei között. Az előzmény alapítványt az új alapítók a Kapocs számára kitűzött célokkal, Kapocs Ifjúsági Önszolgáltató Szolgálat Alapítvány névvel és új kuratóriummal 1992 decemberében módosították. 1998. január 1-jétől az alapítvány - a szervezet tevékenysége alapján - közhasznú szervezet. A szervezet gyakorlatilag a kezdetek óta a jelenlegi működési szisztéma szerint tevékenykedik. 2004-ig a Petőfi Csarnokkal minden évben újra megkötött megállapodás rögzítette, hogy milyen aktuális működési körülményeket tud garantálni az intézmény, és a Kapocstól milyen tartalmi tevékenységet vár. A Kapocs Ifjúsági Önszolgáltató Szolgálat székhelye a Petőfi Csarnokban van. A Kapocs irodája hétköznapokon 10-18 óra között tart nyitva, önkéntesei azonban, a korosztályuk életviteléhez igazodva, a nap minden órájában segíthetnek (természetesen nem feltétlenül a Petőfi Csarnokban).

A Kapocs Ifjúsági Önszolgáltató Szolgálat elérési tevékenysége, rendszeres, szolgáltatás jellegű segítő feladatai, továbbá sajátos szociokulturális működése mellett önállóan és más szervezetekhez kapcsolódva, viszonylag folyamatosan, különféle programokban vett részt, illetőleg különféle programokat kezdeményezett. A teljesség igénye nélkül: drogmegelőzési, egészségmegőrzési programok (országos rajzpályázat a Drogstop Egyesülettel, Szünnap címmel komplex megelőző rendezvények, iskolai felvilágosító foglalkozások, abortusz kiadvány három kiadásban); rövidtávú munkalehetőségek (tizenharmadik éve nyáron fiatalok ezreinek segít a Kapocs Nyári Munka és Információs Szolgálat); programok fogyatékos fiatalokkal (Down szindrómás fiatalokkal táborozás, külön foglalkozások, hetedik éve

mozgáskorlátozottak kerekesszékek felhasználásával: "Roky Rally" program, sportprogramok Zánkán, fogyatékkal élő fiatalokkal); utcalétre kényszerült, illetve bajba keveredett fiatalok segítése (rövidtávú életvédő program, "Csőgárda" utcán élő fiatalok azonnali segítéséhez, "Túlélési útmutató" tizenkét kiadásban).

Felméréseket készítünk és vizsgálatokat végzünk a drogfogyasztási szokásokról, ("Boldogságvizsgálat" a különféle szerek használatával összefüggésben), elemzéseket a rövidtávú, egyszerű munkalehetőségekről és azokról, akik ilyet keresnek. A kapocsosok évek óta számos programmal vesznek részt a Civilfalu keretében a nyári Sziget Fesztivál rendezvényeken. Segítőink és az általuk segítették verseiből "Nekem mindegy" címmel verses kötetet, Firka Újság címmel időszakos kiadványt jelentettünk meg hat alkalommal. Eddig 243 alkalommal volt fél órás műsorunk a Civil Rádióban.

# A SZERVEZET ÖNKÉNTES PROGRAMJA



A SZERVEZET NEVE: **KAPOCS IFJÚSÁGI ÖNSEGÍTŐ SZOLGÁLAT**

Az Alapító Okirat a Kapocs Ifjúsági Önségítő Szolgálat számára a következő célokat jelöli meg: a felnőtté váló fiatalok problémáinak megelőzése, a korosztályi önségítés képességének fejlesztése, ifjúságsegítő, egyéni és közösségi kezdeményezések támogatása.

A Kapocs Ifjúsági Önségítő Szolgálat fő funkciója az önkéntesként érkező fiatalok érintettségének, motiváltságának bázisán a bajba keveredő társaikat közvetlenül segítő fiatalok támogató szervezetének működtetése, amelynek konfliktuskezelő és fejlesztő feladatai közvetlenül és közvetve hatnak a korosztályi problémák közelében élő fiatalok életvezetésére. Ebből a szempontból a Kapocs legfontosabb kérdése, hogy miképpen lehet segítségért vagy önkéntesként a Kapocshoz forduló fiatalok érintettségét saját maguk, illetve a társaik számára hasznosítani.

A Kapocs Ifjúsági Önségítő Szolgálat gyakorlatilag tizenéves fiatalok laikus segítő tevékenységének támogatására jött létre. A szervezetben a segítő feladatokat önkéntes fiatalok végzik, akik tevékenysége - összhangban az alapítói szándékokkal - döntően a korosztályi problémák megelőzésére, a problémák korai felismerésére, illetőleg a lehetséges alternatívák feltárására irányulnak. A Kapocs önkéntesei segítenek mindenben, amit problémának érzékelnek, főként nyilvánvalóan azokban a kérdéskörökben, amelyekben érintettek. A Kapocs önkéntes munkatársai által nyújtott segítség tartalmi szempontból nagyon változatos. A Kapocs fiatalokat segítő tevékenységének tárgya ugyanis a felnőtté válás természetes kérdései, továbbá minden olyan aktuális korosztályi többletprobléma, amely ezt a - tulajdonképpen mindenkiben lezajló - folyamatot megterheli, nehezzé teszi (erőszak, drog, munkanélküliség, utcára szökés, családi problémák, fiatalkori bűnözés, AIDS, korai terhesség, pályaválasztás stb.).

A Kapocs önkéntesei elsősorban az "intézményeken kívülre keveredett" tizenéves fiatalok között, illetőleg a korosztályi problémáknak fokozottan kiszolgáltatottak világában "vannak otthon" és végeznek különféle közvetlen segítő feladatokat. Ebből következően a Kapocs fő segítő tevékenysége azokra a problémás fiatalokra irányul, akiket más módon (intézményesen,

azaz az iskolákon, a családokban, a munkahelyeken keresztül, vagy más, ifjúsági közösség révén) szinte nem lehet elérni. Ma, korszerű kifejezéssel, a Kapocs működése a fiatalok kockázati szintereire összpontosító, alacsony küszöbű, gyermek- és ifjúságvédelmi elérési program.

A Kapocs irodájában, illetve az önkéntesek révén (közvetlenül a saját társas környezetükben) évente, becsülten nyolc-kilencezer segítő találkozással számolunk (köztük a súlyosabb, krízis közeli helyzetek száma nagyjából kétezer). A Kapocs Ifjúsági Önségítő Szolgálat létrejötté óta (1992) hozzávetőlegesen ezerhatszáz fiatal kapcsolódott be a segítő feladatokba, vagyis vállalta rövidebb-hosszabb ideig, hogy segít önmagának és kortársainak. A szervezet önkénteseinek száma folyamatosan változik, jelenleg 65 aktív önkéntesünk van.

---

#### **AZ ÖNKÉNTES PROGRAM MENEDZSELÉSÉNEK/ MŰKÖDTETÉSÉNEK LÉPÉSEI:**

- ♦ **ÖNKÉNTESKÉK TOBORZÁSA** (kiválasztási folyamat, interjúk):  
A Kapocsba önkéntesként szabadon lehet bekapcsolódni, de nincs külön toborzás. Bárki lehet nálunk önkéntes, aki ha akar, már a belépéstől vállalhat feladatot. Az önkéntes szerep formalizálása nem elsődleges, a belső elköteleződést követően történik.
- ♦ **ÖNKÉNTESKÉK INTEGRÁLÁSA A SZERVEZETBE:**  
A Kapocs önkéntesei a szervezeten belül egyénileg és különféle szolgáltatás jellegű segítő csoportokba szerveződve tevékenykednek. Ezek a csoportok részint a segítségre szoruló fiatalok aktuális problémái, részint az önkéntesek személyes érdeklődése, segítő késztetése szerint szerveződnek (ifjúságvédelem, utcalét, szociális, kriminális problémák, drog-prevenció, lelki elsősegély, egzisztenciális problémák, munkakeresés, rádiós csoport) vagy szerveződnek újra. A formalizált segítő csoportok ellenére a Kapocs önkénteseire inkább az egyéni segítség a jellemzőbb, amelyet a szervezet minden szakmai eszközével támogat. Meg kell jegyezni azonban, hogy ez a Kapocs nem feltétlenül nyilvános tevékenységi területe.
- ♦ **ÖNKÉNTESKÉK MEGTARTÁSA:**  
A Kapocs Ifjúsági Önségítő Szolgálat tevékenységét alapvetően meghatározza a szervezethez rövidebb-hosszabb ideig kapcsolódó fiatalok önkéntes szerepvállalása. A Kapocs önkénteseinek segítő tevékenysége azonban kizárólag a személyes érintettséggel összhangban lehetséges. Mindez azt jelenti, hogy az önkéntesek a szervezetben megkülönböztetett figyelmet élveznek, bekapcsolódásukat, részvételüket, felkészülésüket, önkife-



jezésüket külön feladatok támogatják. A szervezetben az önkéntesek változó ideig tevékenykednek, minden megnyilvánulásuk, segítő feladatvállalásuk teljes mértékben rajtuk múlik: addig maradnak, vesznek részt a szervezet életében, ameddig akarnak.

- ♦ **ÖNKÉNTESK ELISMERÉSE:**

A belső elismerés személy- és feladatfüggő, azaz mindig konkrét embernek, konkrét tevékenységével kapcsolatos, amely összhangban van a Kapocs fejlesztésével. Igazi elismerésnek számít minden sikeres segítő megnyilvánulás, amelyet mind az érintett, mind pedig a segítő társas környezete honorál. A szervezet önkénteseinek külső elismerése nagyon kevés és több mint esetleges, többé-kevésbé összhangban van a Kapocs önkéntes és személyes környezete általános megítélésével, illetve az önkéntesség társadalmi elfogadottságával.

- ♦ **ÖNKÉNTESK FELELŐSSÉGEI, FELADATAI A SZERVEZETBEN ÉS A PROGRAMON BELÜL:**

Mindenki azért felel, amit tesz. A Kapocs önkéntesei bajba keveredett társaikat a problémáikban laikusként segítik. Mindenképpen meghallgatják őket, igyekeznek az életveszélyes helyzeteket elhárítani, segítik a problémáikat strukturálni (rendszerezni, a megoldás szempontjából sorrendet felállítani). Szükség szerint a megfelelő helyre próbálják irányítani a bajba jutottakat, és lehetőleg nem hagyják magukra őket.

- ♦ **SZERZŐDÉS/MEGÁLLAPODÁS AZ ÖNKÉNTESSEL:**

Nincs külön, írásba foglalt megállapodás az önkéntesekkel. Erre nálunk mindeztidáig nem volt szükség.

- ♦ **ÖNKÉNTESKRE VONATKOZÓ SZERVEZETI FILOZÓFIA:**

A Kapocsban az önkéntesek gyakorlatilag a szervezet segítő munkatársai, akik természetes segítői önmaguknak és személyes környezetüknek. A Kapocs szervezete, intézményes eszközei az önkéntesek segítő szerepvállalását szolgálják.

- ♦ **ÖNKÉNTESKEL TÖRTÉNŐ KAPCSOLATTARTÁS:**

A kapcsolattartás gyakorlatilag folyamatos. Aktuálisan az számít önkéntesnek, aki kéthetente legalább egyszer megfordul a szervezet székhelyén, aki egyénileg segít, aki segítő tevékenysége során igénybe veszi a szervezet ehhez nyújtott eszközeit, aki részt vesz a szervezet életében.

- ♦ **ÖNKÉNTES KOORDINÁTOR SZEREPE, FELADATA, FELELŐSSÉGEI:**

A szervezet önkénteseinek tevékenysége a szervezet működésének része. Koordinálásuk a szervezet segítő szolgáltatásai, vállalt vagy kezdeményezett különféle feladatai szerint történik. Nincs külön önkéntes koordinátor.

- ♦ **ÖNKÉNTESKÉPZÉS, CSAPATÉPÍTÉS:**  
A Kapocs-képzés sajátos, többszintű felkészítő, fejlesztő feladatok rendszere, amely a bekapcsolódás első pillanatától kezdődik. Ebből a szempontból a Kapocs legfontosabb kérdése, hogy miképpen lehet segítségért vagy önkéntesként a Kapocshoz forduló fiatalok érintettségét saját maguk, illetve a társaik számára hasznosítani.  
A Kapocs összetett tevékenysége során nem törekszik külön közösséggé “kovácsolni” a segítségre vállalkozó fiatalokat. A szemlélet inkább társas, minden velünk találkozót saját társas viszonyaiban törekszünk megerősíteni. Így a Kapocs működése nyílt kommunikációs térben inkább jellemzően közösségi.
- ♦ **FIZETETT ALKALMAZOTTAK ÉS ÖNKÉNTESKAPCSOLATA A SZERVEZETBEN:**  
A fizetett alkalmazottak és önkéntesek kapcsolata többféle, alapvetően munkatársi szereposztás mellett, személyes segítő, felkészítő, fejlesztő kapcsolatokat jelenthet.
- ♦ **ÖNKÉNTESKÉLTANÁCSOLÁSA ÉS EGYÉB PROBLÉMÁK:**  
Tekintettel arra, hogy a Kapocsban az önkéntes szerep és a segített szerep keveredhet, nem igazán jellemző nálunk az eltanácsolás. Ha valakinek problémája van, vagy valaki problémát jelent, az másoknak a Kapocsban segítő feladat lehet.
- ♦ **ÖNKÉNTESKÉBIZTOSÍTÁSA (amennyiben van ilyen):**  
Nincs.



# MAGYAR HOSPICE ALAPÍTVÁNY



*Budapest*

# A SZERVEZET

## SZERVEZETI ADATOK



NÉV: Magyar Hospice Alapítvány  
SZÉKHELY: 1132 Budapest, Váci út 28.  
LEVELEZÉSI CÍM: 1032 Budapest, Kenyeres u. 18-22.  
TELEFON: 06/1/454-0426; 06/1/388-7369  
FAX: 06/1/250-5513  
E-MAIL: info@hospicehaz.hu  
HIVATALOS KÉPVISELŐ NEVE: Deák Andrea  
KAPCSOLATTARTÓ NEVE: Rózsa Ildikó

### A SZERVEZET TEVÉKENYSÉGI TERÜLETE:

- ♦ egészségmegőrzés, betegség-megelőzés, gyógyító-, egészségügyi rehabilitációs tevékenység
- ♦ nevelés és oktatás, képességfejlesztés, ismeretterjesztés

### A SZERVEZET TEVÉKENYSÉGÉNEK HATÓKÖRE (VÁROS, MEGYE):

Alaptevékenységünk, az otthoni gondozás a főváros 14 kerületében élőket érinti. Egyéb - Élet Vonal, ambuláns jellegű és oktató - szolgáltatásaink területi megkötöttség nélkül, az ország egész területére vonatkoznak. Oktató és érdekképviselői tevékenységünk az országhatárokon túlra terjed.

A SZERVEZET ÉVES BEVÉTELE: 2004-ben 101 millió Ft (mérleggel még nem alátámasztva).

### A SZERVEZET FŐ BEVÉTELI FORRÁSAI:

- ♦ Társadalombiztosítási hozzájárulás (OEP) (2004-ben a bevétel 6 %-a)
- ♦ Pályázat (2004-ben a bevétel 58 %-a)
- ♦ Egyéni és vállalati adomány (2004-ben a bevétel 18 %-a)
- ♦ SZJA 1% (2004-ben a bevétel 15 %-a)

### FIZETETT ALKALMAZOTTAK SZÁMA:

- ♦ Alkalmazott: 12 fő
  - ♦ Mellékállású: 1 fő
  - ♦ Ösztöndíjas: 6 fő
  - ♦ Megbízási szerződéses: 6 fő
- Összesen 25 munkatárs**

ÖNKÉNTESK SZÁMA (AKIK RENDSZERESEN SEGÍTIK A SZERVEZETET): 40 fő, különböző területeken.

VAN-E ÖNKÉNTES KOORDINÁTOR?:

Rózsa Ildikó (önkéntesprogram-vezető, telefonos ügyelő önkéntesek koordinátora)

Kalló Barbara (beteg gondozó önkéntesek koordinátora)

A SZERVEZET CÉLKITŰZÉSE:

A hospice speciális szellemiség, lehetőség teremtése arra, hogy a gyógyíthatatlan beteg élete végén képes legyen fizikai, szellemi képességeit használni, élvezni. Meggyőződésünk, hogy a jó fájdalomcsillapítás, a magány és a szorongás oldása, a betegekhez való szeretetteljes odafordulás értelemmel és tartalommal töltheti meg az élet utolsó szakaszát is. Célunk a humánus kezelés és az emberi méltóság megőrzése, az élhető élet mindvégig.

A SZERVEZET FŐ PROGRAMJAINAK RÖVID BEMUTATÁSA:

- ♦ **Háziápolás:**  
gyógyíthatatlan betegek otthoni tüneti kezelése, gondozása. A háziápolás részét képezi a betegek és a családtagok lelki, szociális és spirituális támogatása is.
- ♦ **Fájdalomambulancia:**  
kezelés és orvosi kontroll tüneti kezelésre szoruló betegek számára.
- ♦ **Pszichoonkológiai szolgálat:**  
célja a betegség folyamán megjelenő lelki problémák terápiás kezelése, a veszteség feldolgozásának elősegítésére.
- ♦ **Nappali szanatórium:**  
kreatív programok rákbetegek részére.
- ♦ **Gyászolók támogatása:**  
klubszerű foglalkozások, terápiás csoportok és egyéni terápia.
- ♦ **Dózsa önképzőkör:**  
művészet-terápiás csoport hajléktalan betegek számára.
- ♦ **Élet Vonal:**  
06 80 204-084-es ingyenesen hívható lelki segély vonal rákbetegek és hozzátartozóik részére.
- ♦ **Hospice mobil team:**  
a Dózsa úti hajléktalanszálló gyógyíthatatlan betegeinek hospice gondozása.
- ♦ **Önkéntes Program:**  
az idejüket és munkájukat ingyen felajánló önkéntes segítők nélkülözhetetlen tagjai a hospice csoportnak, hiszen jelenlétükkel válik teljessé a szenvedők komplex ellátása.
- ♦ **Oktatás, lobbizás:**  
célunk, hogy a közvélemény figyelme forduljon a betegek és az őket ápolók problémái felé, a fájdalommentességhez, jó tüneti kezeléshez és az otthoni ápoláshoz való jog nyilvánvaló

és érvényesíthető legyen. Nemzetközi és hazai oktatásokat, konferenciákat szervezünk, az eredményes lobbinak köszönhetően támogató állami hozzáállást sikerült elérnünk.

- ♦ **Budapest Hospice Ház:**

az épület integrálja a hospice gondozási formákat. Egy épületben kapott helyet a fekvő-beteg részleg, a nappali szanatórium, a fájdalom ambulancia, a pszichoterápiás ambulancia és a házi gondozás központja. A modell jellegű rendszer a gyógyíthatatlan betegeket halálukig teljeskörűen képes gondozni. Ilyen önálló, komplex program hazánkban először valósul meg!

#### A SZERVEZET RÖVID TÖRTÉNETE:

Hazánkban 1991-ben a Polcz Alaine által vezetett, kiemelten közhasznú Magyar Hospice Alapítvány megalakulásával jelent meg a hospice szemléletű ellátás. Alapítványunk 14 éve végzi a fővárosi betegek hospice szellemű, humánus otthoni ellátását. Tevékenységünket 2002-ben a Budapest Hospice Ház megnyitásával kiszélesítettük, a betegek rehabilitációját, a súlyos állapotú betegek gondozását és a gyászoló hozzátartozók támogatását együtt megvalósító, lépcsőzetes elven működő programot hoztunk létre. Így a pszichológiai segítséget nyújtó programjaink nem szorítkoznak a terminális időszakra, hanem a diagnózistól kezdve vállaljuk a rákbetegek és hozzátartozóik támogatását. Szeretnénk elérni, hogy a társadalom forduljon a gyógyíthatatlan betegek és az őket gondozó családok problémái felé, valamint, hogy az emberi méltósághoz való jog nyilvánvaló és érvényesíthető legyen. 2001-ben nyilvános kampányt indítottunk a média segítségével, amely a lakosság részére tájékoztatást adott a hospice mozgalomról, a testi és lelki szenvedések enyhítésének lehetőségéről, az élet és a halál méltóságának fontosságáról. A módszertani központként is funkcionáló Hospice Ház széleskörű nemzetközi kapcsolatrendszerrel rendelkezik. Az EU-ban is hangsúlyos érdekképviseleti munkát folytatunk, és szakmai támogatást nyújtunk a hospice ellátás kiépítését most kezdő országok szervezeteinek. Alapítványunk főszerepet játszott abban a folyamatban, amelynek során 2004-ben a társadalombiztosítás és a szaktárca megalkotta a hospice ellátás jogi szabályozását, kialakította fejlesztési koncepcióját. Az egyéni szükségleteket szem előtt tartva igyekszünk feladatunkat magas szakmai színvonalon ellátni, eközben komoly társadalmi szemléletváltozást, állami szerepvállalást elérni. Bízunk benne, hogy a megalakulásunk óta eltelt időben a szakértő és a laikus társadalom támogatását is sikerült elnyernünk, így reméljük, hogy a munkánk széles körben is hitelessé vált. Alapítványunk a NIOK Alapítvány kuratóriumától 2001-ben elnyerte az 'Év Civil Szervezete' díjat.

# A SZERVEZET ÖNKÉNTES PROGRAMJA



A SZERVEZET NEVE: **MAGYAR HOSPICE ALAPÍTVÁNY**  
A PROGRAM NEVE: **ÉLET VONAL TELEFONOS  
LELKISEGÉLY-SZOLGÁLAT**

## AZ ÖNKÉNTES PROGRAM:

Az Alapítvány megalakulása (1991) óta foglalkoztat önkénteseket a következő területeken: házi beteggondozás, rendezvényszervezés, adminisztráció, adománygyűjtés, kerti munkák. 2003 májusában bővítettük a szolgáltatásainkat egy telefonos lelkisegély-szolgálat létrehozásával. Ennek keretében a rákbetegség minden stádiumában lévő betegek és hozzátartozók, valamint a gyászolók hívásait várjuk ingyenes, zöld számunkon. Mivel az Alapítvány jó tapasztalatokat szerzett az önkéntes munkával kapcsolatban, ezt a programot kizárólag saját kiképzésű önkéntesekre alapoztuk, és egy félállású fizetett koordinátor tartja össze a csapatot. A szolgálat munkanapokon, munkaidőben hívható. Naponta két önkéntes látja el a telefonügyeletet 4 órás műszakokban. Jelenleg összesen kb. 30 aktív ügyelő dolgozik velünk.

A legnagyobb nehézséget az indulásnál a kevés hívás jelentette: az ügyelők úgy érezték, feleslegesen töltik itt az idejüket, mert nincs kinek segíteni. Az első félévben ezért nagy volt a lemorzsolódás. A második képzési ciklustól kezdve bevezettük a szerződéskötést, amelyben az önkéntesek fél éven keresztül havi két alkalomra kötelezték el magukat. Azóta viszonylag kiegyensúlyozottan működik a szolgálat, a hívások száma is megnőtt az első időkhöz képest. Továbbra is problémát jelent a hívás nélküli időszakok kitöltése, de igyekszünk hasznos elfoglaltságot biztosítani az olyan önkéntesek számára, akik ezt igénylik (főleg adminisztratív tevékenységről van szó).

Működésünk első másfél évében összesen 765 rászorulóknak segítettünk a segélyvonalon. Legtöbben a 40 és 70 év közötti korosztályból keresnek meg bennünket, többnyire nők. A hozzátartozók és a betegek aránya körülbelül 2:3-hoz. A program legnagyobb problémája még mindig a hívások számának ingadozása. Nem tudjuk elérni azt, hogy minden nap legyen legalább néhány értelmes beszélgetésünk. (A másik gondot a szórakozó hívások jelentik, de ezzel sajnos minden hozzánk hasonló szolgálatnál meg kell küzdeni.) Az igazi sikert az jelzi, ha visszatérő hívóink vannak, és végig tudjuk követni a betegségüket a gyógyulásukig. Sikernek könyveljük el azt is, hogy 7 olyan önkéntesünk van, akik már több mint egy éve rendszeresen és lelkesen járnak hozzánk segíteni. Általános tapasztalat, hogy majdnem minden ügyelő tovább marad szolgálatban, mint a szerződésben vállalt fél év.

## AZ ÖNKÉNTES PROGRAM MENEDZSELÉSÉNEK MŰKÖDTETÉSÉNEK LÉPÉSEI:

- **ÖNKÉNTESOK TOBORZÁSA** (kiválasztási folyamat, interjúk):  
A toborzás 3 csatornán zajlik, egyrészt a médián keresztül (helyi újságok, ingyenes lapok, női magazinok, internet), másrészt az egyetemeken, plakát és e-mail körlevél formájában (pszichológiai karok, szociális munkás szakok), harmadrészt ismerősökön keresztül. A kiválasztás első lépése a telefonbeszélgetés, ez alapján hívjuk be azokat, akik alkalmasnak tűnnek a munkára. A második a személyes interjú, amelyet a koordinátor végez. Ennek keretében a jelöltek kérdőívet is kitöltenek - ez a harmadik lépcső. A kiválasztás után a képzés következik, amelynek elméleti és gyakorlati része egyaránt van. A jelöltek a megszerzett ismeretekről vizsga-feladatlapot töltenek ki. A képzés gyakorlati részében (önismereti csoport, helyzetgyakorlatok) a csoportvezető pszichológusok is véleményt formálnak a résztvevőkről. Az összes adat alapján történik a végleges kiválasztás, de a gyakorlat azt mutatja, hogy az interjúkon megfeleltek általában sikeresen eljutnak a képzés végéig.
- **ÖNKÉNTESOK INTEGRÁLÁSA A SZERVEZETBE:**  
Az önkéntesek integrálása két úton zajlik. Az első a formális bevezetés, amely a koordinátor feladata. Az első ügylet alkalmával a koordinátor bemutatja az új önkéntest a fizetett dolgozóknak, s elmondja, mit hol talál, mik a szokások, hol lehet teát főzni, milyen problémával kihez fordulhat. A másik, informálisabb út, a hospitálás, amelynek során egy régi ügyelő átadja a legfontosabb tapasztalatait az újaknak egy-egy konkrét ügylet során. Itt olyan információkhoz is hozzájutnak az új önkéntesek, amelyek a szervezet mindennapjaira, sajátosságaira, munkatársaira stb. vonatkoznak. A tapasztalatok azt mutatják, hogy mindkét út fontos a jó beilleszkedéséhez.
- **ÖNKÉNTESOK MEGTARTÁSA:**  
Az önkéntesek megtartására a szerződésen kívül egy jól kidolgozott motivációs tervvel rendelkezünk. Ennek fontos része a találkozók szervezése, amelyek a mi programunkban leginkább rendszeres szupervíziókat, esetmegbeszéléseket és továbbképzéseket jelentenek. Mivel az ügyelők különböző korosztályokból kerülnek ki, nehéz olyan szabadidős programot szervezni, amely mindenkit egyformán érdekel, és főleg olyat, amelyre mindenki el is tud menni. Fontos tehát az ügyletben töltött időt is minél kellemesebbé tenni. Figyelni kell arra is, hogy mindenki, akinek igénye van rá, olyan kiegészítő tevékenységeket tudjon végezni, amivel hasznára válhat az Alapítványnak vagy a programnak. A motiváció növelése szempontjából egyértelműen fontos szerepe van a fizetett munkatársakkal való kapcsolatnak, az informális beszélgetéseknek, közös teázásnak, kávézásnak, amelyre igyekszünk időt szakítani. Újabban a régi önkénteseket bevonjuk az újak képzésébe, igyekszünk



publikációs lehetőségeket biztosítani számukra (pl. esetleírásokkal), és lehetőséget biztosítunk konferenciákban való részvételre is. Ezek a programok főleg azokat a fiatalokat motiválják, akik szakmai fejlődést várnak ettől a munkától. A megtartás érdekében igyekszünk folyamatosan tájékozódni az önkéntesek elégedettségéről, igényeiről, problémáiról, ennek érdekében évente kérdőíves felmérést végzünk, és önkéntes fórumokat rendezünk.

- ♦ **ÖNKÉNTESK ELISMERÉSE:**  
Az önkéntesek oklevelet kapnak arról, hogy elvégezték a tanfolyamukat. Rendszeresen köszönetet mondunk a munkájukért minden olyan fórumon, ahol együtt vannak. Karácsonyra a szervezet minden önkéntese (nem csak a telefonosok) kisebb ajándékot kapnak az összes dolgozó jelenlétében. Elismerést jelent számukra minden olyan felkérés is, amiben tapasztalataikat tudják hasznosítani (pl. újak kiképzése, publikációk).
- ♦ **ÖNKÉNTESK FELELŐSSÉGEI, FELADATAI A SZERVEZETBEN ÉS A PROGRAMON BELÜL:**  
Mint már említettük, a szervezetben az önkéntesség számos formája létezik, a házi betegápolástól a kertészeti munkáig. Mivel az alapítványnak nincsen állandó bevétele, az önkéntesek munkája igazán nagy kincs számunkra, nélkülük nem is tudnánk boldogulni. Az Élet Vonal programon belül az önkéntesek felelőssége az, hogy szakszerű segítséget nyújtsanak a rászorulóknak, valamint az, hogy ismereteiket és készségeiket folyamatosan fejlesszék a szupervíziókon és a továbbképzéseken való részvétel keretében.
- ♦ **SZERZŐDÉS/MEGÁLLAPODÁS AZ ÖNKÉNTESSEL:**  
Az önkéntesekkel fél évre vonatkozó szerződést kötünk, amelyben azt vállalják, hogy havi két alkalommal négy óra ügyeletet tartanak. Természetesen az esetleges betegségek vagy szabadságok miatt kieső idő később bepótolható.
- ♦ **ÖNKÉNTESKRE VONATKOZÓ SZERVEZETI FILOZÓFIA:**  
"Önkéntesek nélkül nincs hospice" - így lehetne röviden összefoglalni a szervezet önkéntes-filozófiáját. Önkéntesek nélkül nincs hospice, mert nélkülük elképzelhetetlen az az odafigyelő, szeretetteljes betegápolás vagy lelki segítségnyújtás, amit a szakfeladatokat ellátó, gyakran túlterhelt munkatársak nem mindig tudnak tökéletesen biztosítani. Az önkéntesek azok, akik szabadidejük egy részét csak arra szánják, hogy testi-lelki segítséget nyújtsanak másoknak: ismeretleneknek, akik sokszor ebből az önzetlen odafordulásból tudják a legtöbb erőt meríteni a gyógyuláshoz vagy éppen a halálhoz.
- ♦ **ÖNKÉNTESKEL TÖRTÉNŐ KAPCSOLATTARTÁS:**  
A kapcsolattartás alapvetően e-mailen történik, ilyen formában juttatjuk el az információkat a találkozóról, programokról. Azt a néhány munkatársunkat, akinek nincs internet

kapcsolata, telefonon értesítjük a tudnivalókról. Az ügyelet lemondásának vagy elcserélésének eszköze a telefon, mind az ügyelők egymás közötti, mind a koordinátorral való kommunikációban.

♦ **ÖNKÉNTES KOORDINÁTOR SZEREPE, FELADATA, FELELŐSÉGEI:**

- Részt vesz az Élet Vonal marketingjében, gondoskodik a hívások megfelelően magas számáról.
- Az Alapítvány általános marketing tervébe illeszkedve részt vesz az önkéntes ügyelők toborzásában, a megegyezés szerinti feladatokat végrehajtja.
- Elvégzi az ügyelő jelöltek szűrését.
- Képviselet az Élet Vonalat a sajtó előtt, szakmai fórumokon.
- Folyamatosan gondoskodik az adatbázis fejlesztéséről.
- A munka közben eseti szupervíziót biztosít, és havi gyakorisággal külső szupervízorral szupervíziót szervez.
- Az ügyelők motivációs tervének részeként szakmai és társasági programokat szervez az ügyelők részére.
- Javaslatokat tesz a képzési tematikára mind a felkészítő, mind a szinten tartó képzésre.
- Megszervezi és lebonyolítja a képzéseket. A képzésen részt vett jelöltek számonkérését ellátja. A számonkérési rendre javaslatokat tesz. Az irodavezetővel együtt gondoskodik az előadók kifizetéseiről.
- Az ügyelőkkel kötött szerződést előkészíti.
- Gondoskodik az Élet Vonal folyamatos működéséről, az ügyelők beosztásáról, az új ügyelők bevezetéséről, felügyeli a hívások megfelelő dekurzálását.
- Elvégzi a hívások feldolgozását, javaslatokat tesz a feldolgozás szempontjaira és módjára.
- Részt vesz a segélyvonalhoz kapcsolódó módszertani anyagok kidolgozásában.

♦ **ÖNKÉNTES KÉPZÉSE, CSAPATÉPÍTÉS:**

A képzés két lépcsőben zajlik. A kiválasztási folyamatban sikeresen megfelelt jelöltek először egy négy napos elméleti kurzuson vesznek részt, amelyben a rákbetegség orvosi és pszichés vonatkozásairól, valamint a telefonos munka alapszabályairól szereznek ismereteket. Az elméleti képzés része egy nyolcórás önismereti és kommunikációs tréning is, amelyet az alapítvány pszichológusai tartanak. Ezt a részt írásbeli vizsga zárja. A sikeres jelöltek továbbléphetnek a következő képzési fázisba, amely 12-15 órás gyakorlati tréning. Ezt külső pszichológus szakember tartja, aki egyben a szupervízori feladatokat is ellátja. A képzésnek ebben a részében a leendő önkéntesek képzeletbeli vagy jellemzően előforduló telefonos szituációkat játszanak el úgy, hogy a hívók és az ügyelők szerepét is ők maguk alakítják. Ezzel nemcsak a segítő beszélgetés alapjait sajátítják el, hanem az empátiás készségük is fejlődik.

A csapatépítés egyértelműen a képzés alatt kezdődik. Az önismereti és a helyzetgyakorlati csoportok egyben az ügyelők egymás közötti ismerkedését is szolgálják. A tapasztalat azt mutatja, hogy a tanfolyam ideje alatt "összerázódik" a csapat, ezt elősegíti az is, hogy mindenki megkapja a többiek elérhetőségét, és időnként élénk e-mailes levelezés alakul ki a résztvevők között. A későbbiekben a szupervíziók tartják fenn a csapatszellemet. Gyakran előfordul, hogy a szupervíziós csoport után a csapat (vagy egy része) együtt marad, és máshol folytatják a beszélgetést.

- ♦ **FIZETETT ALKALMAZOTTAK ÉS ÖNKÉNTESEK KAPCSOLATA A SZERVEZETBEN:**  
Nem mindig találkoznak az igények és a lehetőségek (a fizetett alkalmazottak a munkaidejükből az igényekhez képest kevés időt tudnak eltölteni az önkéntesekkel). Természetesen ez mindig függ attól, hogy éppen mennyi munka van, és milyen sürgető határidők nyomasztják a munkatársakat. A kapcsolattartás leginkább a koordinátorra hárul, aki igyekszik minden ügyelővel legalább egy rövid beszélgetést folytatni arról, hogy mi történt vele mostanában, és melyek az Élet Vonal aktuális kérdései. Sajnos, egyelőre csak évente egyszer, karácsonykor van olyan közös alkalom, amikor mindenki jelen lehet, aki az alapítványhoz tartozik. Ezek az összejövetelek jól szoktak sikerülni, s egyaránt szolgálják a szervezetet és az egyént.
- ♦ **ÖNKÉNTESK ELTANÁCSOLÁSA ÉS EGYÉB PROBLÉMÁK:**  
Mivel a szűrőrendszer elég hatékonyan működik, olyan eset még nem fordult elő, hogy valakit el kellett volna tanácsolni. Az esetleges konfliktusok kezelése mindig a koordinátor feladata, aki közvetít a munkatársak és az önkéntesek, valamint az önkéntesek egymás közötti problémáinak megoldásában. A koordinátor munkájával szembeni kritikákat a koordinátorral, megoldás hiányában a felettesével közölhetik az önkéntesek, valamint a szupervíziós csoportban van lehetőség ezek megbeszélésére. Az önkéntesek elégedettségének mérésére kérdőíves módszert alkalmazunk, és időnként fórumot is rendezünk számukra, ahol az alapítvány vezetőségével beszélhetik meg gondjaikat.
- ♦ **ÖNKÉNTESK BIZTOSÍTÁSA** (amennyiben van ilyen):  
Nincs.



MAGYAR MÁLTAI  
SZERETETSZOLGÁLAT  
EGYESÜLET

PÉCSI CSOPORT



*Pécs*

# A SZERVEZET

## SZERVEZETI ADATOK



NÉV: Magyar Máltai Szeretetszolgálat Egyesület Pécsi Csoport  
SZÉKHELY: 7621 Pécs, Janus Pannonius u. 6.  
TELEFON: 06/72/310-048  
FAX: 06/72/511-572  
E-MAIL: nagy@maltai-pecs.hu  
HIVATALOS KÉPVISELŐ NEVE: Dr. Nagy Ibolya  
KAPCSOLATTARTÓ NEVE: Dr. Nagy Ibolya

### A SZERVEZET TEVÉKENYSÉGI TERÜLETE:

- ♦ szociális tevékenység, családsegítés, időskorúak gondozása
- ♦ gyermek- és ifjúságvédelem, gyermek- és ifjúsági munka
- ♦ hátrányos helyzetű csoportok társadalmi esélyegyenlőségének elősegítése

A SZERVEZET TEVÉKENYSÉGÉNEK HATÓKÖRE (VÁROS, MEGYE): Pécs és környéke.

A SZERVEZET ÉVES BEVÉTELE: 2 millió Ft OEP (Országos Egészségbiztosítási Pénztár), adományok.

A SZERVEZET FŐ BEVÉTELI FORRÁSAI: Normatív támogatások, adományok.

FIZETETT ALKALMAZOTTAK SZÁMA: 35 fő

ÖNKÉNTESK SZÁMA (AKIK RENDSZERESEN SEGÍTIK A SZERVEZETET): 105 fő

VAN-E ÖNKÉNTES KOORDINÁTOR?: Dr. Nagy Ibolya

### A SZERVEZET CÉLKITŰZÉSE:

**" A hit védelme, a rászorulóknak megsegítése "**

- orvosi, járóbeteg szakellátás
- idősek segítése
- szociális étkeztetés
- súlyos és közép-súlyos értelmi fogyatékosok napközije és bentlakásos ellátása

### A SZERVEZET FŐ PROGRAMJAINAK RÖVID BEMUTATÁSA:

- ♦ Járóbeteg szakellátás 10 szakterületen 25 önkéntes orvossal és segítővel, telefonügyelet.
- ♦ Jogi tanácsadás.
- ♦ Idősek, egyedülállók segítése, pl.: ebédhordás, ápolás.
- ♦ Szociális konyha.

- ♦ Napközi otthon 25 súlyosan fogyatékosnak.
- ♦ Speciális lakásotthon 10 középsúlyos fogyatékosnak.
- ♦ Szolgáló Szeretet Háza működtetése.

#### A SZERVEZET RÖVID TÖRTÉNETE:

A Pécsi Csoport 1991 márciusában alakult önkéntesekből. A város másik részén levő Csilla Házban (Apafy u. 99-101.) 1994-ben kezdett működni a szociális konyha és a sérültek napközije, 2002-ben a speciális lakásotthon, 2004-től a fogyatékos családok segítésére létrehozott Támogató Szolgálat. Jelenleg a Csilla Házban lévő 4 intézmény működtetését 90%-ban a törvényi előírás szerinti főállású munkatársak, a járóbeteg szakellátást, jogi tanácsadást, szociális munkát, hajléktalanok fürdési-mosási segítségét 96 %-ban önkéntesek (3 alkalmazott, 105 önkéntes) látják el.

# A SZERVEZET ÖNKÉNTES PROGRAMJA



A SZERVEZET NEVE: **MAGYAR MÁLTAI SZERETETSZOLGÁLAT  
EGYESÜLET PÉCSI CSOPORT**

## AZ ÖNKÉNTES PROGRAM:

### ♦ JÁRÓBETEG SZAKELLÁTÁS:

A szolgálat alapvetően az önkéntes munkára épül, csak később jöttek létre az intézmények. A Pécsi Csoport legjelentősebb önkéntes programjának a járóbeteg szakellátást tartjuk, amely valószínűleg országosan egyedülálló a programban résztvevők száma és jellege alapján. A program 1991 szeptemberében indult, s elsődleges célja a magas szintű orvosi szakellátás biztosítása önkéntesekkel (mindmáig nincs parasolvencia). Az ellátásban mintegy 25 szakorvos vesz részt - egy részük kezdettől fogva -, akik heti 1-4 órát rendelnek. Szakterületeik: bel-, ideg-, nő-, bőrgyógyászat, szemészet, orthopédia, reumatológia, érsebészet és ultrahang. Munkájukat ugyanennyi, nagyrészt szakképzett asszisztens, betegbeíró segíti. Ellátják a hajléktalanokat, TAJ-kártya nélkülieket is. 1997 óta az ellátást az OEP finanszírozza, s a támogatás összegét a rendelők fenntartására, fejlesztésére fordítjuk. (Évi kb. 2 millió Ft, heti kb. 37 munkaóra.) Az adminisztrációt az OEP felé 1 alkalmazott látja el. Évi betegforgalmunk 4000 körüli.

### ♦ HAJLÉKTALANOK SZÁMÁRA TISZTÁLKODÁSI-MOSÁSI LEHETŐSÉG:

A Szolgáló Szeretet Háza negyedik éve nyújt hajléktalanoknak tisztálkodási-mosási lehetőséget. A szolgálatot csak elkötelezett önkéntesek látják el (kb. 9-10 fő).

Mindkét önkéntes program csak akkor működik, ha a szolgálatot vállalók komolyan veszik ezt a heti 1-4 elvállalt órát, és pontosan, rendszeresen járnak és dolgoznak. Az évek során több lelkes jelentkező maradt el azért, mert "nem gondolta, hogy ezt ilyen komolyan kell venni". Ezért minden új jelentkezőnél "próbaidő" van, amely alatt eldönthető, valóban akar-e segíteni. Az önkéntesek sokat adnak (idő, energia, szeretet), de kapnak is a közösségből. Minden napnak és tevékenységnek megvan a kis csapata. Véleményünk szerint az önkénteseknek több megbecsülést kellene kapniuk saját szervezetüktől, a társadalomtól és a hivatalos intézményektől. Ezen a területen mindenképpen változásra lenne szükség.

## **AZ ÖNKÉNTES PROGRAM MENEDZSELÉSÉNEK/ MŰKÖDTETÉSÉNEK LÉPÉSEI:**

- **ÖNKÉNTESK TOBORZÁSA** (kiválasztási folyamat, interjúk):  
A toborzás során minden keresztény szemléletű jelentkezőt elfogadunk, és próbaként beosztjuk valamelyik programhoz.

Az MMSZ Pécsi Csoportjában a csatlakozó önkéntesek sokféle önkéntes tevékenység közül választhatnak:

- egészségügyi és jogi tanácsadás
- szociális munka
- tevékenységek hajléktalanokkal
- tevékenységek sérült fiatalokkal
- telefonügyelet.

A MMSZ Pécsi Csoport az önkéntesek nélkül nem jött volna létre, és nem működne már 14 éve. Amit problémának tartunk:

- elismertség kérdése
  - alapfinanszírozás kérdése
  - utánpótlás fiatalokból
  - az önkéntes munka jövője (Mi lesz, ha a "megszállott" régi emberek már nem lesznek?)
- **ÖNKÉNTESK MEGTARTÁSA:**  
Jó légkör és az együvé tartozás biztosítása.
  - **SZERZŐDÉS/MEGÁLLAPODÁS AZ ÖNKÉNTESSEL:**  
Nincs.
  - **ÖNKÉNTESKRE VONATKOZÓ SZERVEZETI FILOZÓFIA:**  
A Máltai Szeretetszolgálat alapvetően önkéntességre épül. Az intézmények létrehozása szükséges előrelépés, de problémákat vet fel. Ez elsősorban az önkéntes tevékenység minimális működési költségeinek biztosítása (telefon, villany, víz, irodaszerek stb.). Az adományok olyan mértékben csökkentek az évek során, hogy ezek nem fedezik teljesen az említett költségeket. Így előállhat az a paradox helyzet, hogy az a csoport jár jobban, ahol kevesebb az önkéntes. Az önkéntesek nagyon sok értéket termelnek, nemcsak másoknak, hanem saját maguknak is (közösség, empátia, szociális érzékenység működése stb.) Ugyanakkor az önkéntes munka "kultúrája" sok kívánnivalót hagy még maga után. Az önkéntesek talán azért maradnak, mert közben néhányan "megszállottá" válnak és ők



jelentik a húzóerőt. Ennek sokszor hitbeli háttere van: az Istentől kapott feladatot addig teljesítem, amíg jelet vagy bizonyosságot kapok, hogy már nem kell. Ez hallatlanul sok testi és lelki erőt ad.

- ♦ **ÖNKÉNTESSEKKEL TÖRTÉNŐ KAPCSOLATTARTÁS:**
  - rendszeres feladat-megbeszélések hetente, havonta
  - együtt ünneplés: karácsony, húsvét, Szt. Erzsébet stb.
  - ún. lelki háttér (szentmise, szentségimádás).
  
- ♦ **FIZETETT ALKALMAZOTTAK ÉS ÖNKÉNTESSEK KAPCSOLATA A SZERVEZETBEN:**

Sokszor és sokan azt gondolják, hogy az intézményesülés és a fizetett alkalmazottak és önkéntesek közti problémák jelentik a fő gondokat. Nálunk ez gyakorlatilag alig okozott problémát. Az alkalmazottak is végeznek esetenként önkéntes munkát és az önkéntesek nem "féltekények" a fizetett alkalmazottakra. Közös ünnepeken, lelki programokon együtt vagyunk.
  
- ♦ **ÖNKÉNTESSEK ELTANÁCSOLÁSA ÉS EGYÉB PROBLÉMÁK:**

Nem kellemes feladat és szerencsére ritkán kerül rá sor. A Pécsi Csoportból vagy önként elmaradnak az önkéntesek, vagy valamilyen súlyos fegyelmi ügy kapcsán van szükség eltanácsolásra.
  
- ♦ **ÖNKÉNTESSEK BIZTOSÍTÁSA (amennyiben van ilyen):**

Nincs.



## A VÖRÖSKERESZT RÖVID TÖRTÉNETE

A Nemzetközi Vöröskereszt 1863-ban alakult Genfben 16 ország részvételével Henry Dunant-Genfből származó svájci üzletember kezdeményezésére, akit lelkiileg nagyon megrázott az 1859-ben vívott solferinói csata látványa, melynek hatására hatására indítványozta, hogy háborúk idején a hadseregeket egészségügyi szolgálattal kell kiegészíteni. Elfogadták a megkülönböztető jelet: fehér alapon vörös kereszttel, és megalkották a mozgalom máig élő alapelveit: emberiesség, pártatlanság, semlegesség, függetlenség, önkéntesség, egység és egyetemesség. 1864-ben 12 állam írta alá az I. Genfi egyezményt. Ez a dokumentum, amely mérföldkövet jelent az emberiség történetében, szavatolja a segítséget nyújtók semlegességét.

**A mozgalom három fő intézményből áll:**

1. **Vöröskereszt Nemzetközi Bizottsága (ICRC):** háborús konfliktusok idején tevékenykedik.
2. **Nemzetközi Föderáció (IFRC):** békeidőben működik, célja, a nemzeti társaságok akcióinak és a természeti katasztrófák áldozatainak segítése.
3. **Nemzeti Társaságok:** feladatuk az országokon belüli szociális segélyek, egészségügyi ellátások, véradások szervezése.

Az 1881-ben alakult Magyar Vöröskereszt, - amely történelmi múlttal és népes önkéntes segítő hálózattal rendelkező civil szervezet-, a nemzetközi szövetség részeként végzi munkáját. Segíti a természeti katasztrófák áldozatait, szociális segítő programokat és véradásokat szervez, terjeszti és oktatja az elsősegélynyújtást. A Magyar Ifjúsági Vöröskereszt 1921 óta létezik, fő tevékenységei a fiatalok egészségnevelése kortársoktatók segítségével, valamint a fiatal generáció oktatása, és általa az utánpótlás biztosítása.

A Magyar Vöröskereszt 1919-től tagja a Vöröskereszt és Vörösféldhold Társaságok Nemzetközi Szövetségének. 1992-től a Magyar Köztársaság mindenkori elnöke a Magyar Vöröskereszt fővédnöke. A szervezet 1998. január 1-től kiemelten közhasznú társaság.



.....

# MAGYAR VÖRÖSKERESZT



*Budapest*

# A SZERVEZET

## SZERVEZETI ADATOK



NÉV: Magyar Vöröskereszt (Budapesti Szervezet - XVII. kerület)  
SZÉKHELY: 1173 Budapest, Pesti út 113.  
TELEFON: 06/1/257-2525  
FAX: 06/1/257-2525  
HIVATALOS KÉPVISELŐ NEVE: Teixler Gizella (5. területi vezető)  
KAPCSOLATTARTÓ NEVE: Marina Győzőné (önkéntes koordinátor - önkéntes)

### A SZERVEZET TEVÉKENYSÉGI TERÜLETE:

- ♦ egészségmegőrzés, betegség-megelőzés
- ♦ szociális tevékenység, családsegítés, időskorúak gondozása
- ♦ kisebbségekkel kapcsolatos tevékenység

A SZERVEZET TEVÉKENYSÉGÉNEK HATÓKÖRE (VÁROS, MEGYE): Budapest, XVII. kerület.

A SZERVEZET ÉVES BEVÉTELE: 500.000 Ft

A SZERVEZET FŐ BEVÉTELI FORRÁSAI: Tagdíj, támogatások.

FIZETETT ALKALMAZOTTAK SZÁMA: Nincs fizetett alkalmazott.

ÖNKÉNTESK SZÁMA (AKIK RENDSZERESEN SEGÍTIK A SZERVEZETET): 41 fő

VAN-E ÖNKÉNTES KOORDINÁTOR?: Marina Győzőné

### A SZERVEZET FŐ PROGRAMJAINAK RÖVID BEMUTATÁSA:

A XVII. kerületi szervezet fő tevékenységei körei a szociális munka, az egészségnevelés, a gyermek- és ifjúsági munka, az oktatás-nevelés és véradók szervezése. Programjainkat a lakossághoz kiadványok segítségével és a médián keresztül juttatjuk el. A végrehajtásban az önkéntesek széles tábora ad segítséget, akik behálózják az egész kerületet. Ott vannak a munkahelyeken, iskolákban, intézményekben, lakóközvetekben. Segítünk a professzionális munkát végző pedagógusok, védőnők, orvosok, a mentőszolgálat munkatársai, az ügyvédek és a fiatalok.

#### ♦ Szociális terület:

Szociális ügyintézkést végzünk, segítjük a lakosságot természetbeni és pénzbeli adományok formájában; jogi képviseletet és tanácsadást nyújtunk ingyenesen; idős, egyedülálló személyek részére apró, közérzetjavító feladatokat látunk el: kisebb javításokat vállalunk otthonaikban, ingyenes hajvágást vállalunk, felolvasást végzünk igény szerint,

bevásárlással, beszélgetéssel oldjuk az idős emberek magányát; különböző klubokat patronálunk; hátrányos helyzetű családok gyermekeinek és idős embereknek üdülést szervezünk. Lakóterületi önkénteseink közismertek lakókörzetükben, értékes jelző munkájukkal és az idősek gondozásában való részvételükkel, beteglátogatásaikkal segítik az önkormányzat és az egészségügy munkáját. Családi ünnepeken gondoskodunk azokról, akiknek nincsenek hozzátartozói, magányosak, közös ünnepek szervezésével és természetbeni adományokkal igyekszünk szebbé tenni ünnepeiket.

- ♦ **Egészségnevelés:**

ebben a munkában részt vesznek a védőnők, orvosok, mentősök, és felkészült fiatalok. Előadást vállalnak idősek klubjaiban, ételbemutatót és vetélkedőket szerveznek. Megelőzés céljából hetente egyszer vérnyomást mérnek, nagyobb rendezvényeken vérnyomás-, és vércukorszint mérést, tanácsadást végeznek. Idősek klubjaiban háztartási balesetekről, időskori betegségekről tartanak rendszeres előadást.

- ♦ **Véradók szervezése:**

a véradásszervezésben önkénteseink a behívók elkészítésében, plakátok, szóróanyagok eljuttatásában, a véradáskor a véradókkal való törődésben segítenek.

Felkészült önkénteseink részt vesznek adománygyűjtésben, szponzorok megnyerésében.

# A SZERVEZET ÖNKÉNTES PROGRAMJA



A SZERVEZET NEVE: **MAGYAR VÖRÖSKERESZT -  
BUDAPEST, XVII. KERÜLET**  
A PROGRAM NEVE: **GONDOZÓ SZOLGÁLAT**

## AZ ÖNKÉNTES PROGRAM:

Az élet kényszerítette ki, hogy a Vöröskereszt XVII. kerületi szervezeténél a fizetett munkatársak tevékenységét önkéntes munkával váltsuk ki. Négy éve kerületi társadalmi vezetőség irányításával 41 fős önkéntes csoport végzi a kerületben a napi munkát. A csoport közvetlen irányítása önkéntes csoport-koordinátor feladata. Az ő személye, felkészültsége, céljainkkal való azonosulni tudása volt a záloga a program sikerének. Hozzáértő, szorgalmas munkája, személyes kisugárzása, korábbi pedagógusi tapasztalata vonzotta oda azt a 41 főt, akik ma már színvonalasan végzik a munkát, és tartják a kapcsolatot a különböző partner-szervezetekkel.

A program sikerét a tervszerűségben látom, ahol az első lépés annak a megállapítása volt, hogy milyen feladatkörre kívánunk megnyerni embereket, és erre milyen kvalitású személyek szükségesek. A kiválasztásnál az interjúk során kiderült, hogy az illető személy milyen felkészültségű, mi az érdeklődési területe, mi az a feladat, amivel azonosulni tud, és mi az, amit szívesen vállal. Az így kiválasztott önkénteseket először alap-, majd továbbképzésben részesítettük. Ezzel képessé váltak az önálló, színvonalas munkavégzésre, és mindenki a saját szakterületéhez újabb önkénteseket tudott megnyerni. Ezek a szakmai csoportok ma már egységes, eredményes, jó közösségként működnek.

Pozitívuma a programnak, hogy munkánk sokszínűsége folytán mindenki megtalálja a hozzá közelálló feladatot. A közös cél és az elvégzett közös, jó munka kovácsolja össze a csoportot, ahol mindenki jól érzi magát és megkapja a közösséghez való tartozás pozitív élményét: megvalósíthatja önmagát. A sikerélményt és önbecsülést folyamatos értékeléssel és visszajelzéssel erősítjük.

Legkomolyabb probléma, hogy a tanulmányaikat befejező fiatalok nagy része egzisztenciális okok miatt nem tud folyamatosan tevékenykedni. Szeretnénk kidolgozni egy olyan új és vonzó módszert, amivel ebből a körből legalább tartalék önkéntes állományt szervezhetnénk, hogy ne csak fiatal nyugdíjasként lássuk őket viszont.

## AZ ÖNKÉNTES PROGRAM MENEDZSELÉSÉNEK/ MŰKÖDTETÉSÉNEK LÉPÉSEI:

A szervezet filozófiája az önkéntesség. Ők a humanista értékek hordozói és átadói, a szervezet éltető erejét adják. A történetiségből is látszik, hogy a Vöröskereszt nagy múltú szervezet, generációk vesznek részt benne. Sokan családi indíttatásból vállalnak vöröskeresztes munkát. Motivációjuk különböző. Van, aki egy-egy akció, segítségkérés kapcsán tapasztalja meg ennek a tevékenységnek a szépségét. Van, aki magányát kívánja oldani a közösséghez tartozás igényével úgy, hogy közben másokon segít. Van, aki Istenhitből, van aki emberbaráti szeretetből adja tudását, segítő munkáját. Önkénteseink túlnyomó többsége olyan nyugdíjas, aki új értelmet talál az általunk felkínált tevékenységekben, lehetőségekben.

A leghatékonyabban a különböző fórumokon való személyes jelenlétünk során tudunk önkénteseket toborozni, ahol beszélhetünk célkitűzéseinkről, eredményeinkről, problémáinkról. Különböző, általunk vagy mások által szervezett rendezvényeken alkalmunk van találkozni a lakosság széles rétegével. Ilyenkor nagyszámú önkéntest és tagot tudunk megnyerni. Természetesen a szóbeli kommunikáción kívül élünk a kerületi kommunikációs eszközökkel is (kábel-tv, kerületi újság). Nagy hangsúlyt helyezünk az ifjúsági munkára, mert tapasztaljuk, hogy sok olyan középkorú önkéntesünk van, akit a fiatalon ért vöröskeresztes élmény indított el az önkéntes munka felé.

Az, hogy az önkéntesek mennyit áldoznak idejükből vöröskeresztes tevékenységre, a munkahelyi és családi elfoglaltság és egyéb körülmények miatt nagyon változó. Vannak, akikre csak egy-egy akció során számíthatunk, van, aki csak a készenléti katasztrófa-elhárítási munkákban vesz részt. Vannak ugyanakkor olyanok is, akik folyamatosan, a terület gazdájaként végzik lakó-, munkahelyi-, jelző-, gondozó, mozgósító tevékenységüket.

A különböző végzettségű, felkészültségű önkéntes sok-sok odafigyelést, folyamatos kapcsolattartást, megbeszélést igényel. Cél a minőség megőrzése és a segítő megtartása. Az önkéntesek megtartása a legnehezebb feladat, ez a munka a jó tervezéssel alapozható meg. Megtervezzük és felmérjük, hogy az adott időszakban milyen feladatokat tűzünk ki a különböző szakmai területeken. A feladatokhoz kiválasztott önkénteseket minden esetben felkészítjük, és figyelembe vesszük személyiségüket. Fontos, hogy abba a közösségbe tudjuk őket beilleszteni, amelyikben a leghatékonyabbak. Tapasztalatunk, hogy a közös célért való együtt munkálkodás elősegíti az integrációt. A folyamatos és határozott feladat-meghatározás és a célok kitűzése mellett kiemelt szerepe van a képzésnek és a felkészítésnek, az elvégzett feladatok folyamatos értékelésének. Az önkéntes koordinátor és a csapat



tagjai odafigyelnek egymásra, segítséget nyújtanak egymásnak személyes problémáikban is. Az önkéntesek megtartását igazán a Vöröskereszt társadalmi megbecsülése és az egyén elvégzett munkájának pozitív visszajelzése motiválja.

Több helyen említettük, hogy a Vöröskereszt sokféle állami és önkormányzati feladatot lát el a lakosság érdekében. Fontos, hogy az elismerést a kerület vezetői közvetítésével önkénteseink személyesen is megtapasztalják. Rendezvényeinken a kerület polgármestere személyesen nyilvánít köszönetet. Hosszú idő óta szervezetünkönél dolgozó önkénteseinket kitüntetésben, elismerésben részesítjük. Közös kirándulásokat, üdülést, színházlátogatást szervezünk számukra.

A felelősségérzetet úgy erősítjük önkénteseinkben, hogy rálátást engedünk a szervezeti munka egészére, és világosan megfogalmazzuk az ügy fontosságát. Az önkéntes tudja, hogy a feladat, amit ő elvégez fontos láncszeme az egésznek, és az elért eredményhez nélkülözhetetlen. Felelőssége több irányú. Részint felelősséget érez a megbízóval szemben, részint azzal a közösséggel szemben, amelynek tagjaként dolgozik. Ez a felelősség fontos az önbecsüléshez.

Az önkéntesek munkáját társadalmi vezetőség irányítja, amely meghatározza a célt, a feladatokat rövid,- közép,- és hosszútávon, s kidolgozza a koncepciókat. A fizetett munkatársak felelnek azok végrehajtásáért az önkéntes koordinátoron keresztül, biztosítják az önkéntes munkához a személyi és tárgyi feltételeket, gondoskodnak az önkéntes személyi fejlődéséről. Egy-egy nagyobb feladat elvégzése után beszámolnak az önkénteseknek, valamint a társadalmi testületnek.

**Filozófiánk:"szeressétek, amiben hisztek, és hirdessétek, amit szerettek"!**



MAGYAR  
VÖRÖSKERESZT



*Kaposvár*

# A SZERVEZET

## SZERVEZETI ADATOK



NÉV: Magyar Vöröskereszt Somogy megyei szervezete  
SZÉKHELY: 7400 Kaposvár, Szent Imre u. 8.  
TELEFON: 06/82/310-133  
FAX: 06/82/512-611  
E-MAIL: somogymegy@voroskereszt.hu  
HIVATALOS KÉPVISELŐ NEVE: Dr. Sótonyi Tiborné  
KAPCSOLATTARTÓ NEVE: Boldizsár Szilvia

### A SZERVEZET TEVÉKENYSÉGI TERÜLETE:

- ♦ egészségmegőrzés, betegség-megelőzés
- ♦ szociális tevékenység, családsegítés, időskorúak gondozása
- ♦ nevelés és oktatás, képességfejlesztés, ismeretterjesztés
- ♦ gyermek- és ifjúságvédelem, gyermek- és ifjúsági munka
- ♦ hátrányos helyzetű csoportok társadalmi esélyegyenlőségének elősegítése
- ♦ kisebbségekkel, valamint határon túli magyarsággal kapcsolatos tevékenység
- ♦ munkaerő-piacon hátrányos helyzetű rétegek képzésének, foglalkoztatásának elősegítése
- ♦ rehabilitációs foglalkoztatás
- ♦ emberi és állampolgári jogok védelme
- ♦ környezetvédelem
- ♦ közrend és közlekedésbiztonság védelme, mentés, katasztrófa-elhárítás
- ♦ árvízvédelem

A SZERVEZET TEVÉKENYSÉGÉNEK HATÓKÖRE (VÁROS, MEGYE): Somogy megye közigazgatási területe.

A SZERVEZET ÉVES BEVÉTELE: 152 millió Ft.

A SZERVEZET FŐ BEVÉTELI FORRÁSAI: Véralásvédelem, felnőttképzés (pl. elsősegélynyújtás oktatás és vizsgáztatás), normatív támogatás.

FIZETETT ALKALMAZOTTAK SZÁMA: 36 fő főállású, 6 fő részmunkaidős (ebből 10 intézményi dolgozó).

ÖNKÉNTESK SZÁMA (AKIK RENDSZERESEN SEGÍTI A SZERVEZETET): Önkénteseink száma közel 3000 fő, ebből 1000 fő rendszeresen segíti munkánkat.

VAN-E ÖNKÉNTES KOORDINÁTOR?: Nincs.

#### A SZERVEZET FŐ PROGRAMJAINAK RÖVID BEMUTATÁSA:

- ♦ **Segítő szolgálat a nők esélyegyenlőségének elősegítése érdekében:**  
A gyermekgondozásból visszatérő anyák, középkorú vagy krízishelyzetben lévő nők részére tanácsadó-, segítő szolgálatot hoztunk létre és működtettünk.
- ♦ **Akkreditált intézmények infrastrukturális fejlesztése:**  
Akkreditált felnőttképzési intézményként vettünk részt ebben a pályázatban. A projekt keretében felnőttképzési tevékenységünkhöz szemléltető-, oktató eszközöket terveztünk infrastrukturális fejlesztés keretében. A fejlesztéssel képzési tevékenységünk körülményei javultak.
- ♦ **Családi munkanélküliség enyhítését célzó megyei munkaerő-piaci program:**  
A program keretében teljes munkaidőben foglalkoztattunk 7 főt a célcsoportból. A család-gondozók a megye hátrányos helyzetű kistérségeiben a vöröskeresztes önkéntes hálózat támogatásával patronáló - gondozó - tanácsadó - segítő tevékenységet folytattak a családi munkanélküliség problémáinak enyhítése érdekében.
- ♦ A Phare "Nők munkaerőpiaci reintegrációja" projekt keretében 40 munkanélküli nő részére 2 csoportban 90-90 órás motivációs tréninget tartottunk, felkészítve őket a munkavállalásra. A képzés második szintjén 1 csoport részére humán segítő tréninget szerveztünk, őket a szociális szférában alkalmazzák, 1 csoport a vállalkozói ismereteket tanulta.
- ♦ A Rinyamenti Kistérségi Társulás közmunka programja keretében reintegrációs tréninget szerveztünk 5 csoportban 91 fő részére. A tréningeken résztvevők kompetenciái az anal-fabétáktól a szakmunkásig különbözőek voltak.

#### A SZERVEZET RÖVID TÖRTÉNETE:

A Magyar Vöröskereszt Somogy Megyei Szervezete önálló jogi személyként működik, kiemelten közhasznú szervezetként. Feladatainak ellátása során együttműködik az állami, önkormányzati szervezetekkel, társadalmi, humanitárius és gazdasági szervezetekkel, civil szervezetekkel, egyházakkal, vallási közösségekkel és a segítségnyújtásra kész magán-személyekkel.

#### Tevékenységek:

- ♦ **Szervezettség:**  
A megyében működő 330 helyi önkéntes szervezet munkájának irányítását és koordinálását a megyeszékhelyen és a megye 7 városában dolgozó munkatársaink végzik.
- ♦ **Életvédelem:**  
Egészségügyi felvilágosító rendezvényeket szervezünk, folyamatosan egészségnevelő programjaink vannak, pl. előadások, tanfolyamok, vetélkedők stb. Évente 16 700 vérédonor szervezünk ahhoz, hogy minden segítségre szoruló részére biztosítva legyen a vér vagy vérvérszítvány.

- ♦ **Szociális tevékenység:**  
A szociálisan hátrányos helyzetű lakosságcsoportok részére természetbeni adományok eljuttatásával nyújtunk segítséget. Táborokat szervezünk idős embereknek és orthopediai problémákkal küzdő gyermekeknek. 40 fős Családok Átmeneti Otthonát üzemeltetünk Nagyatád városban.
- ♦ **Ifjúsági munka:**  
Általános, közép fokú és felső fokú iskolák hallgatói részére csecsemőgondozási, elsősegélynyújtási, családi életre felkészítő ismereteket adó programokat szervezünk.
- ♦ **Felnőttképzés:**  
2003 óta szervezetünk akkreditált felnőttképzési intézményként működik. Főbb tanfolyamaink: szociális gondozó és ápoló, szociális gondozó és szervező, házi beteg ápolás, közúti elsősegélynyújtás. Ezekon kívül különböző tréningeket is tartunk, pl. személyiségfejlesztő, reintegrációs stb.

# A SZERVEZET ÖNKÉNTES PROGRAMJA



A SZERVEZET NEVE: **MAGYAR VÖRÖSKERESZT  
SOMOGY MEGYEI SZERVEZETE**  
A PROGRAM NEVE: **ELSŐSEGÉLYNYÚJTÓ CSALÁDOK KÉPZÉSE**

## AZ ÖNKÉNTES PROGRAM:

1994 a családok éve volt. Ennek apropóján az ötletgazdák egy olyan programot akartak létrehozni, amelybe családokat lehet bevonni. Egyikük, Batka Gyula a Nagyatádi Mentőszolgálat vezető mentőtisztje arra keresett megoldást, hogyan lehetne segíteni a hátrányos helyzetű településeken élőknek, amikor különböző - esetleg halállal végződő - betegségek érik őket. Miként lehetne erre túlélési programot szervezni.

A másik ötletgazda Benácsné Rác Éva, a Nagyatádi Vöröskereszt titkára, aki munkája során járja a környék aprófalvas településeit. Sokat beszél a falvakban élő emberekkel, ismeri ügyes-bajos problémáikat. A falusi emberek sokszor elpanaszolták, hogy félnek, ha nincs a településen orvos. Szorongásuk fő oka, hogy ha baj van, el tudják-e érni az orvost, és ha elérték, akkor nem lesz-e már késő a segítségnyújtáshoz. Ezek a gondolatok erősítették meg az ötletgazdák elhatározását abban, hogy azokon a településeken, ahol nem lakik háziorvos, elsősegélynyújtó családokat képeznek ki. Családokban azért gondolkodtak, mert ők ismerik egymást a legjobban, ha baj van, valamint könnyebben elérik egymást, ha erre szükség van. Az elképzelés szerint a települések hosszú utcáiból 2, míg a rövidebb utcákból 1 családot képeznek ki. Ennek lényege, hogy a segítség minél rövidebb úton és minél rövidebb idő alatt érkezen meg. A családi képzés másik hozadéka a család összetartó erejének, a tanulás motivációjának érvényesülése. Az oktatáson többségében együtt voltak a szülők, nagyszülők és gyerekek, és otthon is együtt tanultak, gyakoroltak. A programban a csoportdinamikai hatások, a támogatás, a segítség és együttérzés együttesen érvényesülnek. A képzés végső célja, hogy a családok tagjai megfelelő szintű elsősegélynyújtási ismereteket sajátítsanak el, valamint a gyakorlat területén jártasságot és készségeket szerezzenek.

Elsőként Nagyatád területén képeztünk ki családokat (8 kis településen, 28 családot, 67 fővel). Ma Somogy megyében 41 család háza falán látható a tábla, amely azt hirdeti, hogy ott képzett elsősegélynyújtók élnek (számuk 110 fő).

## AZ ÖNKÉNTES PROGRAM MENEDZSELÉSÉNEK/ MŰKÖDTETÉSÉNEK LÉPÉSEI:

- ♦ **ÖNKÉNTESOK TOBORZÁSA** (kiválasztási folyamat, interjúk):  
A toborzás során ki kellett választani azokat az önkéntes családokat, akik vállalkoztak erre a feladatra. A kiválasztásnál fontos szempont volt, hogy megfeleljenek bizonyos velük szemben támasztott elvárásoknak, amelyek a következők voltak:
  - segítőkészség
  - nyílt gondolkozás
  - érzékenység
  - együttműködési hajlam
  - együttérző képesség
  - tolerancia
  - humánus magatartás
  - önzetlenség
  - megbízhatóság
  - emberekkel való bánni tudás.

Miután elegendő számú érdeklődő gyűlt össze, a szervezők tájékoztatót tartottak, ahol információkat adtak a programról és a lehetséges feladatokról. Az érdeklődőkkel kitöltettek egy kérdőívet, melyben a motivációjukról kérdezték őket és arról, hogy nekik milyen elvárásaik, kétségeik vannak a munkával kapcsolatban.

- ♦ **ÖNKÉNTESOK INTEGRÁLÁSA A SZERVEZETBE:**  
Területi munkatársainknak nagyon jól felépített kapcsolatrendszere van. Ennek a rendszernek részei az önkéntesek is. A programba bevont családok egy-egy tagja már segítette a szervezet szerteágazó tevékenységeinek megvalósítását. Munkatársaink ismerték a családok ügyes-bajos dolgait és segítették őket ezek megoldásában.
- ♦ **ÖNKÉNTESOK MEGTARTÁSA ÉS ELISMERÉSE:**  
A jutalom azt mutatja, hogy elismerjük az emberek értékét, hiszen fontos, hogy az önkéntesek érezzék, hogy értékeli őket és a munkájukat. A legfontosabb és legegyszerűbb jutalmazás, ha megköszönjük tevékenységüket. Az évente megrendezett továbbképzések alkalmat adnak arra, hogy a Vöröskereszt vezetői megjutalmazzák valamivel a családokat. Az itt átadott kisebb ajándékok (könyvek, utalványok, ajándéksomagok) inkább eszmei és erkölcsi értéket képviselnek, de a tapasztalatok azt bizonyítják, hogy a családok minden apróságnak örülnek. Évente (általában januárban) levelet küldünk minden alapszervezetünknek, amelyben megköszönjük addigi munkájukat és kérjük segítségüket a

közeljövőben is. Az önkéntesek jutalmazása továbbá történhet szóban, levélben, telefonon, kis ajándékokkal, jutalomutazással stb.

1999 és 2000 között a Magyar Vöröskereszt Országos Titkársága meghirdette millenniumi programsorozatát. Az év folyamán az egyes megyékben különböző témájú konferenciákat tartottak. A millenniumi programokat egy Ópusztaszeren megrendezett majális zárta. A találkozót a Vöröskeresztes világnap apropóján rendezték meg, s itt osztották ki a "Vöröskereszt munkáért" kitüntetések is. Erre a rendezvényre elvittük a kiképzett elsősegélynyújtó családokat Nagyatádról külön autóbusszal. A kirándulás nagyon jól sikerült, szinte minden elsősegélynyújtó önkéntes részt vett a programon.

- ♦ **ÖNKÉNTESEK FELELŐSSÉGEI, FELADATAI A SZERVEZETBEN ÉS A PROGRAMON BELÜL:**  
A kiképzett családok nemcsak a programon belül segítik tevékenységünket, hanem azon kívül is. Be lehet őket vonni az egészségnevelési programokba, tanácsokat tudnak adni embertársaiknak abban, hogyan kell megelőzni a betegségeket, illetve hogyan lehet egészségesebben élni. Segítségünkre vannak különböző helyi rendezvények szervezésében. Számíthatunk rájuk akár árvíz, katasztrófa esetében is.
- ♦ **SZERZŐDÉS/MEGÁLLAPODÁS AZ ÖNKÉNTESSEL:**  
Szerződésünk nincs önkénteseinkkel. Nincs is erre szükség, mert a felek tisztában vannak a rájuk váró feladatokkal. Képességeikhez és tudásukhoz mérve maximálisan el is látják azt.
- ♦ **ÖNKÉNTESEKRE VONATKOZÓ SZERVEZETI FILOZÓFIA:**  
Önkénteseinkre is ugyanazok a szervezeti normák, rendek, alapelvek, célok érvényesek, mint munkatársainkra.
- ♦ **ÖNKÉNTESSEKKEL TÖRTÉNŐ KAPCSOLATTARTÁS:**  
Önkénteseinkkel való kapcsolatunk - mondhatni - napi szintű, hiszen munkatársaink állandóan járják a területeket. Kapcsolatot tudunk tartani személyesen, telefonon, faxon, e-mailben. Rendezvényeinkre mindig meghívjuk önkénteseinket, hiszen ők is hozzánk tartoznak, ők is kiveszik a részüket a munkából, ezért az elismerés, a dicsőség nekik is szól.
- ♦ **ÖNKÉNTES KOORDINÁTOR SZEREPE, FELADATA, FELELŐSSÉGEI:**  
Nincs külön önkéntes koordinátor szervezetünkél, hiszen minden munkatársunknak kötelessége az önkéntesekkel együttműködni, segíteni őket, ha problémájuk akadna, támogatást nyújtani számukra, ha igénylik.



- ♦ **ÖNKÉNTESK KÉPZÉSE, CSAPATÉPÍTÉS:**  
Minden évben a kiképzett családok számára továbbképzést, találkozót szervezünk. Az első alkalom Taranyban volt, ahonnan a képzés indult. Ezen a találkozón ismerkedtek meg egymással a családok, s a nap végén már jó barátként köszöntek el egymástól. A továbbképzéseket minden évben máshol rendezzük. A nap két részből áll: a délelőtti szakmai programokkal, előadásokkal, a délutánt pedig kötetlen beszélgetésekkel, szórakozással töltjük. Az összejöveleken lehetőség nyílik arra, hogy a személyes tapasztalatok megbeszélése révén, kérdések feltevése mellett új ismeretekkel gyarapodjanak a jelenlévők. A találkozók házigazdája a helyi polgármester és a vöröskeresztes titkár. Idén kerül sor a 10. jubileumi találkozóra.
- ♦ **FIZETETT ALKALMAZOTTAK ÉS ÖNKÉNTESK KAPCSOLATA A SZERVEZETBEN:**  
Nagyon jó az alkalmazottak kapcsolata az önkéntesekkel, sok esetben barátságok is kialakultak.
- ♦ **ÖNKÉNTESK ELTANÁCSOLÁSA ÉS EGYÉB PROBLÉMÁK:**  
Nem volt még szükség önkéntes eltanácsolására. Természetesen volt olyan önkéntesünk, aki pl., tanulmányait máshol folytatta, így kevesebbet tudott dolgozni a szervezetben. Amikor azonban lehetősége nyílt rá, segített, illetve a nálunk tanult értékeket tovább vitte abba a közösségbe, ahová bekerült.
- ♦ **ÖNKÉNTESK BIZTOSÍTÁSA (amennyiben van ilyen):**  
Nincs.



# MAGYAR VÖRÖSKERESZT



*Pécs*

# A SZERVEZET

## SZERVEZETI ADATOK



NÉV: Magyar Vöröskereszt Baranya megyei szervezete  
SZÉKHELY: 7621 Pécs, Széchenyi tér 18.  
TELEFON: 06/72/510-353  
FAX: 06/72/510-354  
E-MAIL: baranyamegye@voroskereszt.hu  
HIVATALOS KÉPVISELŐ NEVE: Szücs Edit, megyei titkár  
KAPCSOLATTARTÓ NEVE: Péter Ivánné

### A SZERVEZET TEVÉKENYSÉGI TERÜLETE:

- ♦ egészségmegőrzés, betegség-megelőzés
- ♦ szociális tevékenység, családsegítés, időskorúak gondozása
- ♦ gyermek- és ifjúságvédelem, gyermek- és ifjúsági munka
- ♦ hátrányos helyzetű csoportok társadalmi esélyegyenlőségének elősegítése
- ♦ munkaerő-piacon hátrányos helyzetű rétegek képzésének, foglalkoztatásának elősegítése

A SZERVEZET TEVÉKENYSÉGÉNEK HATÓKÖRE (VÁROS, MEGYE): Baranya megye

A SZERVEZET ÉVES BEVÉTELE: 52.290.000 Ft

A SZERVEZET FŐ BEVÉTELI FORRÁSAI: Pályázat, véradás, elsősegélynyújtási vizsga, képzések.

FIZETETT ALKALMAZOTTAK SZÁMA: 14 fő

ÖNKÉNTESK SZÁMA (AKIK RENDSZERESEN SEGÍTIK A SZERVEZETET): 1657 fő

VAN-E ÖNKÉNTES KOORDINÁTOR?: Péter Ivánné

### A SZERVEZET CÉLKITŰZÉSE:

- ♦ humanitárius eszmék terjesztése
- ♦ egészséges életmódra nevelés
- ♦ szociális gondoskodás
- ♦ a lakosság életminőségének javítása
- ♦ a társszervezetekkel való együttműködés

### A SZERVEZET FŐ PROGRAMJAINAK RÖVID BEMUTATÁSA:

A Vöröskereszt megalakulása óta az emberi segítőkészség szervezete. Ma a világ 181 országában önkéntesek tízezreinek segítő munkája igazolja, hogy létezik önzetlen segítőkészség. A Magyar Vöröskereszt 1881 óta végzi feladatait a lakosság körében.

### **Legfőbb tevékenységeink:**

- ♦ **Szervezetfejlesztés, eszmeterjesztés:**  
ennek kiemelkedő rendezvénye az "Emberség Határok Nélkül" világnapi megemlékezés a Bajor Vöröskereszttel közösen.
- ♦ **Egészségnevelés, egészségfejlesztés:**  
kiemelt fontosságú a lakosság, különös tekintettel az ifjúság egészséges életmódra nevelése. Ennek érdekében egészségnevelési akciókat, tréning programokat, egészségnevelési napokat, vetélkedőket, táborokat szerveztünk. Eredményesen pályáztunk az Egészségügyi Minisztérium "Út az egészséghez" egészségfejlesztési programjára, 2003-ban a Johann Béla "Népegészségügyi program" népszerűsítését vállaltuk.
- ♦ **Szociális és családvédelmi terület:**  
A legjelentősebbek a karácsonyi szeretetakciók. Az elmúlt évek során 6-7000 fő részesült adományban, 5-8 millió Ft értékben. A fogyatékosokat segítő munkánk legszebb példái az 1981 óta fiatalok, gyerekek részére szervezett nyári táboraink, amelyek máig folyamatosak és sikeresek. Önfelkészítő helyi közösségeket, családokat segítő programokat is szervezünk.
- ♦ **Véradásszervezés:**  
Magyarországon a térítésmentes véradásszervezést a Magyar Vöröskereszt végzi. Az emberi segítőkészségére építő szervezőmunka kiemelkedően nagy eredményeket ért el napjainkra. Pl.: 2002-ben országosan 440 000, ezen belül Baranya megyében 18 021 fő véradó volt.
- ♦ **Elsősegélynyújtás:**  
oktatása és szervezése napjainkban egyik kiemelt fontosságú területe munkánknak. 1993 óta végzi a Magyar Vöröskereszt a gépjárművezető elsősegélynyújtó vizsgáztatást Magyarországon.  
Továbbá a katasztrófavédelem is fontos tevékenységi területe szervezetünknek.
- ♦ **Ifjúsági munka:**  
népszerűek a különböző tanfolyamok, akciók, képzések, vetélkedők és versenyek (elsősegélynyújtó, kis egészségőr, egészséges életmód), eredményesek a Bázisiskola programok.

# A SZERVEZET ÖNKÉNTES PROGRAMJA



A SZERVEZET NEVE: **MAGYAR VÖRÖSKERESZT  
BARANYA MEGYEI SZERVEZETE**  
A PROGRAM NEVE: **"EMBERSÉG HATÁROK NÉLKÜL"**

## **AZ ÖNKÉNTES PROGRAM:**

A Vöröskereszt a világ 181 országában működő szervezet, s 7 alapelveinek egyike az önkéntesség. Sok olyan önkéntesünk van, aki évtizedek óta segíti programjainkat. Az alábbi rendezvényre is igen nagy számban (516 fő) tudtuk mozgósítani őket. A program célja a Baranya Megyei Vöröskereszt munkájának bemutatása és népszerűsítése, a humanitárius eszmék terjesztése, az egészségügyi ismeretterjesztés. A véradás és az egymásért érzett felelősség erősítése céljából kezdte szervezni 2001 novemberében szervezetünk a 2002. májusi rendezvényét. Fő partnerünk, a Bajor Vöröskereszt altöttingi szervezetével (1991-től testvérszervezetünk) és más partnerszervezetekkel együtt kívántuk megvalósítani - így az együttműködés és közösségfejlesztés is tovább fejlődött. A programot 2002 májusában rendezték meg először, majd már hagyományként 2004-ben.

Sikerünk titka abban rejlik, hogy a megyében nem volt azelőtt ilyen típusú, sokszínű program, amely az egészségnevelési, kulturális, esélyegyenlőségi, ifjúsági, egészségvédő, megelőzési és karitatív területeket is felölelte volna.

- AZ "EMBERSÉG HATÁROK NÉLKÜL" PROGRAMJAI A KÖVETKEZŐK VOLTAK:  
Kulturális programok; zenés-táncos műsorok; katasztrófamentési bemutató; elsősegélynyújtás; sebimitálás; Teddy maci kórház; egészségnevelési bemutatók; kósztolók; tanácsadások, szűrések és mérések; kerékpárosok bemutatója; ifjúsági vetélkedők (közlekedésbiztonsági, kis egészségőr, egészségnevelési); véradás; karitatív árusítások; bemutakozott a Vöröskereszt és az Ifjúsági Vöröskereszt a Pécsi Határőr Igazgatóságon.

Tervezett céljainkat, úgy érezzük, elértük. Önkénteseink önzetlen munkája elismerésre méltónak bizonyult. A színes és változatos programon igen sok fiatal önkéntes vett részt. Ezzel látjuk biztosítva munkánk folyamatosságát és megújulását.

## AZ ÖNKÉNTES PROGRAM MENEDZSELÉSÉNEK/ MŰKÖDTETÉSÉNEK LÉPÉSEI:

- AZ ÖNKÉNTESEK TOBORZÁSA ÉS KIVÁLASZTÁSA:  
A szervezetnél történő szükségletfelmérést követően az alábbi módokon kezdtük meg az önkéntesek toborzását:

- személyes megkeresések
- szórólapok, média

### **Interjúk:**

- személyes meghallgatás
- képességek, készségek felmérése
- önkéntes adatbank rögzítése
- önkéntes kiválasztása

### **A jelentkezők kiválasztása utáni feladatok:**

- orientáció: a szervezet munkájának és az ott lévő feladatoknak a megismertetése és megértetése az önkéntessel
- kérdőív kitöltése a motivációra, a különböző feladatkörökre és a korábbi tapasztalatokra vonatkozóan
- fogalmak tisztázása
- feladatok kompetenciahatárának, a felelősség kérdésének tisztázása
- a képzés megindítása, nagy csoportos összejövetel
- mentális felkészítés, önbizalom erősítése

- AZ ÖNKÉNTESNEK AZ "EMBERSÉG HATÁROK NÉLKÜL" CÍMŰ RENDEZVÉNYSOROZATBA TÖRTÉNŐ BEVONÁSÁNAK (MUNKA BEMUTATÁSA) MÓDSZEREI:

### **Kommunikáció:**

- személyes megkeresés
- telefon, levél, meghívók
- szórólapok, plakátok
- média (rádió, televízió, Új Dunántúli Napló, ingyenes helyi hirdető újságok)

### **Bemutatkozási lehetőségek:**

- iskolák, vállalatok, vállalkozók, cégek, civil szervezetek
- sebimitálás, baleset megelőzés
- katasztrófavédelem
- tűzvédelem

### **Prevenációs szemléletterjesztés:**

- ismeretterjesztés
- vetélkedő, totó, nyerteseknek ajándéktárgyak kisorsolása

- tanácsadás
- szűrési programok  
(ÁNTSZ által: vérnyomásmérés, testzsír, vércukor, szén-monoxid mérés, emlőmodellen önvizsgálat bemutatása és gyakoroltatása, fogmodellen a helyes fogápolás bemutatása, derékbojság mérése)
- egészséges termékek bemutatása (sportszerek, edények, gyapjú ágynemű, gyógyteák, rostos italok és egészséges élelmiszerek)

#### **Egészséges életmóddal kapcsolatos tevékenységek:**

- táplálkozási tanácsadás
- mentális tanácsadás
- egészséges életmód tanácsadás

#### **Ifjúság részére (3-18 éves korig):**

- egészségügyi totó
- rajzverseny
- Teddy maci (babaklinika)

#### **Véradásszervezés 18-65 éveseknek.**

A program részletes bemutatása és a feladatkörök tisztázása után ismertetjük az egyes feladatokhoz tartozó felelősségeket. Ebben az időszakban az önkéntes koordinátor szerepe fontos, mert ekkor van a leginkább szüksége az önkénteseknek támogatásra. A koordinátor felelőssége még, hogy megteremtse az önkéntes munkájához szükséges teret, és hogy az önkéntes megismerje és használni tudja a felszereléseket. Emellett a további kapcsolattartásnak folyamatosnak kell lennie. A program előrehaladásával a tapasztalatok nyomon követése és értékelése, rögzítése következik. Fontos az önkéntesek munkájának folyamatos segítése, ellenőrzése (folyamatos monitoring).

A program befejezése után összegezzük az eredményeket és tapasztalatokat, és új feladatokat határozunk meg. A rendezvényen résztvevő társszervezeteknek és önkénteseknek munkájuk megbecsüléseként köszönőleveleket küldünk. A jól végzett munka jutalma ezzel az eszmei megbecsülés, amely biztosítja, hogy továbbra is a csapat teljes jogú tagjai legyenek, és tudatja velük, hogy szükség van a munkájukra. Ezen kívül önkénteseink a közösségi rendezvényekre is meghívást kapnak.

Az "Emberség Határok Nélkül" programban az önkéntesek fő feladata az előkészítő munkák megszervezésében történő részvétel volt, amelyben a Magyar Vöröskereszt önkéntesei aktívan részt vettek. A megvalósítást elsősorban az ifjúsági korosztályba tartozó önkéntesek végezték: szervezés, szakmai anyagok elkészítése, zsűrizés, szakmai programok lebonyolítása, baleseti szimuláció, sebimitálás, Teddy maci kórház, vérnyomásmérés, táplálkozási tanács-

adás, kozmetikai tanácsadás, sminkelés, közlekedésbiztonsági vetélkedő. A felnőtt önkéntesek feladata a programok lebonyolításának irányítása volt. A hatalmas tömeg mozgatása megoldhatatlan lett volna nélkülük.

Az önkéntesek felkészítése, motiválása eredményes volt. Sok tapasztalat, továbbadható érték, tudás gyűlt össze, amelyeket a jövőbeni rendezvények szervezésében és lebonyolításában szeretnénk továbbfejleszteni és hasznosítani.





MAGYARORSZÁGI  
DÚLÁK  
EGYESÜLETE



*Telki*

# A SZERVEZET

## SZERVEZETI ADATOK



NÉV: Magyarországi Dúlánk Egyesülete  
SZÉKHELY: 2089 Telki, Erdő u. 4/a.  
TELEFON: 06/30/678-57-83  
E-MAIL: bekese@module.hu  
HIVATALOS KÉPVISELŐ NEVE: Füzesiné Békés Emőke  
KAPCSOLATTARTÓ NEVE: Novák Julianna

### A SZERVEZET TEVÉKENYSÉGI TERÜLETE:

- ♦ egészségmegőrzés
- ♦ szociális tevékenység, családsegítés
- ♦ ismeretterjesztés
- ♦ gyermek- és ifjúságvédelem
- ♦ hátrányos helyzetű csoportok társadalmi esélyegyenlőségének elősegítése
- ♦ emberi és állampolgári jogok védelme
- ♦ kutatás
- ♦ kulturális örökség megóvása
- ♦ környezetvédelem

### A SZERVEZET TEVÉKENYSÉGÉNEK HATÓKÖRE (VÁROS, MEGYE):

Budapest és egyelőre Győr, Kecskemét, Pécs, Debrecen, Szekszárd. Szeretnénk minél hamarabb országos hálózattá válni.

A SZERVEZET ÉVES BEVÉTELE: 250.000 Ft

A SZERVEZET FŐ BEVÉTELI FORRÁSAI: Tagdíjak és képzések.

FIZETETT ALKALMAZOTTAK SZÁMA: Nincs.

ÖNKÉNTESK SZÁMA (AKIK RENDSZERESEN SEGÍTIK A SZERVEZETET): 15-20 fő

VAN-E ÖNKÉNTES KOORDINÁTOR?: Novák Julianna

### A SZERVEZET CÉLKITŰZÉSE:

Fizikai, érzelmi és informatív segítségnyújtás a szülő nőnek (és párjának) a várandósság idején, a szülés alatti és a szülés utáni időszakban. A várandósság ideje alatt olyan jogi, egészségügyi és kommunikációs ismeretek nyújtása, amelyek segítik az anyát (és párját) kompetens döntéseinek meghozatalában. A szülés ideje alatt az anya kényelmének biztosí-

tása, személyre szabott gondoskodással kiegészítve a kórházi személyzet munkáját. Kapcsolattartás más hazai és külföldi szervezetekkel, tapasztalatcsere, kutatás.

#### A SZERVEZET FŐ PROGRAMJAINAK RÖVID BEMUTATÁSA:

- Minden szerdán 15 és 19 óra között szeretettel várjuk a tevékenységünk iránt érdeklődő várandósokat, dúlajelőlteket az Aranytízben (Bp. V. Arany János u. 10. Aktív Szülés Program).
- Részt veszünk konferenciákon, előadásokon, terjesztjük a természetes és humánus szülés alapelveit, kutatjuk hazai megvalósításának lehetőségeit.
- Évente legalább egyszer képzést szervezünk az érdeklődő önkénteseknek.
- Tájékoztatót adunk a média képviselőinek munkánkról, annak eredményeiről.
- Szorosan együttműködünk hasonló gondolkodású hazai és külföldi társszervezetekkel.
- Részt veszünk az évente megrendezett Születés Hete országos rendezvénysorozaton.
- Gyűjtjük és lehetőség szerint közkinccsé tesszük a különböző születéstörténeteket.
- Azon fáradozunk, hogy minél hamarabb elfogadottá és államilag támogatottá váljon a tevékenységünk.
- Célunk az, hogy a dúláság ugyanolyan "intézmény", foglalkozás legyen, mint a szülésznő, védőnő, ápolónő stb.

#### A SZERVEZET RÖVID TÖRTÉNETE:

Egyesületünk 2001 márciusában alakult, s az azóta eltelt 4 év során csak önkéntes szinten tudott létezni. Eddigi működése alatt az alapító önkéntes tagság létszáma megháromszorozódott. Több fórumon hallattuk szavunkat, de még ma is sokan, sok helyen nem tudnak a létezésünkről. A szülészeti szakma eléggé nagy ellenállása övezi munkánkat annak ellenére, hogy sikerült magunk mellé állítani számos orvost, szülésznőt, védőnőt és egyéb szakembert, akik lelkesen és kitartóan segítenek minket. Több tucat szüléskísérést végeztünk, több száz személyes és telefonos megkeresés során adtunk hasznos tanácsokat várandós pároknak, szakembereknek, érdeklődőknek.

Szeretnénk közhasznú szervezetté válni. Megerősödésünk érdekében jó lenne sorainkban tudni néhány főállású "profi" non-profit munkatársat, akinek a segítségével növekedni, fejlődni leszünk képesek, s országos hatókörrel rendelkező szervezetté formálódhatunk.

# A SZERVEZET ÖNKÉNTES PROGRAMJA



A SZERVEZET NEVE: **MAGYARORSZÁGI DÚLÁK EGYESÜLETE**  
A PROGRAM NEVE: **DÚLÁK (SZÜLÉSKÍSÉRŐK)**  
**JELENLÉTE A SZÜLÉSNÉL**

## AZ ÖNKÉNTES PROGRAM:

Dúlák Magyarországon az újabb korban (mikor már majdnem mindenkiel sikerült elhitetni, hogy kizárólag a kórházi szülés a biztonságos) a 90-es évektől jelentek meg a szaksegítséggel történő otthoni szülések körül, s csak elvétve fordult elő kórházi szüléskísérés. Az ezredforduló táján vált ismertebbé ez a lehetőség a kórházakban is. Sok hazai szülészeti intézmény részéről igen nagy ellenállás érezhető e tevékenységgel szemben, s vannak olyanok is, ahová be sem engednek dülákat. Az egyesület alakulásakor egy tucatnyi lelkes dűla tevékenykedett és hirdette ennek a munkának a fontosságát, jelentőségét.

A program azért támaszkodik az önkéntesekre, mert egyelőre semmilyen támogatást nem kapott a kormány részéről. Noha kiterjedt levelezést folytattunk minisztériumokkal, ÁNTSZ-szel, OEP-pel és egyéb fontos szervekkel, mindenütt elutasításba ütköztünk: feleslegesnek tartották a tevékenységünket. Be kellett bizonyítanunk, hogy meg tudunk állni a saját lábunkon is, és azt is, hogy szükség van ránk. Mindez egy maroknyi csapat lelkesedésének, kitartásának, hitének és rengeteg órányi önkéntes munkájának köszönhető. Szerencsére egyre nagyobb a civil érdeklődés irántunk, így történhetett, hogy már számos városban tevékenykedik "friss" dűla, s egyre többen érdeklődnek képzésünk iránt. Jó lenne intézményesülni, igazi, jól szervezett és támogatott egyesületté válni - ehhez azonban sok-sok segítségre lenne szükségünk. A cél érdekében felvettük a kapcsolatot a Nyitott Képzések Egyesületével<sup>1</sup>, s csatlakozunk a senior programhoz, ha sikerül. Miután mindannyian önkéntesként végezzük ezt a munkát, és időnk véges, senki nem tud teljes állásban dolgozni a programban. Támogatókra, forrásokra lenne szükségünk, ezek felkutatására azonban nincs kapacitásunk, és a tudásunk, ismereteink is körülhatároltak. A nehézségek nem riasztanak el bennünket, nem adjuk fel, tesszük a dolgunkat kitartóan, egyre nagyobb lelkesedéssel. Érezzük, hogy az érintettek - a várandósok, szülőpárok - tevékenységünk nyomán sokkal jobb minőségű szolgáltatáshoz, pozitívabb szülésélményhez jutva jó eséllyel startolnak a családdá válás folyamatában: emberi kapcsolataik gazdagodnak, életminőségük javul.

## **AZ ÖNKÉNTES PROGRAM MENEDZSELÉSÉNEK/ MŰKÖDTETÉSÉNEK LÉPÉSEI:**

A képzésünkre jelentkezővel elbeszélgetünk arról, hogy miért szeretne dúla lenni, mi a személyes célja, indíttatása, mit vár tőlünk, hogyan képzei el helyét a szervezetünkben, milyen munkát tud felajánlani stb. Az egyesületi tagságnak is vannak feltételei - ezt ismertetjük a belépni szándékozókka.

Az önkéntesekkel, tagjainkkal e-mailen tartjuk a kapcsolatot, akinek nincs ilyen elérhetősége, azokkal telefonon, rendszeres (heti, havi) személyes találkozókon, eset-megbeszéléseken, tapasztalatcseréken, továbbképzéseken, más programokon találkozunk. Iggyeksünk olyan módon együttműködni egymással, az intézményekkel és azok képviselőivel, hogy mindenki számára elfogadható megoldást találjunk a felmerülő problémákra. Ehhez megvannak a kommunikációs és konfliktuskezelési eszközeink.

Az új ismeretek befogadására, más civil szervezetek tapasztalatainak kritikai adaptálására nyitottak vagyunk. Időnk és energiánk korlátain belül szívesen veszünk részt különféle találkozókon.

---

<sup>1</sup> (A program célja a magas szintű elméleti ismeretekkel és az üzleti szférában és/vagy az államigazgatásban tapasztalatokat szerzett önkéntes tanácsadói feladatokat vállaló szeniorok felkészítése a civil szféra sajátos feladataira, működésére, valamint kapcsolat létrehozása az önkéntes munkát vállalók - leendő tanácsadók - és a tanácsadók munkáját igénylő civil szervezetek között, s ezáltal hozzájárulni a szervezetek vállalt küldetésének teljesítéséhez.)



.....

# RÜGYECKÉK ALAPÍTVÁNY



*Budapest*

# A SZERVEZET

## SZERVEZETI ADATOK



NÉV: Rügyecskék Ember- és Környezetvédelmi Közhasznú Alapítvány  
SZÉKHELY: 1085 Budapest, József krt. 82.  
TELEFON: 06/1/313-2603  
FAX: 06/1/477-0535  
E-MAIL: info@rugyecskék.hu  
HIVATALOS KÉPVISELŐ NEVE: Kiss Edgár  
KAPCSOLATTARTÓ NEVE: Hajnal Kriszta

### A SZERVEZET TEVÉKENYSÉGI TERÜLETE:

- nevelés és oktatás, képességfejlesztés, ismeretterjesztés
- természet- és állatvédelem
- környezetvédelem

A SZERVEZET TEVÉKENYSÉGÉNEK HATÓKÖRE (VÁROS, MEGYE): Kistarcsa, Budapest

A SZERVEZET ÉVES BEVÉTELE: 15 000 000 Ft

A SZERVEZET FŐ BEVÉTELI FORRÁSAI: Környezetvédelmi- és Vízügyi Minisztérium, Nemzeti Civil Alapprogram, Mobilitás

FIZETETT ALKALMAZOTTAK SZÁMA: 1,5 fő

ÖNKÉNTESK SZÁMA (AKIK RENDSZERESEN SEGÍTIK A SZERVEZETET): 10 fő

VAN-E ÖNKÉNTES KOORDINÁTOR?: Nincs.

### A SZERVEZET CÉLKITŰZÉSE:

Az alapítvány célja növények és fák telepítése, a lakosság köréből választva gondozó személyeket a telepített fák számára. Célunk egy tudatosabb környezetvédelmi magatartás kialakítása és oktatása, az állatok és növények védelme, környezetbarát közlekedési eszközök terjesztése. Továbbá a szelektív hulladékgyűjtés és a hulladék-újrafelhasználás technikáinak a lehető legszélesebb körben történő alkalmazása, s ezen módszerek elterjedésének elősegítése. Környezetbarát fogyasztási szokások elterjesztése, a fogyasztók tudatosságának és érdekérvényesítő erejének erősítése. A munka és a munkálkodás teremtő, alkotó oldalának hangsúlyozása, erősítése, a közösségeket és családokat szétbomlasztó "munkamánia" okainak és következményeinek felszámolása, enyhítése.

#### A SZERVEZET FŐ PROGRAMJAINAK RÖVID BEMUTATÁSA:

- ♦ **"Ültess Fát a Környezetedért!"** programunkban facsemeték örökbeadását vállaljuk, a gondozó személyek biztosítják gondozásukat legalább az első öt évben.
- ♦ **Erdőtakarítás:**  
rendszeresen szervezünk szemétszedő akciókat mindenféle helyszínen, támogatjuk helyi csoportosulások kezdeményezéseit.
- ♦ **Főzés rászorulóknak és hajléktalanok számára:**  
két csoportosulás nevében oszttunk rendszeresen meleg ételt Budapest közterületein, ezek a "Food Not Bombs" és "Az utca embere kampány".
- ♦ **Jeles Napok:**  
utcai megmozdulásokat szervezünk a környezetvédelem jeles napjain, mint pl. Madarak és Fák Napja, Föld Napja, Víz Napja, Autómentes Nap, Ózon Fesztivál, stb.
- ♦ **Szelektív hulladékgyűjtés:**  
hazai és külföldi önkéntesekkel működtetjük a kistarcsai lakótelep szelektív hulladékgyűjtő udvarát, rendszeresen szervezünk veszélyes hulladékgyűjtést.
- ♦ **Létvédelmi táborok:**  
tavaly nagy sikerű környezetvédelmi (létvédelmi) gyermektábort tartottunk Vidám Vidék biofarmunkon, a kistarcsai Szent István Általános- és Zeneiskola tanulói számára.
- ♦ Az Európai Önkéntes Szolgálat keretében küldünk és fogadunk önkénteseket, valamint a kistarcsai óvoda fogadóhelyeit is koordináljuk.
- ♦ 2004 óta a táboroknak otthont adó biofarm működtetése is alapítványunk tevékenységi körébe tartozik. Itt biozöldség termesztés folyik, és későbbi városi faültetések támogatására faiskolát telepítettünk.
- ♦ A lakótelep melletti fenyveserdő tisztítását folyamatosan végezzük, majd szeretnénk ott tanösvényt és erdei tornapályát kialakítani, s minél több gyermeknek erdőpedagógiai foglalkozást tartani. Későbbi terveink között egy kalandjátsszótér kialakítása is szerepel az erdő és a lakótelep közötti földszávon.

#### A SZERVEZET RÖVID TÖRTÉNETE:

Az 1999. év folyamán állt össze egy kisebb, lelkes csapat azzal a céllal, hogy a rendszerváltás utáni Magyarországon tapasztalható káros civilizációs folyamatokat ellensúlyozni próbálja. Bejegyzésünk 2000. nyarán történt meg, addigra már 80 fát ültettünk el a lakosság részvételével, és több erdőtakarítást is szerveztünk. A csapat összetétele az idők során változott, állandó önkéntes bázis kb. 2003. óta van, változó aktivitással. Jelenleg négyen dolgozunk alkalmazottként napi 8 órában, de csak egyikőnk van főállásban. 2005. tavasza az alapok megerősítésével telik, de az idei év folyamán szeretnénk megalakítani az egyesületet is, hasonló tevékenységi körrel, hogy azon keresztül immár valós tagsággal szervezhessük tovább, a környezeti tudatosságot erősítő akcióinkat.



# A SZERVEZET ÖNKÉNTES PROGRAMJA



A SZERVEZET NEVE: **RÜGYECSEK ALAPÍTVÁNY**  
A PROGRAM NEVE: **A SZELEKTÍV HULLADÉKGYŰJTÉS  
MEGVALÓSÍTÁSA KISTARCSÁN,  
környezettudatos életmód kialakításának  
lehetőségei, biofarm, erdő, környezeti nevelés**

## AZ ÖNKÉNTES PROGRAM:

Programunk 2000 őszen indult német önkéntesekkel, a Robert Bosch Alapítvány támogatásával. 82 fát ültettünk el a lakótelep közterületeire a lakosság részvételével, akik vállalták a róluk való gondoskodást. A faültetés a kapcsolatfelvételt jelentette a lakossággal, akiket a következő év tavaszától folyamatosan tájékoztattunk a szelektív hulladékgyűjtő udvar megvalósításának lépéseiről, segítségüket kérve a munkában, amelyet magunk is önkéntesként végeztünk.

2001 márciusában német diákcsoporttal kezdtük az udvar alapozását, a rácsot nyártól az első hóig festettük, de engedély híján csak 2002. április 19-én nyitottuk meg a szelektív hulladékgyűjtő udvart a lakótelep közepén. A lakosoknak - becsöngetve hozzájuk személyesen - térítésmentes, rajzos kiadványt adtunk, amely lépésről lépésre elmagyarázza a szelektív gyűjtés értelmét és módját. Ugyanekkor rendelkeztek a méretre gyártott, a hulladék különgyűjtésére lehetővé tevő edényből is.

2002 decemberétől az EVS (Európai Önkéntes Szolgálat) keretében is fogadunk Európa több országából önkénteseket, akiknek részvétele rengeteget segített a program színésítésében, fejlesztésében, alapműködésének biztosításában. 2003 februárjában megnyitottuk a lakótelepen Környezetvédelmi Tanácsadó Irodánkat. 2004 tavaszától felvettük programunkba egy közeli biofarm működtetését, ahol saját használatra termelünk zöldségeket, gyümölcsöt, valamint létesítettünk egy faiskolát későbbi városi faültetések támogatására (1600 facsemete). Nyár óta három kecske és két cica is itt él.

2004 nyarán a Vidám Vidék Létvédelmi Gyermektábornak adott otthont a farm, ahol 17 gyermekkel tanultunk a gyógynövényekről, vadvirágokról, a hulladékhasznosítás útjáról, a gödöllői Nyitott Kertben a biogazdálkodásról, valamint néptáncot, népdalokat, játékokat délutánonként naponta változó kézműves foglalkozásokkal.

Ezenkívül a Via Pacis Nemzetközi Ifjúsági Egyesülettel közösen építőtábort szerveztünk augusztus utolsó és szeptember első hetében. A táborban megkezdtek a lakótelep melletti fenyves erdő karbantartási munkálatait, amelyet a tél beálltával külföldi önkénteseinkkel

folytattunk. Tavasszal feltérképezzük Kistarcsa külterületének illegális hulladéklerakóit, tervet készítünk felszámolásukról. Folyamatosan rendben tartjuk a hulladékudvar, gondoskodunk a szemét rendszeres elszállításáról, valamint még átfogóbban és átgondoltabban indítjuk be a gazdálkodást a farmon.

---

## **AZ ÖNKÉNTES PROGRAM MENEDZSELÉSÉNEK/ MŰKÖDTETÉSÉNEK LÉPÉSEI:**

- ♦ **ÖNKÉNTESK TOBORZÁSA** (kiválasztási folyamat, interjúk):  
Az önkéntesek toborzása az interneten folyik. Ez egyben a program nehézsége is, hiszen nincsen mód a jelentkezőkkel való előzetes, személyes találkozásra, interjúra. Ebből fakadóan előfordult, hogy valakinek meg kellett szakítanunk a szolgálatait a többiek munkájának érdekében. Jobbító ötletként jutott az eszünkbe, hogy videokonferencia-beszélgetést lehetne létrehozni - az EVS keretében - az önkéntesek jobb kiválasztását megkönnyítendő.
- ♦ **ÖNKÉNTESK INTEGRÁLÁSA A SZERVEZETBE:**  
Az önkéntesek a kistarcsai program mellett rendszeresen résztvettek budapesti akciókon, mint pl. főzés hajléktalanok számára, Víz Napja, Ózon Fesztivál, Művészetek Völgye, kerékpáros felvonulások, bábjáték. Ezen programok alkalmával lehetőségük nyílt megismerkedni a szervezet magyar önkénteseivel és más résztvevőkkel is.
- ♦ **ÖNKÉNTESK MEGTARTÁSA:**  
Mivel az EVS révén az önkéntesek zsebpénzt és étkezési hozzájárulást kapnak, agyagi érdekük a programban maradás. Más kérdés, hogy ez még nem jelent minden esetben automatikusan a munkához való pozitív hozzáállást, sajnos. A programot működtető mentorok, magyar önkéntesek megtartása a programban már nehezebb, velük szemben az anyagi ösztönzés jóval csekélyebb méretekben valósítható meg. Náluk az elköteleződés jelenti azt a megtartó erőt, ami miatt a programot teljes munkaidőben és erőbedobással működtetik.
- ♦ **ÖNKÉNTESK ELISMERÉSE:**  
Önkénteseinket folyamatosan dicséretben részesítjük, nyilvánosan és személyesen is.
- ♦ **ÖNKÉNTESK FELELŐSSÉGEI, FELADATAI A SZERVEZETBEN ÉS A PROGRAMON BELÜL:**  
A Rügyecskeken belül meglehetősen nagy az önkéntesek felelőssége, mert a munka alapvetően rájuk épül. Ha valamelyikük kiesik, a többieknek kell helyette elvégezni a munkát. A program két alappillére épül. A feladat a szelektív hulladékudvar rendben

tartása - ez a program első alappillére. A biofarm biztosítja a nyári táborok alap zöld-ségellátását, ezért az ottani kertészeti munkák és a faiskola rendben tartása jelenti a program második alappilléret. Ehhez társult az erdő a lakótelep közvetlen szomszédságában, amelyet ültetése óta nem gondoztak. Szeretnénk itt egy parkerdőt kialakítani, tisztítás után tanösvényt és erdei tornapályát létrehozni.

- ♦ **SZERZŐDÉS/MEGÁLLAPODÁS AZ ÖNKÉNTESSEL:**  
Az EVS önkéntesekkel írásban szerződést kötünk, magyar önkénteseinkkel többnyire szóbeli megállapodásaink vannak
- ♦ **ÖNKÉNTESekre VONATKOZÓ SZERVEZETI FILOZÓFIA:**  
Tégy jót és találd meg önmagadat benne! Valósítsd meg álmaidat, vagy az általunk felkínált, vagy az általad kitalált módon! A jókedvvel végzett munka duplán jó hatású, épít téged is és környezetet is.
- ♦ **ÖNKÉNTESekkel TÖRTÉNŐ KAPCSOLATTARTÁS:**  
Többnyire személyesen tartjuk a kapcsolatot. Önkénteseinkkel rendszeresen találkozunk.
- ♦ **ÖNKÉNTES KOORDINÁTOR SZEREPE, FELADATA, FELELŐSSÉGEI:**  
Nincsen sajnos külön önkéntes koordinátorunk, a mentori feladatokat hárman végzik, a fővárosi fizetett alkalmazott munkájának része a magyar önkéntesek koordinálása.
- ♦ **ÖNKÉNTESEK KÉPZÉSE, CSAPATÉPÍTÉS:**  
Az EVS önkéntesek rendszeresen részt vesznek a Mobilitás által szervezett képzéseken, amelyeken évente egyszer a mentorok is megjelenhetnek. Magyar önkénteseinknek igyekszünk minél több magyarországi képzési lehetőséget megragadni és felkínálni, valamint rendszeresen szervezünk kirándulásokat, programokat a farmon csapatépítés céljából.
- ♦ **FIZETETT ALKALMAZOTTAK ÉS ÖNKÉNTESEK KAPCSOLATA A SZERVEZETBEN:**  
A szervezetnek gyakorlatilag egy fizetett alkalmazottja van, akire az irodai munka legjava hárul. Kapcsolata a többi önkéntessel jó és rendszeres.
- ♦ **ÖNKÉNTESEK ELTANÁCSOLÁSA ÉS EGYÉB PROBLÉMÁK:**  
Az eltanácsolás eddig még csak külföldi önkéntessel kapcsolatban fordult elő, a legnagyobb problémát az jelentette, hogy túl sokáig vártunk az eltanácsolással, mert reméltük, hogy meg tudjuk oldani beilleszkedését.

- ♦ **ÖNKÉNTESK BIZTOSÍTÁSA** (amennyiben van ilyen):  
Csak az EVS önkéntesek rendelkeznek biztosítással, a magyar önkénteseknek jó, ha étkezési hozzájárulást tudunk időnként biztosítani.

II. RÉSZ

ÖNKÉNTES PROGRAM  
MENEDZSMENT

# SIKERES ÖNKÉNTES PROGRAMOK SZERVEZÉSE

---

Az alábbi összeállítás nem teljességre törekvő írás, leginkább az önkéntes menedzsment és a projektmenedzsment elemeit ötvöző alapszintű "tipp-tár".

Célja, hogy segítse a sikeres önkéntes programok szervezőit.

Ilyenformán az önkéntes menedzsmentet mélyreható részleteiben nem taglalja.

Mellékleteiben önkéntes menedzsment segédanyagok találhatóak.

További, a részletekre is kiterjedő információval az Önkéntes Központ Alapítvány Képzési Programja rendelkezik.



---

## *A sikeres önkéntes program titka leginkább maga az önkéntes.*

Mi, a szervezet működtetői ugyanakkor sokat tehetünk érte. Az önkéntes menedzsment elemeit helyesen követve, azt mindig szervezetre szabva könnyebben érhetünk el a célba: vagyis teremthetünk egy kellemes hangulatú és produktív önkéntes programot.

Az önkéntes menedzsment szervezetenként meghatározó különbségekkel jelenik meg. Egész más megközelítési mód figyelhető meg egy önkéntes alapon működtetett szervezetben, mint egy sok fizetett alkalmazottal dolgozóban (pl. állami intézmény). Egy azonban közös: a sikeres önkéntes program minden eleménél érvényesülnie kell a projektmenedzsmentből jól ismert lépéseknek.

### **Nézzük a sikeres önkéntes program 13 fő összetevőjét:**

1. Tervezés, szükségletfelmérés
2. Önkéntes tevékenység meghatározása, leírása
3. Önkéntesek toborzása / PR
4. Kiválasztás / Tájékoztató beszélgetés az önkéntesekkel
5. Az önkéntesek bevezetése a szervezetbe / megállapodás, szerződés az önkéntessel
6. Képzés, közös tervezés
7. Önkéntesek és alkalmazottak kapcsolata
8. Koordináció
9. Motiváció, ellenőrzés
10. Értékelés
11. Elismerés, köszönetnyilvánítás
12. Dokumentáció
13. Önkéntesek hozzájárulása a program sikeréhez

## ❖ TERVEZÉS, SZÜKSÉGLETFELMÉRÉS

Mint minden szervezés, az önkéntes program szervezése is tervezéssel kezdődik. Végig kell gondolni, hogy mit akarunk, miért akarjuk, véghez tudjuk-e vinni tervünket, és meg kell vizsgálnunk, hogy valóban szükség van-e a programra. *(Kinek a hasznára lesz?, Nem teszünk-e vele nagyobb kárt, mint hasznot?, Van-e már olyan, aki ugyanezt a programot szervezi?)* Elengedhetetlen már ebben a fázisban meghatározni a módszereket, a "hogyan" válaszait. Rendkívül fontos a programhoz szükséges emberi és anyagi erőforrások reális felmérése, a hiányzó erőforrások előteremtéséhez lehetséges módozatok feltérképezése.

A TERVEZÉSI SZAKASZ A KÖVETKEZŐ FÁZISOKAT TARTALMAZZA:

- ♦ Szükséglet-analízis készítése
- ♦ A szervezet vagy a programkezdeményezők lehetőségeinek felmérése
- ♦ A célok megfogalmazása
- ♦ A valószínűsíthető feladatok megállapítása
- ♦ A program időbeosztásának elkészítése
- ♦ Felelősök és felelőségek meghatározása
- ♦ Erőforrások meghatározása
- ♦ Értékelési módszerek megállapítása
- ♦ Esetleges partnerek keresése
- ♦ A program menetrendjének elkészítése
- ♦ Lehetséges finanszírozási források feltérképezése<sup>1</sup>

ÜTEMTERV:

Egy ún. ütemterv összeállítása és mindenki számára elérhetővé tétele nagyban megkönnyítheti a szervezést. Miután a sikeres önkéntes program elemeit (amelyek egyben az önkéntes menedzsment elemei is) végiggondoltuk, azok feladattervei elkészültek, egy közös táblázatban rögzített ütemterv átláthatóvá és követhetővé teszi az egész programot. Az ütemterv táblázatában megjelennek az egyes feladatok, azok határidői, felelősei és a források.

FELADAT	HATÁRIDŐ	FELELŐS	FORRÁS

<sup>1</sup> (Készült a Projektmenedzsment T-Kit, Mobilitás Nemzetközi Igazgatóság, Budapest, 2003 anyaga alapján.)



## ❖ ÖNKÉNTES TEVÉKENYSÉG MEGHATÁROZÁSA, LEÍRÁSA

Ha meghatároztuk az önkéntes program céljait, a program elemeit, annak létrejöttéhez szükséges feladatokat és erőforrásokat, akkor eldönthető, hogy szükséges-e önkéntesek bevonása a programba, és hogy a szervezet meglévő önkéntes bázisa elegendő-e vagy kiegészítésre szorul. Ebben a fázisban kell nagyon pontosan meghatározni és leírni(!), hogy milyen tevékenységre szeretnénk önkénteseket bevonni a program megvalósításába.

Természetesen, ez minden szervezet minden programja esetében változhat. Azzal is tisztában vagyunk, hogy vannak teljesen önkéntes alapon működő szervezetek (fizetett munkatárs nélkül). Ebben az esetben is szükséges a fenti lépések megtétele, hiszen valaki(k)nek koordinálnia kell, felelősséget kell vállalnia az egész programért, akár fizetett alkalmazott, akár önkéntes.

Ha hosszú távú önkéntes programot valósítunk meg, vagy sok egymást követő, de rövid távú programot, hasznos az ún. **önkéntesekre vonatkozó szervezeti irányleveket** megfogalmazni. Ez a dokumentum tartalmazza a szervezet alapelveit az önkéntesekkel való együttműködésre vonatkozóan.

Az önkéntességre vonatkozó szervezeti elvek megfogalmazása a kulcsa az önkéntesekkel való gördülékeny együttműködésnek.

.....

## ❖ ÖNKÉNTESEK TOBORZÁSA

"Mielőtt rátérünk a toborzás témájára, tisztázni kell egy fontos kérdést, mégpedig a fejlődés és a növekedés különbségét. A fejlődés minőségi változások sorozata, míg a növekedés közvetlenül mennyiségi változásokat jelent. Tekintsünk el a mélyebb filozófiai fejtegetésektől (mikor melyikük változik át a másikba) és alkalmazzuk ezt a civil szervezetek emberi tényezőire.

Nem mindig a növekedés a problémák legjobb megoldása. Lehetséges, hogy a meglévő "emberi erőforrás" is nagyszerűen be tudja tölteni a szervezet küldetését, csak át-szervezésre, képzésre van szüksége. Új emberek toborzása és bevonása mindig energia-igényes, és nagyon alaposan kell mérlegelni, valóban erre van-e szüksége a szervezetnek, megéri-e a befektetett energiát.

A kérdés eldöntéséhez szükség van a szervezet "törzs" tagjaira, vezetőire, mindazokra, akik ismerik a csoport belső életét, és fontosnak érzik a munkáját. Szükség van emellett legalább egy külső, pártatlan emberre is, aki elfoglaltság nélkül, csupán szakmai szempontok alapján képes segíteni a csoportot abban, hogy közelebb jussanak a fenti kérdésre adott őszinte válaszhoz." (Máthé Orsolya, Kosztolányi István (szerk.): Kézikönyv az Önkéntességről. Budapest, 1997.)

A sikeres önkéntes program minden eleménél érvényesülnie kell a projektmenedzsmentből jól ismert lépéseknek (lásd fent). Ez vonatkozik a toborzásra is. Itt is egy tervező szakasznak kell megelőznie a tulajdonképpeni toborzó tevékenységet.

TERVEZÉSKOR FIGYELEMBE KELL VENNI:

- ♦ A program időtartamát (rövid távú - hosszú távú, alkalmi vagy rendszeres)
- ♦ A program célcsoportját
- ♦ A toborzandó önkéntesek számát
- ♦ A toborzásra szánt időkereteket
- ♦ A toborzás célcsoportját
- ♦ A toborzásra szánt anyagi kereteket
- ♦ A toborzási akcióban résztvevő segítségerek (kollégák, meglévő önkéntesek) számát
- ♦ A toborzáshoz alkalmazott módszereket
- ♦ Egyéb speciális körülményeket

Mindezek után születhet döntés a toborzás módszeréről, eszközeiről. Csak ezután lehet meghatározni a feladatokat, azok felelőseit, határidőket és forrásokat. Az ütemtervben ezeket rögzíteni kell.

*(Lásd 6. melléklet: A toborzás módszerei.)*

.....

## ❖ KIVÁLASZTÁS / TÁJÉKOZÓDÓ BESZÉLGETÉS AZ ÖNKÉNTESSEKKEL

A kiválasztás fázisánál ismét figyelembe kell venni az adott önkéntes program sajátosságait. A kiválasztás szempontjait már a toborzás tervezésével egy időben meg kell határozni. (Kit keresünk, milyen tevékenységre, mennyi időre, milyen speciális ismeretekre, készségekre, attitűdre van szükség a feladat ellátásához?). A kiválasztásnál és a tájékoztató beszélgetésnél nem állásinterjú készül. Figyelembe kell venni, hogy az önkéntesnek is megvannak a maga motivációi, hogy miért szeretne részt venni a programban. Ezek feltérképezése kulcsfontosságú a motiváció folyamatos fenntartása, az önkéntesek megtartása végett.

.....

## ❖ AZ ÖNKÉNTESK BEVEZETÉSE A SZERVEZETBE / MEGÁLLAPODÁS, SZERZŐDÉS

A szervezethez újonnan érkező önkéntes jó esetben ismeri a szervezet tevékenységi körét, annak céljait, de ez nem mindig törvényszerű. Az önkéntes biztonságérzetéhez alapvetően hozzátartozik, hogy ismerje a szervezetnek legalább az önkéntes programhoz közvetlenül kapcsolódó részeit, céljait, tevékenységeit, működési és egyéb operatív alapelveit, és kényelmesen mozogjon a szervezet rá vonatkozó ügyeiben.

Szükséges tehát az önkéntes bevezetése a szervezetbe. Ide tartozik az imént említetteken felül a kollégák, más önkéntesek bemutatása, az ő feladataik és felelőségeik megismertetése, (kihez mivel lehet fordulni), a tevékenység helyszínének, eszközeinek és azok használatának bemutatása.

A sokszor felmerülő kérdésre, hogy "számonkérhető-e az önkéntes", a válasz: igen, számonkérhető. Ennek legjobb keretét egy szerződés, megállapodás adhat, amely lehet szóbeli vagy írásbeli. Természetesen ez is nagyban függ az önkéntes tevékenység jellegétől, azonban az általánosan megállapítható, hogy a közhiedelemmel ellentétben az önkéntesek nem riadnak vissza a megállapodástól, sőt a felmérések szerint azt egyfajta biztonságos keretnek tartják. Attól függően, hogy mit kíván meg az adott tevékenység, fontos, hogy meghatározzuk annak tartalmát, a vele járó feladatokat és felelőségeket, a tevékenység időtartamát, a költségtérítést módját (ha van ilyen), az ellenőrzés és visszajelzés formáját és gyakoriságát, valamint minden olyan konkrétumot, amely a tevékenység során fontos szerepet játszik.

.....

## ❖ KÉPZÉS, KÖZÖS TERVEZÉS

Az önkéntesek képzése az adott program jellegétől függően mást és mást jelenthet. Egy speciális ismereteket megkívánó tevékenység esetében természetesen elengedhetetlen, hogy az önkéntes megfelelő képzést kapjon: ez történhet a szervezeten belül és kívül is.

Vannak azonban olyan tevékenységek, amelyek elvégzéséhez nem kell külön képzést tartani, elegendő, ha az önkéntes koordinátor felkészíti az önkénteseket az adott feladat elvégzésére. (Pl.: erdőtakarításkor mit kell összeszedni, és hova kell lerakni a szemetet.) Ebben a fázisban arra is nyílhat alkalom, hogy az önkéntesek és az önkéntes koordinátor közösen tervezzék meg az elvégzendő feladat módját és lépéseit.

Mint az önkéntes menedzsment összes eleme, természetesen ez is szervezet- és tevékenységfüggő. Amennyiben a program lehetővé teszi, a hosszú távú együttműködés érdekében, érdemes megteremteni a lehetőséget és rászánni az időt a közös tervezésre.

## ❖ ÖNKÉNTESK ÉS ALKALMAZOTTAK KAPCSOLATA

Az önkéntesek és a fizetett alkalmazottak kapcsolatát gyakran "misztikus" konfliktusok övezik. Ez leginkább a szerepek tisztázatlanságából adódik. A már korábban említett önkéntességre vonatkozó szervezeti irányelvekben jó előre le kell fektetni az idevonatkozó elveket, megelőzendő a bizonytalanságot.

Ezzel párhuzamosan az önkéntes koordinátornak is figyelnie kell a felelőségek és feladatok megfelelő arányára. Szükséges biztosítani olyan fórumot is, ahol a felmerülő kérdéseket tisztázni és az esetleges konfliktusokat kezelni lehet. A gördülékeny együttműködéshez szükséges, hogy ne csak az önkéntes tudja, hogy az alkalmazott mit csinál, hanem viszont is. Az alkalmazottak köre fogadja el és tartsa szükségesnek az önkéntesek jelenlétét.

Amennyiben a szervezetekben van lehetőség a szupervízióra, az önkénteseket mindenképpen vonjuk be ebbe. Egyes civil szervezetek az önkéntesek tevékenységétől függően rendszeresen biztosítanak szupervíziót önkénteseik számára.

.....

## ❖ KOORDINÁCIÓ

A sikeres önkéntes program működtetéséhez elengedhetetlen a hatékony koordináció.

Az önkéntes koordinátor szerepe sokrétű, és gyakorlatilag meghatározza a program milyenségét. Az ő jelenléte folyamatos a program során, annak megtervezésében, megvalósításában és értékelésében is meghatározó szerepe van.

A koordinátor az önkéntes menedzsment kulcsa. Fontos, hogy ő adja ki a feladatot, kérdéseivel, észrevételeivel hozzá fordulhat az önkéntes, emellett híd szerepet is betölt a szervezet és az önkéntesek között.

*(Lásd 7. melléklet: Az önkéntes koordinátor szerepe és feladatai.)*

.....

## ❖ MOTIVÁCIÓ, ELLENŐRZÉS

A leggyakoribb problémát az önkéntesek megtartása és motiválása jelenti az önkéntes programok során. Téved, aki azt hiszi, hogy van egy varázsszó, ami minden önkéntesre hat, és mindenki lelkes és motivált marad tőle. A titok abban rejlik, hogy minden egyes önkéntes azt kapja a tevékenységvégzés közben, után vagy mellett, amit ő elvár.

Mint tudjuk, az önkéntes nem "ingyen" dolgozik. Számos felmérés készült arra vonatkozóan, hogy ki miért vállal önkéntes tevékenységet. Ez természetesen nem anyagi eredetű (bár vannak erre is esetek: pl. ha valakit a későbbi fizetett alkalmazottá válás motivál, vagy hosszú távon a karrierjéhez, munkájához kívánja hasznosítani önkéntessége során szerzett tapasztalatait), azonban minden önkéntes meg tudja fogalmazni, hogy számára miért éri meg, mit kap a tevékenység végzése révén. Egy nemrég készült kutatás eredményei szerint a következők a leggyakrabban említett motivációk:

1. "szegényeken való segítség
2. tapasztalatszerzés
3. vallás, hit fontossága
4. kihívás, szakmai fejlődési lehetőség
5. erkölcsi kötelesség
6. a szabadidő hasznos eltöltése
7. új barátok szerzése
8. közösséghez tartozás<sup>2</sup>

Tehát a motiváció kérdéskörében azért is fontos a kiválasztáskor, az első beszélgetésekkor kitérni a motivációs elemekre, mert ismerve az önkéntes motivációit, azok fenntartása egyszerűbbé válhat.

A folyamatos visszajelzést sem szabad elhanyagolni. Az önkéntes kapjon alkalmat arra, hogy jelezzen nekünk az őt érintő kérdésekben, valamint az önkéntes koordinátor is adjon folyamatos visszajelzést az önkéntes számára. Ezzel nemcsak az önkéntes érzi a figyelmet és ezáltal biztonságot, hanem egyben a tevékenység menetét is ellenőrizhetjük.

Marad idő és lesz mód korrekcióra, vagy akár közös további tervezésre. Kerüljük a túlzásokat! Vannak olyan emberek, akik szeretik, ha sokat foglalkoznak velük, vannak azonban olyanok is, akiket ha túl sokat ellenőriznek, akkor bizalmatlanságot feltételeznek. Ezért nem lehet az önkénteseket egy nagy csoportnak tekinteni és "tömegként" motiválni, hiszen egyének és egyéniségek állnak a csoportban, más-más igényekkel.

*(Lásd 8. melléklet: Tízparancsolat-motiváció - Hamar József)*

---

<sup>2</sup> (Czike Klára - Bartal Anna Mária - Nonprofit szervezetek és önkéntesek - új szervezeti típusok és az önkéntes tevékenységet végzők motivációi, Piliscsaba, 2004. p. 27.)

## ❖ ÉRTÉKELÉS

Az önkéntes program és az önkéntes tevékenységének értékelésére rengeteg módszer és eszköz létezik. Az értékelés módja is az önkéntes program jellegétől függ, lehet folyamatos vagy periodikus, írásos vagy szóbeli, csoportos vagy személyes stb.

A fentiek közül akármelyiket is alkalmazzuk, lényeges pont, hogy az önkéntest nem lehet kihagyni az értékelés folyamatából. Ekkor nemcsak a saját produkcióját és a program sikerességét értékeli, hanem maga az önkéntes program összes elemét is, beleértve a koordinátor munkáját, s ez lehetőséget biztosít a folyamatos fejlődésre.

.....

## ❖ ELISMERÉS, KÖSZÖNETNYILVÁNÍTÁS

Az önkéntesek elismerése, jutalmazása és a köszönetnyilvánítás is fontos a motiváció fenntartásában, nem szabad azonban összekeverni vele. Számos formája és eszköze lehet: csoportos, egyéni, nyilvános vagy négy szemközti (erről bővebben a 9. mellékletben). Itt is annak az arany szabálynak kell érvényesülnie, hogy a programmal és az önkéntes tevékenységével releváns formát kell választani.

A szervezet tagjai készíthetnek közösen egy ötletbörze folyamán listát, amely a szervezet és az adott önkéntes program jellegét és forrásait tekintve a legalkalmasabb elismerési, jutalmazási és köszönetnyilvánítási formákat és eszközöket tartalmazza.

*(Lásd 9. melléklet: A köszönetnyilvánítás formái)*

.....

## ❖ DOKUMENTÁCIÓ

Az önkéntes program dokumentációja sokban hozzájárul a sikerességhez. Részint rögzíti a lezajlott program tanulságait, amelyek a későbbi munkában jelentenek nagy segítséget (nem kell minden alkalommal újra és újra feltalálni a spanyolviaszt). Részint egy igényesen elkészített dokumentáció jó ajánlólevél az önkéntes későbbi karrierje során is. Ugyanezt a dokumentációt lehet felhasználni a támogatók köszönetnyilvánító leveleiben, illetve beszámolók elkészítésekor.

A dokumentáció tartalmazza az önkéntes program tervezési, megvalósulási és értékelési szakaszainak legfőbb pontjait, az értékelés eredményeit, a sikereket és a változtatásra szoruló elemeket. Emellett archiválja a programmal kapcsolatos megjelenéseket (pl.: újságcikkek), valamint néhány fotót a megvalósulásról.

.....

#### ❖ ÖNKÉNTESK HOZZÁJÁRULÁSA A PROGRAM SIKERÉHEZ

A sikeres önkéntes program titka maga az önkéntes. Az önkéntesek hozzájárulása, tevékenységének minősége és mennyisége is nagyban függ az eddig említett különböző elemek helyes menedzselésétől. A konzisztens és konzekvens tervezés és irányítás jelentősen befolyásolja a program menetét és eredményeit. Az önkéntesek megfelelő szervezése, "menedzselése" minden esetben meghozza gyümölcsét és hozzájárul a sikeres program-szervezéshez.

.....

*Összeállította: Varga Zsuzsanna képzési programvezető*  
*Önkéntes Központ Alapítvány 2005*



# SAJTÓ ÉS PR SEGÉDLET



ÖTLETEK  
ÖNKÉNTES PROGRAMUNK  
NÉPSZERŰSÍTÉSÉHEZ  
ÉS A MÉDIA ELÉRÉSÉHEZ

---



## ❖ MIÉRT FONTOS A MÉDIA ELÉRÉSE PROGRAMJAINK SZEMPONTJÁBÓL?

- ♦ további önkéntesek elérése és bevonása a programokba, és esetleg szervezetünk tevékenységeibe
- ♦ szervezetünk céljainak szélesebb körben történő terjesztése, népszerűsítése
- ♦ esetleges támogatók, szponzorok megnyerése
- ♦ más civil szervezetek, intézmények elérése és bevonása, együttműködések kialakítása
- ♦ az önkéntesség eszméjének népszerűsítése, elismertségének növelése

.....

## ❖ MIK A MÉDIA ELÉRÉSÉNEK LEGFONTOSABB ESZKÖZEI?

ÁLTALÁBAN:

- ♦ Folyamatos híradás szervezetünkről, tevékenységeinkről, programjainkról, mindarról az információról, ami közérdeklődésre tarthat számot helyi szinten - a folyamatos híradás révén a médiának is számolnia kell velünk, s azzal, hogy hatással vagyunk a helyi közösség életére.
- ♦ Jó kapcsolatok kialakítása és folyamatos személyes kapcsolattartás újságírókkal, és helyi sajtóorgánumokkal - erre jó alkalom, ha vannak rendezvényeink, eseményeink, ahova rendszeresen meghívhatjuk őket. A folyamatos kapcsolattartás megkönnyítése érdekében érdemes **sajtólistát** készíteni, és azt folyamatosan frissíteni.
  - \* a jó sajtólista tartalmazza az adott médium nevét, elérhetőségeit (cím, telefon, fax, mail), és a újságíró vagy újságírók nevét, akikkel kapcsolatot tartunk
  - \* a nagyobb sajtóorgánumoknál esetenként találunk olyan újságírókat, akik kifejezetten a non-profit szféra híreire specializálódtak, egyébiránt viszont érdemes annak a rovatvezetőnek vagy szerkesztőnek küldeni az anyagokat, aki a mi szervezetünket érintő terület híreivel, eseményeivel foglalkozik (pl. egészségügyi rovat, életmód rovat... stb.); ha ilyet nem találunk, vagy a kisebb médiumok esetében címezzünk mindent név szerint a főszerkesztőnek
  - \* fontosabb, vagy országos érdeklődésre számot tartó hírek, események, programok esetében küldjük el sajtóanyagainkat a Magyar Távirati Irodának. Amennyiben ők kiadják hírként, az a legtöbb országos médiumhoz eljut, s azok nagyobb eséllyel veszik át az ilyen híreket.

- ♦ hosszú távon jó ötlet olyan önkéntest keresni, aki folyamatosan foglalkozik a szervezet kommunikációjával, sajtóügyeivel, ha erre szervezetünk mérete miatt fizetett munkatársat nem érdemes, vagy anyagi helyzetünkéből következően nem tudunk foglalkoztatni

#### KONKRÉT PROGRAMOK ESETÉBEN:

- ♦ **FELHÍVÁS** közzététele (csatlakozó önkénteseknek, szervezeteknek, és a közvélemény formálása céljából)
- ♦ **SAJTÓKÖZLEMÉNY** kiadása (elsősorban a helyi programról(okról) és az önkéntességről általában; lásd lentebb: a jó sajtóanyag)
- ♦ **BŐVEBB HÁTTÉRANYAG** összeállítása és eljuttatása a sajtónak, ami általános önkéntességgel kapcsolatos adatokat, számokat, információkat tartalmaz nemzetközi és magyarországi viszonylatban. Ezt célszerű kiegészíteni az önkéntességhez kapcsolódó saját, helyi adatokkal (pl. hány önkéntessel dolgoztunk eddig, hány programban, kb. hány munkaórát, mivel segítette szervezetünk és önkéntesei a helyi közösség életét, és esetleg mi ennek a pénzben kifejezett értéke... stb.). Az újságíróktól általában nem várhatjuk, hogy információkkal rendelkezzenek az önkéntességről, vagy arról a területről, amin szervezetünk dolgozik (ami nekünk természetes, az nekik nem biztos hogy az), ezért fontos, hogy minél pontosabban tájékoztassuk őket munkánkról, s az azzal kapcsolatos fogalmakról.
- ♦ Az aktuális, programra vonatkozó információk mellett fontos, hogy tudjunk küldeni a sajtónak a szervezetre vonatkozó rövid, tömör, összefoglaló anyagot is, ami tartalmazza legfontosabb céljainkat, célcsoportjainkat, programjainkat
- ♦ Ha a világos és érthető, érdekesen összeállított információkkal, valamint a jó kapcsolatok révén sikerül felkelteni az újságírók érdeklődését, akkor van esélyünk rólunk szóló rövidebb-hosszabb cikkek, interjúk megjelenésére is. Minden rossz tapasztalatunk és az általánosítás ellenére nem lehetetlen felkelteni a sajtó érdeklődését, annak ellenére, hogy nem feltétlenül botránnyról vagy szenzációról adunk hírt. A kulcs mindössze a tálalás és az aktualitás.
- ♦ **SAJTÓMEGHÍVÓ** - Ha a programunk típusa megengedi, fontos, hogy a sajtó képviselőit is külön meghívjuk az eseményre. Ezzel biztosítjuk őket arról, hogy fontos a jelenlétük, számítunk az érdeklődésükre, a munkájukra. A meghívót mindig kövesse telefon is az esemény előtt pár nappal, hogy emlékeztessük őket, és érdeklődjünk a részvételükről. A sajtó képviselői naponta számos hasonló meghívót kapnak kézhez, így fontos, hogy anya-



gunk rövid és lényegretörő legyen, kiemelve a legfontosabb adatokat (szervezet neve, elérhetőségei, program, hely, időpont, kontaktszemély és elérhetőségei). A meghívó tartalmazza azt is, hogy tartunk-e a külön sajtótájékoztatót (lásd lentebb), jelen lesznek-e olyan fontosabb közéleti személyiségek, akik érdekesek lehetnek a sajtó képviselői számára, lesz-e lehetőségük (és mikor) velük interjút készíteni.

- ♦ **TV-SPOT, RÁDIÓ-SPOT** - Ezek közzétételének megfizetésére/profi elkészíttetésére civil szervezetként általában nincs lehetőségünk, azonban a legtöbb esetben az ügy közérdekű volta miatt, és non-profit szervezetek esetében az adott média számára nem jelent problémát, hogy társadalmi célú hirdetésként egy általunk készített rövid anyagot közzétegyen. Ehhez szükségünk lehet egy-két olyan (akár önkéntes) szakemberre, (helyi média esetében esetleg érdemes kérni az ott dolgozó szakemberek segítségét) akik segítenek ezeknek az anyagoknak az elkészítésében (forgatás, vágás, rádió-spot felmondása...stb.). Fontos, hogy ez minél konkrétabb, a programra, a konkrét rendezvénysorozatra és szervezetünkre vonatkozó tömör információkat tartalmazó figyelemfelkeltő anyag legyen. Ahhoz, hogy anyagunk elhelyezésére esélyünk legyen, célszerű már néhány hónappal az esemény előtt felvenni a kapcsolatot a tévék és rádiók hirdetésszervezési osztályaival, ajánlatokat, illetve támogatásukat kérni a programhoz.
- ♦ **SAJTÓTÁJÉKOZTATÓ** szervezése - Lehetőségeinkhez és programunk nagyságához mérten, a programmal egy időben, vagy azt megelőzően összehívhatjuk a sajtó képviselőit egy találkozóra, ahol elhangzanak a legfontosabb információk, kézhez kapják a programról(okról), szervezetünkről, és általában az önkéntességről szóló anyagokat, valamint kérdéseket tehetnek fel a szervezet képviselőinek, az érintetteknek, illetve az önkénteseknek.
  - \* a sajtó számára vonzó lehet, ha ide olyan ismert embereket/támogatókat (önkormányzat- és cégek képviselői, ismert vagy népszerű személyiségek) is meghívunk, akiket esetleg sikerült megnyerni programjainkhoz
  - \* fontos, hogy a sajtótájékoztatón jelen legyenek az érintettek (akiknek a program szól, akiknek segítünk), illetve önkéntesek is
  - \* ha fontosnak tartjuk a média figyelmét, akkor érdemes minél kézzelfoghatóbb, az önkéntesség lényegét minél egyértelműben kifejező programot terveznünk
  - \* amennyiben programunkat nem mindenki által könnyen hozzáférhető helyszínen rendezzük, az elektronikus média esetében számoljunk az esetleges forgatási engedélyek kiadásával, azok időben történő intézésével

## ❖ A JÓ SAJTÓANYAG...

- ♦ célja, hogy az általunk megfogalmazott és fontosnak tartott információt közvetítse a médiának, és ezáltal megkönnyítse az újságírók dolgát is, valamint biztosítsa, hogy programunkról valóban a számunkra legfontosabb dolgok hangozzanak el
- ♦ nem hosszabb 1,5-2 oldalnál
- ♦ tartalmazza a kiadás helyét és dátumát, a kiadó szervezetre vonatkozó legfontosabb adatokat, (szervezet elérhetőségei, logója)
- ♦ világos, egyértelmű információkat tartalmaz, egyszerű mondatokban megfogalmazva (mi, hol, mikor történik)
- ♦ a bevezetőben összefoglalja néhány mondatban a legfontosabb tényeket/üzeneteket, amelyeket el akarunk juttatni a sajtóhoz
- ♦ tartalmaz néhány fontos, számszerű adatot a témára vonatkozóan
- ♦ a témáját megadó eseményen, történésen kívül tartalmazza az ahhoz kapcsolódó szervezetekekről szóló legfontosabb információkat 1-2 mondatban
- ♦ lehetőség szerint van benne egy a tárgyra vonatkozó idézet egy a téma szempontjából meghatározó személytől (pl.: szervezet vezetője, kuratóriumi elnök, szakértő, támogató...stb.)
- ♦ név szerint a témában legilletékesebb újságíróhoz vagy szerkesztőhöz jut el faxon vagy elektronikusan
- ♦ végül: nem elég a sajtóanyagot elküldeni, de utána célszerű felvenni a kapcsolatot az adott újságíróval telefonon is, hogy számíthatunk-e annak megjelenésére, közlésére

Általában minden esemény kapcsán érdemes előre megfogalmazni az ahhoz kapcsolódó legfontosabb célokat és hozzájuk tartozó üzeneteket, ami megkönnyíti a kommunikációt. Így elkerülhetjük a félreértéseket, és az újságírókat is segítjük azáltal, hogy konkrét, kézzel fogható információval szolgálunk. Az alábbiakat felhasználhatjuk a sajtóanyaghoz, kiegészítve a saját helyi programjainkra és szervezetünkre vonatkozó információkkal, üzenetekkel, személyes történetekkel.

.....

## ❖ EGYÜTTMŰKÖDÉSEK

Az együttműködések minden esetben fokozzák programunk súlyát. A siker egyik eszköze lehet, valamint nagyobb médianyilvánosságra is számíthatunk, ha megnyerjük, bevonjuk:

- ♦ a helyi önkormányzatot és annak képviselőit akár együttműködés, akár támogatás keretében, ami a hosszú távú jó kapcsolatokat is erősíti
- ♦ helyi cégeket, vállalkozókat szponzorként, akiknek felajánlhatjuk az anyagainkon, honlapunkon, esetleg a médiában történő megjelenés lehetőségét

- ♦ helyi cégeket az önkéntes programba való bekapcsolódás formájában. Ma már egyre több piaci szervezet figyel fel arra, hogy szakembereinek önkéntes munkára való ösztönzése elősegíti az alkalmazottak kreativitásának, munkakedvének növekedését, javítja a cég közösségen belüli reputációját, növeli a vállalaton belüli munkamorált
  - ♦ ismert/népszerű embereket/köztisztelőben álló személyiségeket (pl. művészeket, politikusokat) akik kiállnak ügyünk mellett, esetleg tevőlegesen, konkrét önkéntes tevékenységgel is részt vesznek a programban
- .....

## ❖ PROMÓCIÓ

Ha sikerül szponzorokat találni programunk támogatásához, készíthetünk ötletes és figyelemfelkeltő promóciós anyagokat, amelyek hosszú távon is használhatók lesznek szervezetünk számára.

**A promóció legfontosabb és leggyakrabban használt eszközei:**

- ♦ honlap
  - ♦ szórólap
  - ♦ plakát
  - ♦ brosúra
  - ♦ táska
  - ♦ póló
  - ♦ toll
  - ♦ bögre
  - ♦ matrica
  - ♦ kitűző
  - ♦ mappa
- .....

*Összeállította: Franciscs Dorina kommunikációs munkatárs*  
*Önkéntes Központ Alapítvány 2005*

# MELLÉKLETEK



## JELENTKEZÉSI ADATLAP ÖNKÉNTESK SZÁMÁRA<sup>1</sup>

### ADATOK:

- ◆ Név: .....
- ◆ Cím: .....
- ◆ Irányítószám + helységnev: .....
- ◆ Telefon: .....
- ◆ Fax: .....
- ◆ E-mail: .....
  
- ◆ Születési idő: .....
- ◆ Végzettség: .....
- ◆ Foglalkozás (jelenlegi): .....
- ◆ **Foglalkoztatási forma:** (Kérjük jelölje x-szel!)
  - Nincs fizetett munkahelye
  - Részmunkaidőben dolgozik
  - Teljes munkaidőben dolgozik
  - Nyugdíjas

.....

### ÖNKÉNTES TEVÉKENYSÉG

Önkéntesként szeretnék tevékenykedni a .....(xy szervezet neve)  
a következő módon:

- ◆ **Önkéntesként** (Kérjük jelölje x-szel!)
  - Hosszabb időre
  - Egy bizonyos projekthez

<sup>1</sup> A CIVIQ Institut Vrijwillige Inzet (Holland Önkéntes Központ, Utrecht) anyaga alapján



## JELENTKEZÉSI ADATLAP

ÖNKÉNTESEK SZÁMÁRA<sup>1</sup>

♦ **Az alábbi feladatokat vállalnám legszívesebben:** (Kérjük jelölje x-szel!)

- (a szervezet által biztosított lehetőségek megnevezése)
- .....
- .....

♦ **Általában rendelkezésre állok:** (Kérjük jelölje x-szel!)

- hétköznapokon, napközben
  - hétköznapokon, esténként
  - hétvégén
  - máskor, mégpedig: .....
- Esetleg magyarázat: .....

♦ Jelenleg is végzek/ nem végzek önkéntes tevékenységet. (A megfelelő választ húzza alá!)

Esetleg magyarázat: .....

.....

♦ A múltban végeztem/ nem végeztem önkéntes tevékenységet. (A megfelelő választ húzza alá!)

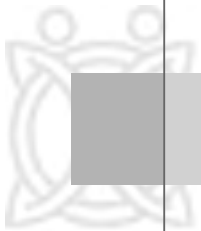
Esetleg magyarázat: .....

.....

.....

♦ **Tapasztalataim:** (Kérjük jelölje x-szel!)

- vezető és irányító munka
- képviselő és PR-feladatok



## JELENTKEZÉSI ADATLAP

ÖNKÉNTESÉK SZÁMÁRA<sup>1</sup>

- tevékenységek kidolgozása és kivitelezése
- tevékenységek megszervezése
- emberek koordinálása, irányítása
- adatkezelés (archiválás, adminisztrációs feladatok stb.)
- gyakorlati munka, pl.
- egyéb

◆ Egyéb megjegyzések:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

◆ Beszél-e idegen nyelvet? Ha igen, melyeket?

.....

.....

◆ **Honnan hallott rólunk?** (Kérjük jelölje x-szel!)

- Szervezet honlapja
- Internet
- Nyomtatott sajtó
- TV, rádió
- Plakát, szórólap
- Hirdetés
- Ismerős
- Egyéb, éspedig: .....

## JELENTKEZÉSI ADATLAP

ÖNKÉNTESÉK SZÁMÁRA<sup>1</sup>

♦ **Mi a motivációja az önkéntes tevékenység végzésére?** (Kérjük jelölje x-szel!)

- munkát keres
- emberek között szeretne lenni
- egy jó ügyért akar kiállni
- új ismeretre, tudásra akar szert tenni
- segíteni akar a rászorultakon
- változtatni akar a társadalmi igazságtalanságokon
- Egyéb, éspedig: .....

♦ **Életkora ?** (Kérjük jelölje x-szel!)

- 0 - 25
  - 26 - 50
  - 51 - 65
  - 65 -
- .....

### Köszönjük!

Kitöltés dátuma: .....

Alíírás: .....

*Adatait felvettük a (szervezet neve) önkénteseinek adatbázisába. A (szervezet neve) bizalmasan kezeli ezeket az adatokat. Amennyiben időközben változtatni szeretne a megadottakon, lépjen kapcsolatba a szervezet képviselőjével (név és telefonszám).*



## BELÉPÉSI INTERJÚ ÖNKÉNTESKNEK

- ◆ **NÉV:** .....
- ◆ **Lakcím:** .....
- ◆ **E-mail cím:** .....
- ◆ **Telefonszám:** .....
  
- ◆ **Belépés időpontja:** .....
- ◆ **Kilépés időpontja:** .....
  
- ◆ **Tevékenységek:** .....
  
- ◆ **Értékelés ideje, kimenete:** .....
- .....
  
- ◆ **Szakmai koordinátor neve:** .....
- ◆ **Önkéntes koordinátor neve:** .....

### BELÉPÉS INDOKLÁSA:

- ◆ **Mit tud a szervezetünkről? Honnan hallott rólunk?**

.....  
.....

- ◆ **Mit vár az önkéntes tevékenységtől?**

.....  
.....

- ◆ **Mi töltené el örömmel önkéntessége során?**

.....  
.....

## BELÉPÉSI INTERJÚ

### ÖNKÉNTESÉKNEK

- ♦ Mít szeretett a legjobban előző önkéntes tevékenysége vagy munkái során?  
Mit a legkevésbé?

.....

.....

- ♦ Írja le ideális felettesét, milyen kapcsolatot szeretne kialakítani vele?

.....

.....

- ♦ Egyedül, csoportban, vagy partnerrel szeretne dolgozni? Miért?

.....

.....

- ♦ Milyen képességei vannak, melyeket önkéntessége során használni,  
fejleszteni szeretne?

.....

.....

- ♦ Hogyan töltené egy napot, melyen azt tehetné, és oda menne, ahová szeretné?

.....

.....

- ♦ Vannak olyan ügyfelek, akikkel kifejezetten szeretne dolgozni, illetve olyanok,  
akikkel semmiképpen nem dolgozna szívesen együtt?

.....

.....

- ♦ Mivel tölti legszívesebben a szabadidejét? Mi a hobbjja?

.....

.....



## KILÉPÉSI INTERJÚ ÖNKÉNTESSEKNEK

- ◆ **NÉV:** .....
- ◆ **Lakcím:** .....
- ◆ **E-mail cím:** .....
- ◆ **Telefonszám:** .....
  
- ◆ **Belépés időpontja:** .....
- ◆ **Kilépés időpontja:** .....
  
- ◆ **Tevékenységek:** .....
  
- ◆ **Értékelés ideje, kimenete:** .....
- .....
  
- ◆ **Szakmai koordinátor neve:** .....
- ◆ **Önkéntes koordinátor neve:** .....
- .....

### KILÉPÉS INDOKLÁSA:

- ◆ **Milyen elvárásai voltak belépéskor? Mennyiben teljesültek ezek az elvárások?**

.....  
.....

- ◆ **Mit ígért a szervezet belépéskor? Mennyiben teljesültek ezek az ígérek?**

.....  
.....

- ◆ **Mi a véleménye az alábbiakról:**

- környezet:

.....  
.....

## KILÉPÉSI INTERJÚ

### ÖNKÉNTESÉKNEK

- vezetési stílus:

.....  
.....

- munkakörülmények:

.....  
.....

- önkéntes koordinátor:

.....  
.....

- önkéntesek és alkalmazottak közötti kapcsolat:

.....  
.....

- tevékenységei:

.....  
.....

- technikai felszereltség:

.....  
.....

- emberi hozzáállás:

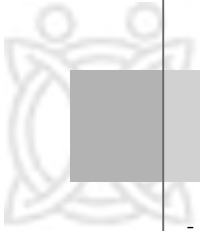
.....  
.....

- informáltság:

.....  
.....

- segítőkészség:

.....  
.....



## KILÉPÉSI INTERJÚ ÖNKÉNTESÉKNEK

- szakmai támogatás :

.....  
.....

♦ Miért döntött úgy, hogy elhagyja a szervezetet? Mi tartotta volna vissza?

.....  
.....

♦ Mit csinálna másképpen?

.....  
.....

♦ Fog-e a jövőben önkéntes tevékenységet végezni?

.....  
.....

♦ Mit tanult önkéntessége révén?

- Ismeret:

.....  
.....

- Készség:

.....  
.....

♦ Egyéb észrevétel, javaslat:

.....  
.....





## ÖNKÉNTES ÉRTÉKELŐ LAPJA

- ◆ Név: .....
- ◆ Születési idő: .....
- ◆ Névnap: .....
- ◆ Személyi igazolvány száma: .....
- ◆ Lakcím: .....
- ◆ E-mail cím: .....
- ◆ Telefonszám: .....
- ◆ Legközelebbi hozzátartozó telefonszáma: .....
  
- ◆ Belépés időpontja: .....
- ◆ Kilépés időpontja: .....
  
- ◆ Tevékenységek:  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....
  
- ◆ 3 hónapos értékelés időpontja és kimenetele:  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....
  
- ◆ Szakmai koordinátor neve: .....
- ◆ Önkéntes koordinátor neve: .....



## ÖNKÉNTES TEVÉKENYSÉGI KÖRÉNEK LEÍRÁSA (PÉLDA)

### 1. A TEVÉKENYSÉG MEGHATÁROZÁSA

- ♦ A tevékenység neve: **önkéntes irodai asszisztens**
- ♦ A tevékenység végzésének helye: **az Önkéntes Központ Alapítvány (ÖKA) központi irodája**
- ♦ A tevékenységet végzők száma: **egy fő**
- ♦ A személy megnevezése, akinek a tevékenységet végző felelősséggel tartozik:  
..... **(xy szakmai felelős, önkéntes koordinátor)**

### 2. A TEVÉKENYSÉG FŐ CÉLJA

A szakmai felelős tevékenységének adminisztratív támogatása, az ÖKA iroda adminisztratív és operációs segítése.

### 3. A TEVÉKENYSÉGGEL JÁRÓ FELELŐSSÉG

Az **önkéntes irodai asszisztens** felel azért, hogy a szakmai felelős adminisztratív dokumentációja rendszeres és pontos legyen. Az ő felelőssége az is, hogy az iroda könyvtára rendszerezett, kereshető legyen. Az alkalmazottakra bízott feladatok végzését folyamatosan segítenie kell.

Tevékenysége során kapcsolatba kerülhet az alapítvány minden munkatársával. Beosztottja nincs. Munkáit a szakmai vezetőtől kapja, esetenként az alapítvány további munkatársa is felkérheti adminisztratív feladatok ellátására.

### 4. A TEVÉKENYSÉGGEL JÁRÓ FELELŐSSÉG

A tevékenység végzésének helye az ÖKA központi irodája: **Budapest, 1123 Kékgolyó u. 20. I. em. 4.a**

A tevékenység időbeosztása: heti 2-3 óra a hét egy előre egyeztetett napján, a tevékenység mennyiségétől és az önkéntessel történő egyeztetéstől függően. Túlórai igényét a szakmai vezető előre jelzi, és az önkéntessel egyezteteti.

### 5. JUTTATÁSOK

Az iroda infrastruktúrájának használata: számítógép, internet, nyomtató, fax. Esetleges képzések, tréningek, részvétel konferenciákon.



- ◆ Szórólap
- ◆ Hirdetés
- ◆ Újságfelhívás
- ◆ Prospektus
- ◆ Nyílt levél
- ◆ Körlevél
- ◆ Géppel írott levél
- ◆ Kézzel írott levél
- ◆ Telefonbeszélgetés
- ◆ Nagycsoportos megbeszélés
- ◆ Kiscsoportos megbeszélés
- ◆ Négy szemközti beszélgetés
- ◆ Szóróanyag megkeresés
- ◆ Személyes toborzás
- ◆ Kopogtatás
- ◆ Stand
- ◆ Rendezvények
- ◆ Kirándulások

A módszerek közül többnek önmagában alkalmazva viszonylag kicsi a hatékonysága. Néhányuk (például a bekopogtatás) igen elterjedt Nyugaton, hazánkban viszont nincs hagyományuk sem a civil szervezetek tagtoborzói, sem pedig a lakosság körében. Egyes módszerek szinte mindennaposak az üzleti szférában, míg a civilek egy része sohasem próbálkozott velük, más részének pedig fenntartása van e módszerekkel szemben. Ezért a fenti technikák - értelemszerűen - akkor hozzák a legnagyobb eredményt, ha azokat a szervezetre, célközönségére és működési környezetére szabva alkalmazzuk.<sup>3</sup>

<sup>3</sup> (Kézikönyv az Önkéntességről, Szerkesztette: Máthé Orsolya, Kosztolányi István, Budapest, 1997.)



## AZ ÖNKÉNTES KOORDINÁTOR

Az önkéntes koordinátor összekötőként szolgál a fizetett alkalmazottak és az önkéntesek között. Feladata az egész programot összefogni, kézben tartani, a projektet megtervezni. Közvetlen kapcsolatot tartani az önkéntesekkel, segíteni őket, kérdéseikre válaszolni. Az alkalmazottaknak segít a projektjeikbe beletervezni az önkéntes segítséget, valamint segít meghatározni a szükséges képességeket, majd párosítja a feladatot az önkéntessel. Tehát irányítja a fent említett folyamatot.

### Feladatai:

- ◆ Tervezés, szükségletfelmérés
- ◆ Az önkéntes program kialakítása
- ◆ Önkéntes tevékenység meghatározása, leírása
- ◆ Önkéntesek toborzása
- ◆ Kiválasztás / Tájékoztató beszélgetés az önkéntesekkel
- ◆ Az önkéntesek bevezetése a szervezetbe
- ◆ Képzés, közös tervezés
- ◆ Önkéntesek és alkalmazottak kapcsolatának "egyengetése"
- ◆ Koordináció
- ◆ Konzultáció az önkéntesekkel
- ◆ Az önkéntesekkel kapcsolatos dokumentáció vezetése
- ◆ Konzultáció a szakmai felelősökkel
- ◆ Motiváció, ellenőrzés
- ◆ Értékelés
- ◆ Elismerés, köszönetnyilvánítás
- ◆ Dokumentáció<sup>3</sup>

<sup>3</sup> (Kézikönyv az Önkéntességről, Szerkesztette: Máthé Orsolya, Kosztolányi István, Budapest, 1997.)



## TÍZPARANCSOLAT - AVAGY HOGYAN TARTSUNK MEG EMBEREKET?

- 1. Közeledj feléjük természetes kíváncsisággal, fogadd őket empátiával, tiszteld a másságot!**  
Te sem vagy különb a Deákné vásznánál!
- 2. Kíméld meg őket a szakzsargonról és a mozgalmi retorikától!**  
Hagyd meg ezt a sznoboknak és a gerilláknak!
- 3. Teremtsd meg a folyamatos kapcsolat lehetőségét!**  
Egyszer még számodra is jól jöhet.
- 4. Gondolj arra, hogy az egyesület nem hivatal, tehát ösztönözni kell a cselekvési szabadságot, az önállóságot és a kezdeményezőkézséget!**  
Parancsoló főnök, kioktató ismeretlen, nyűgös házastárs, milyen ismerős.
- 5. Fedezd fel a személyes mozgatórugókat, adj teret a kezdeményezéseknek, még ha abszurdok is!**  
Te is akartál már Napóleon lenni, csak szerencsére nem sikerült.
- 6. Tartsd be a fontosságot, ne hajszold bele nemtetsző vagy túl nehéz feladatokba őket!**  
Menjen el az életkedve máshol!
- 7. Szelíden tereld, ha igényli!**  
Te sem mindig veszed észre.
- 8. Éreztesd vele, hogy a tapintatos kritika és a felelősség elvárása közösségi érdek!**  
Az egyesület nem homokozó!
- 9. Figyelj személyes problémáira, és ha tudsz, segíts neki!**  
Jöhet még kutyára dér!
- 10. A közös célok, eredmények és élmények a legnagyobb összetartó erőnk...**  
sose feledd!

(Hamar József, 1993.)<sup>5</sup>

<sup>5</sup> (Kézikönyv az Önkéntességről, Szerkesztette: Máthé Orsolya, Kosztolányi István, Budapest, 1997.)



## KÖSZÖNETNYILVÁNÍTÁS ÉS ELISMERÉS FORMÁI

### Hogyan?/Kinek a részvételével?

- ◆ Négy szemközt
- ◆ Egy önkéntest önkéntes a csoport előtt
- ◆ Több önkéntest önkéntes a csoport előtt
- ◆ Minden önkéntest minden önkéntes előtt
- ◆ Egy önkéntest a szervezet tagsága előtt
- ◆ Több önkéntest a szervezet tagsága előtt
- ◆ Minden önkéntest a szervezet tagsága előtt
- ◆ Egy önkéntest a nyilvánosság előtt
- ◆ Több önkéntest a nyilvánosság előtt
- ◆ Minden önkéntest a nyilvánosság előtt

### Mivel?

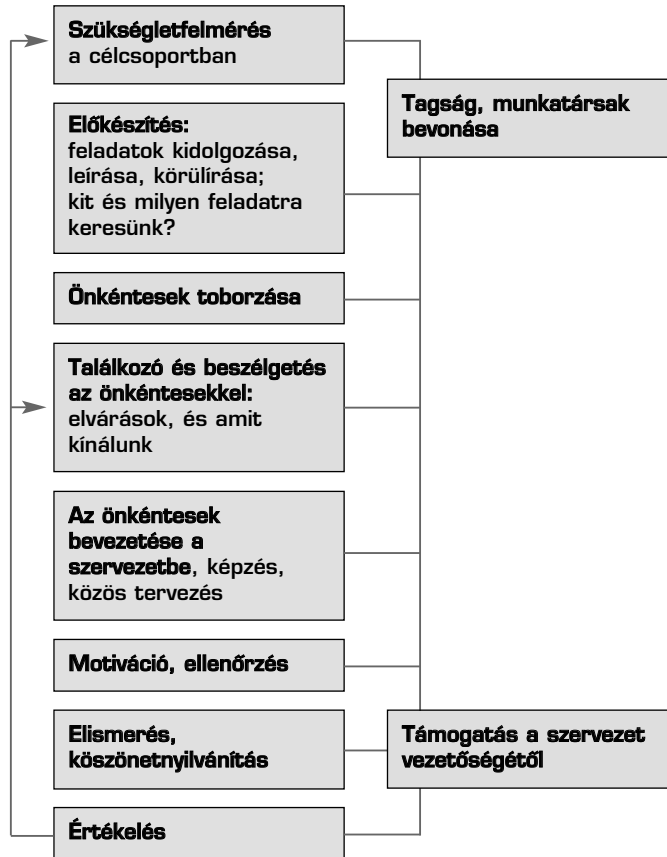
- ◆ Kiadványban
- ◆ Ajándéktárggyal
- ◆ Pozitív példaként állítással
- ◆ Jutalomprogrammal (kávézás, külföldi út, koncert stb.)
- ◆ Dicsőségtáblán
- ◆ Fényképfalon
- ◆ Személyes odafigyeléssel

### Kitől?

- ◆ A szervezet vezetőjétől
- ◆ Az önkéntes tevékenység igénybevevőjétől
- ◆ Külső elismert embertől
- ◆ A szervezet tagjaitól

### AZ ELISMERÉS ÉS KÖSZÖNETNYILVÁNÍTÁS ELVEI:

- ◆ Folyamatos és nélkülözhetetlen
- ◆ Kreatív és az önkéntesre szabott
- ◆ Lehet formális és informális
- ◆ Sikeresége a fogadó által mérhető





## AZ ÖNKÉNTESekre VONATKOZÓ SZERVEZETI IRÁNYELVEK KÉSZÍTÉSE<sup>1</sup>

Minden önkéntesekkel foglalkozó szervezetnek szükséges összeállítani egy ún. önkéntesekre vonatkozó szervezeti irányelveket tartalmazó dokumentumot, amiben összefoglalja mindazokat az elveket, amiket mind a szervezethez csatlakozó önkéntesek, mind az alkalmazottak számára követendőnek tart. Az önkéntességre vonatkozó szervezeti filozófia tulajdonképpen az önkéntes menedzsment egyes elemeinek a szervezetre vonatkozó módszereit tartalmazza.

*Álljon itt most néhány jó tanács, hogy mit mindent kell átgondolnunk ahhoz, hogy ezt elkészítsük.*

### **A legfontosabb:**

- ♦ *A Miért? megfogalmazása* - Miért akarunk önkénteseket fogadni? Mit kínálunk nekik?
- ♦ *Önkéntes tevékenység leírása* - Mire kell az önkéntes?
- ♦ *Önkéntesek toborzása* - Hogyan toborozunk?
- ♦ *Interjú és kiválasztás* - Mi a kiválasztás menete, elvei?
- ♦ *Orientáció és képzés* - Az orientáció elemei: kell-e képzés, miért és milyen legyen?
- ♦ *Ellenőrzés, motiváció, köszönetnyilvánítás* - Hogyan? Mit?
- ♦ *Elbocsátás* - Mi legyen az eljárás?
- ♦ *Az önkéntes program ellenőrzése* - Hogyan?

### **És amit még érdemes átgondolni:**

- ♦ Az önkéntesek megjelenése és a hiányzások
- ♦ Az önkéntes teljesítmény-ellenőrzése, visszatekintés
- ♦ Juttatások: biztosítás, képzés stb.
- ♦ Panaszkezelés
- ♦ Költségtérítési megegyezések, szabályok
- ♦ A szervezet eszközeinek és berendezéseinek használata
- ♦ Titoktartási kötelezettségek
- ♦ Próbaidős felvétel
- ♦ Az önkéntes által elvégzett feladatok dokumentálása

<sup>1</sup> CIVIQ Institut Vrijwillige Inzet (Holland Önkéntes Központ, Utrecht) anyaga alapján



ENGLISH TRANSLATION  
ORGANIZATIONS



BÉTHEL  
FOUNDATION



*Békéscsaba*

# THE ORGANIZATION

## ORGANIZATIONAL DATA



NAME: Bethel Foundation  
HEADQUARTERS: 5600 Békéscsaba, Dr. Becsey Oszkár u. 2.  
TELEPHONE NUMBER: 06/66/443-030  
FAX: 06/66/443-030  
E-MAIL: bethel@strobeth.hu  
NAME OF OFFICIAL REPRESENTATIVE: Lajos Gyulai  
NAME OF CONTACT PERSON: Dr. Julianna Dávidné B. Hidvégi

### ACTIVITIES OF THE ORGANIZATION:

- ♦ health maintenance, preventive healthcare, healing and rehabilitation activity
- ♦ social activities, family support, elderly care
- ♦ education and training, talent development, public education
- ♦ child and youth protection, child- and youth-related work
- ♦ promoting social equality of disadvantaged groups
- ♦ promoting education, training and employment for social groups disadvantaged on the job market
- ♦ scientific activity, research

### FIELD OF ACTIVITY OF THE ORGANIZATION (TOWN, COUNTY):

Békéscsaba, Southern Plain Region and national.

ANNUAL INCOME OF THE ORGANIZATION: 20 millió Ft

MAIN INCOME SOURCES OF THE ORGANIZATION: normative state subsidies, municipal subsidy for the financing of task assumption, subsidy application resources, donations.

NUMBER OF PAID EMPLOYEES: 11

NUMBER OF VOLUNTEERS (CONTINUALLY ASSISTING THE ORGANIZATION): 20-30

IS THERE A VOLUNTEER COORDINATOR?

Coordinators working with volunteers: Magdolna Kazárné Gajdács, Nikolett Balogh, Katalin Szőke.

### PURPOSE OF THE ORGANIZATION:

Charity assistance, participation in programs improving the social circumstances as well as the psychosomatic and mental well-being of the population. Innovative cooperation in the development, introduction and dissemination of novel forms of human health care,

especially those concentrating on personal and social care. Cooperation with service providers operating in the area of human care, participating in the development of a social service provider network, introduction, organization and dissemination of volunteer activities. Preparation of methodological research projects and studies; training; skill development; promotion of social equality of disadvantaged groups.

#### BRIEF PRESENTATION OF THE MAIN PROGRAMS OF THE ORGANIZATION:

- ♦ **Kapu (Gate) Program**  
A volunteer assistance service, in which volunteer participants provide free, supplementary services out of their own free will for socially disadvantaged groups. The prerequisite for entry into the program is the completion of a 40-hour basic course.
- ♦ **Kapu Methodology**  
Continuous professional support and network development for the Kapu (Gate) Programs operating in the country.
- ♦ **Gadara House**  
An institution providing daytime care where the Foundation performs services for the healthy population with a primary preventive purpose, and for psychiatric patients with a secondary preventive purpose.
- ♦ **Community psychiatric care**  
Provision of community care for psychologically hurt psychiatric patients at their own homes.
- ♦ **Civil Network Development Center**  
In the counties of Békés and Csongrád, continuous consulting, network development, information provision, creation of a databank for non-profit organizations operating within the social care system, with the purpose of continuous development of the organizations and their services.
- ♦ **Southern Great Plain Regional Resource Center**  
The Resource Center is jointly operated by the Foundation and Stroke Positive Ltd. The objectives of the services of the resource center are the development of the social care system in the region, generation and implementation, as well as management of projects.
- ♦ **Other program: Volunteer Center Network Building Program (Phare Access 2002)**  
A joint project with the Volunteer Center Foundation and the Dutch CIVIQ (Volunteer Center in Holland), the objective of which is to develop a network of regional volunteer centers in Hungary.

#### BRIEF HISTORY OF THE ORGANIZATION:

Nearly ten years ago, the founder of the Foundation and the professional experts assisting its operation set the goal to take on the job of handling the most significant problems and social disadvantages appearing in the local communities, in given societal environments and that of developing methods for solution and programs alleviating the problems. In the course of development, the philosophy of the Foundation has been to develop novel, innovative types of service that can serve as models while adapting to grassroots, community-based needs and responding to their uniqueness. Along these lines, the two most important projects of the organization, the Kapu (Gate) Program and the Gadara Project have been commenced.

Bethel Foundation is a successor to the Bethel Reformed Deaconess Foundation, which was established by a Calvinist Deaconess, Irma Füle in the form of a private foundation. In this form, the Foundation started its activities in the town of Békés, helping young people and the elderly through various programs. The initial objective was the formation of an institution where support for the two age groups could be achieved collectively. The Kapu (Gate) Program was developed between 1996-1998, and by now, it has started its operation and become well-known in the territory of the whole country. In 1998, the Gadara Youth Care Center operated by the Foundation opened its gates in Békéscsaba. In the course of its operation, tasks were becoming increasingly diverse, new programs were continuously starting, therefore, the organization had to be developed further due to internal needs, and this need was reinforced by the advanced age of the founder. As a result of the organizational transformation, the new Foundation was formed, which - by merging with the old foundation - carries on the work and objectives of the original foundation, and by now, its activities have been complemented by the joint operation with the Southern Great Plains Regional Resource Center Stroke Positive Ltd.



# VOLUNTEER PROGRAM



ORGANIZATION NAME: **BETHEL FOUNDATION**

PROGRAM NAME: **KAPU (GATE) VOLUNTEER ASSISTANCE SERVICE**

## **VOLUNTEER PROGRAM:**

The KAPU PROGRAM jointly developed and first applied in practice by the Béthel Foundation in Békés County and the Social Care Initiatives Network located in Brighton (UK) is a volunteer assistance service based on residential communities, which offers training and professional support primarily for young, unemployment career entrants, for volunteer assistance of young people not restricted by professional qualifications, which help was primarily given to people living in their homes with special needs.

Since its inception, the program has been continuously developing and changing. It is regularly redesigned and new objectives are defined based on surveys concerning the effects of the program, as well as the satisfaction of volunteers and users.

For new job market entrants, volunteer work can ensure the experience which can serve as a condition for getting appropriate employment. In the event of inactive women over the age of 40, it assists the transition back into the local society. The volunteer activity of retired residents can contribute to the preservation of their mental and physical activity. Volunteer activities on behalf of active residents with full-time employment can have an important role in promotion of social solidarity, and represent a model value for younger generations.

## **DUE TO THE PROGRAM:**

- Capabilities for social solidarity and sensitivity is increased both among volunteers and users, thereby increasing the value of health.
- A progressive, societal service is created based on the principle of volunteerism.
- The social and health care system of Hungary develops further.
- The program can contribute to the management of societal problems based on the cooperation between the government, the municipalities, NGOs, businesses and informal communities.
- On the long term, upon inclusion of volunteer assistance services, fewer and fewer local residents will need the services of a costly residential institution, which represents a more humane solution for the individual and a more cost-effective solution for the public budget.

The Kapu (Gate) program was created as a civil initiative while going through those stages of development the experiences of which can represent a model not only for the development of a supplemental service but also to the dialog based on partnership, using the tools of open communication, thereby ensuring equal participation in the process of care, which needs a change of paradigm.

The history of development of this program is a true presentation of the birth of historic project and that innovation with respect to personal care is the provision of creative, complex and individual assistance adjusted according to special needs and in the required quantity, while based on traditions, cohesive forces in residential communities, as well as the cooperation between various sectors of care.

The Kapu program has a nationwide network. In 2003, 13 organizations operated such programs altogether. At the 13 organizations, the total number of active, contracted volunteers performing assistance was 256. During the years, it has become clear that each, individually created Kapu (Gate) program has its own developmental path, even if it started based on the same methodology. Propagation of the program, winning potential partners in the community, keeping cooperative projects alive, retaining volunteers after successful recruitment, ensuring financial sustainability are long and unique processes in each case.

.....

#### **MANAGEMENT/OPERATIONAL STEPS OF THE VOLUNTEER PROGRAM:**

- Recruitment of volunteers is performed via the media, as well as personal and phone contact, managed by the program director. In the first grades of secondary schools, the coordinator has the opportunity to present the Program during headmasters' classes and to register young applicants. Here, they complete a training application form, based on which the coordinator contacts them 2-3 weeks before the training session. At this time, they have to decide whether to participate in the training or not.
- At the first interview, applicants receive general information on the volunteer assistance activity and its conditions. At this interview, the program director can assess the motivation of the applicant.
- Potential volunteers participate in a 40-hour basic training, conducted by a qualified trainer with the help of an assistant. At the end of the training, volunteers receive their certificates of successful completion and decide whether they wish to work as volunteers. Completion of the training is a prerequisite for performing volunteer assistance activities. In the event that the volunteer wishes to give assistance in hospitals, he/she has to complete a supplementary training course as well. At the completion of the training the Programs organize a small party where active volunteers are also present.

- The program director concludes a cooperation agreement with the volunteer undertaking the work (between the coordinating organization and the volunteer) and completes the personal data sheet of the volunteering.
- Based on the user's agreement (user, volunteer, coordination organization), the volunteer commences its activity of assistance.
- Volunteer helpers participate in working meetings every 2 week, which are chaired by the program director and the coordinator, where the work of the elapsed period is evaluated and recorded. During working meetings helpers have the chance to conduct case discussions and/or use supervision if needed.
- The Foundation requires both the volunteers and the user to complete satisfaction questionnaires on a yearly basis.
- Each year an organization operating a Kapu (Gate) program hosts the national Kapu (Gate) Conference in its town. During this one day of professional meetings the activities of volunteers are publicly recognized. Each program selects the volunteer - based on their work during the past year - whom they want to reward, then they give out the "Kapu (Gate) Volunteer of the Year" awards within the framework of the conference.
- At the end of each year the Programs organize a closing party where their annual performance is evaluated.
- Once in a year on a day of recreation volunteers can participate in excursions by which the various services can express their gratitude for their yearly activity.
- Experience exchange is an important tool of retaining volunteers. The Foundation considers it important for the helper to feel that he/she is the member of a large team and that he/she is not alone with his/her problems emerging during assistance: they can receive practical advice from their fellows, share their experiences with others and see how the program is operating in other towns.
- The coordinator dealing with helpers has to administer the recruitment of volunteers and organize training courses for them. Following training the coordinator assesses the needs of volunteers (whom do they want to assist and in what problems), enters into and maintains contact with receiving organizations and users. After assessing needs they refer the volunteer to the appropriate user or recipient organization. Their responsibilities are continuous contact with volunteers, representation of their interests, organization and administration of working meetings, performing the tasks of the program director assistance as well as obtaining the results of satisfaction questionnaires.
- In the event that the volunteer has violated the ethics in such a way that it cannot be reconciled with the philosophy of the service, the program director cancels the agreement with the volunteer.



*Further information concerning the Kapu (Gate) Program:*

**Bethel Foundation**

5600 Békéscsaba, Dr. Becsey O. u. 2.

Katalin Tyetyákné Szilágyi - Kapu (Gate) Program - Program Director

Magdolna Kazárné Gajdács - Kapu (Gate) Program - Program Coordinator

Katalin Domokos - Kapu (Gate) Methodology - Operative Manager

Tel/fax: 06/66/443-030; E-mail: [bethel@strobeth.hu](mailto:bethel@strobeth.hu)

Homepage: [www.strobeth.hu](http://www.strobeth.hu)



.....

## CSALÁN ("NETTLE") ASSOCIATION

FOR THE PROTECTION OF NATURE  
AND THE ENVIRONMENT



*Veszprém*

# THE ORGANIZATION

## ORGANIZATIONAL DATA



NAME: Csalán ("Nettle") Association for the Protection of Nature and the Environment

HEADQUARTERS: 8200 Veszprém, Kossuth L. I. 2/2.

MAILING ADDRESS: 8201 Veszprém, PF (P. O. Box): 222

TELEPHONE NUMBER: 06/88/578-390

FAX: 06/88/578-391

E-MAIL: csalan@csalan.hu

NAME OF OFFICIAL REPRESENTATIVE: Mónika Mátyás

NAME OF CONTACT PERSON: Ildikó Békási

---

### ACTIVITIES OF THE ORGANIZATION:

- ♦ education and training, talent development, public education
- ♦ environmental protection

### FIELD OF ACTIVITY OF THE ORGANIZATION (TOWN, COUNTY):

Veszprém County, Central Transdanubia Region.

ANNUAL INCOME OF THE ORGANIZATION: 15 million HUF

MAIN INCOME SOURCES OF THE ORGANIZATION: Subsidy applications.

NUMBER OF PAID EMPLOYEES: 3

NUMBER OF VOLUNTEERS (CONTINUALLY ASSISTING THE ORGANIZATION): 20

IS THERE A VOLUNTEER COORDINATOR? Ildikó Békási

### PURPOSE OF THE ORGANIZATION:

Promoting the solution of local environmental problems, reduction of environmental damage, promotion of environmental protection and environmentally conscious lifestyles.

### BRIEF PRESENTATION OF THE MAIN PROGRAMS OF THE ORGANIZATION:

- ♦ **Environmental Consulting Office**  
Its objective is to increase societal participation in the town's environmental protection.
- ♦ **Veszprém Eco-fair (2003, 2004)**  
Its objective is the presentation of environmentally friendly products and their presentation to the public within the framework of a traditional fair.

- ♦ **Landscape surgery**  
As a regional center in Veszprém County, we participate in the national program of the Garbage Association organized for the elimination of illegal landfills. A local characteristic of the program is the elimination of the increasing number of illegal landfills in the Bakony region, as well as the protection of natural values and reedy areas along the Balaton shore.
- ♦ **Regional coordination in regional development**  
In 3 counties of the Central Transdanubia Region, coordination of the regional development activities of environmental civic organizations in order to strengthen societal participation and a publication of quarterly newsletter.
- ♦ **Törpe Csalán "Small Nettle" Environmental Youth Club**  
Meeting place for students between 14-20 years of age. Workshops, field work, excursions.
- ♦ **Environmental Summer Camp**  
Organization and implementation of a camp for the winning teams of the "Window to Earth" competition.
- ♦ **Adopt-a-Tree Program**  
Planting and adoption of trees in highly frequented excursion destinations of Veszprém, in the Betekints Valley and along the bicycle path between Veszprém and Szentkirályszabadja.
- ♦ **"Window to Earth"**  
Annual, several month long environmental contest series (organized the third time) to promote and strengthen environmentally conscious views among young people between 10-12 years of age in Veszprém and nearby villages.
- ♦ **Christmas tree return campaign**
- ♦ **Car-Free Day**
- ♦ **"Happier with Less" Day**

**BRIEF HISTORY OF THE ORGANIZATION:**

The Association was founded in 1997 by university students with the objectives of promoting the cause of environmental protection among people. Initially, they were organizing evening discussion sessions, talks and film presentation, later on, they became active in implementing more and more awareness raising programs and campaigns for the public. Since then, the organization has grown beyond the university and with its programs and initiatives, it is present in the whole city, as well as in the county of Veszprém. The ever-increasing membership basis and the volunteers continuously engaging in various tasks are responsible for forming a strong and credible organization.

# VOLUNTEER PROGRAM



ORGANIZATION NAME: CSALÁN ("NETTLE") ASSOCIATION  
PROGRAM NAME: ECO-FAIR

## **VOLUNTEER PROGRAM:**

The Csalán ("Nettle") Nature and Environmental Protection Association has been mostly based on the active cooperation of university students since 1997. In the past period, we organized numerous successful attention-getting campaigns to realize our environmental ideas in Veszprém and its immediate vicinity. Our programs are mainly directed at environmental education, bioagriculture, healthy food, regional development, as well as the remedy of the environmental problems in Veszprém. The dynamic growth of our membership, the number of university students involved in our programs and our increasing reputation carries great opportunities. Our available infrastructure and ample experience serve as secure foundation for our future.

- ♦ **ECO-FAIR**

The Eco-fair is a program presenting and promoting locally produced healthy biofoods and products, which is one of our most significant and popular events. This Eco-fair with a traditional fair atmosphere in the ancient town center of Veszprém was organized in the Fall of 2003 and 2004 including those engaged in ecologic agriculture in our area. Due to the beautiful weather, the pleasant atmosphere and the extraordinary openness of farmers, we could encounter more than 1000 visitors at our event and no bioproducts remained unsold. Its positive reputation has reached many locations and there is an increasing need for further Eco-fairs. The Eco-fair represented a serious challenge to our team since we offered an attractive, evocative and useful program to a large group of people. We had to give simultaneous attention to small details, the successful implementation of the program, the motivation of our volunteers and we have to remain credible in front of everybody. However, this did not pose a problem with the inclusion of a dozen enthusiastic activists as well as their knowledge and attentiveness. Tents and decorative scarecrows were being prepared as well as countless other decorative elements, the building of stalls were in progress and music was starting to play. As many people remarked, everybody felt that with its ambience and spirituality, the program had given a lasting experience with farmers, organizers and interested participants.

## MANAGEMENT/OPERATIONAL STEPS OF THE VOLUNTEER PROGRAM:

- ◆ **RECRUITING VOLUNTEERS (selection process, interviews):**  
At our events and campaigns we always find time and opportunities to talk with interested participants. A significant part of our new volunteers are from this group, but we publish continuously in the university magazine and our presence at the universities is also a good chance for recruiting volunteers. If anyone indicates his/her intention to join, we conduct a detailed interview with him/her about the activities of our association and his/her intended activities. These interviews are recorded in writing as well.
- ◆ **INTEGRATION OF VOLUNTEERS IN THE ORGANIZATION:**  
We welcome new volunteers at our programs and we often give them immediate assignments, because in our opinion only joint activities can give real community feeling to our volunteers. We do not only meet at specifically environmental events, but also organize joint excursions, handicraft programs for the members of our association.
- ◆ **RETAINING VOLUNTEERS:**  
The best way to motivate our volunteers is to organize joint programs and to give them opportunities to expand their professional knowledge (a significant part of our members study environmental engineering).
- ◆ **RECOGNITION FOR VOLUNTEERS:**  
In the recent past we have worked out our motivational system for the members of the association. After successful completion of individual tasks, we gave so-called "pennies" to our members. They can exchange these pennies for excursions, photocopying, telephoning and various publications. These opportunities for exchange are continuously expanded.
- ◆ **RESPONSIBILITIES OF VOLUNTEERS, THEIR TASKS IN THE ORGANIZATION AND WITHIN THE PROGRAM:**  
The responsibilities of volunteers are different for different programs, but we generally give them tasks according to their professional experience and motivation. The greatest degree of responsibility falls on the program coordinator.
- ◆ **CONTRACT/AGREEMENT WITH THE VOLUNTEERS:**  
We usually do not conclude written agreement with the volunteers but we always discuss the assignments with them in detail.

- ♦ MAINTAINING CONTACTS WITH VOLUNTEERS:  
Meetings are organized for our volunteers every Tuesday, otherwise we keep regular contact with them by phone and email.
- ♦ ROLES, TASKS AND RESPONSIBILITIES OF VOLUNTEER COORDINATORS:  
The primary task of a coordinator is to deal with the minor affairs of volunteers and to keep regular contact with them, he/she has to know who is qualified and motivated for individual assignments, when they have time and where to reach them.
- ♦ TRAINING OF VOLUNTEERS, TEAM BUILDING:  
The association offers its volunteers regular opportunities to participate in professional training and team building takes place as well every year.
- ♦ RELATIONSHIP OF PAID EMPLOYEES AND VOLUNTEERS IN THE ORGANIZATION:  
They mutually help one another's work. In many instances not only interest in work but also mutual sympathy can determine who will work together.
- ♦ DISMISSAL OF VOLUNTEERS AND OTHER PROBLEMS:  
This has not happened so far, but if this was the case, we would try to offer another opportunity.
- ♦ INSURANCE FOR VOLUNTEERS (if any):  
None.



FOUNDATION  
FOR DEMOCRATIC  
YOUTH



*Budapest*



# THE ORGANIZATION

## ORGANIZATIONAL DATA



NAME: Foundation for Democratic Youth  
HEADQUARTERS: 1063 Budapest, Kmety György u. 15.  
TELEPHONE NUMBER: 06/1/354 -119  
FAX: 06/1/354-1192  
E-MAIL: staff@i-dia.org  
NAME OF OFFICIAL REPRESENTATIVE: Rita Galambos  
NAME OF CONTACT PERSON: Attila Kaszás

---

### ACTIVITIES OF THE ORGANIZATION:

- ♦ education and training, talent development, public education

FIELD OF ACTIVITY OF THE ORGANIZATION (TOWN, COUNTY): National.

ANNUAL INCOME OF THE ORGANIZATION: 56,160,000.00 HUF (in 2004)

MAIN INCOME SOURCES OF THE ORGANIZATION: Subsidy applications to the state and various foundations.

NUMBER OF PAID EMPLOYEES: 6 full-time employees, 4 part-time co-workers.

NUMBER OF VOLUNTEERS (CONTINUALLY ASSISTING THE ORGANIZATION): The activities of the office are assisted by 2 persons, and 38 volunteer group coordinators are active in the network.

IS THERE A VOLUNTEER COORDINATOR?

The coordination tasks for volunteers participating in the organization (ca. 700 people) are performed by Ágnes Zsóka in the office, András Vincze in Northern and Eastern Hungary, Henriett Bardon in Northern and Western Hungary, Dénes Váradi in Southern Hungary, Adél Mia Prokop in Western Hungary.

PURPOSE OF THE ORGANIZATION:

**Mission:**

The Foundation for Democratic Youth (DIA, Demokratikus Ifjúságért Alapítvány) is a public benefit organization, the purpose of which is the creation of a youth volunteer network (consisting of people between 14 and 25 years of age) for strengthening civil society in Hungary and in Central Europe.

## BRIEF PRESENTATION OF THE MAIN PROGRAMS OF THE ORGANIZATION:

**The basics of our program:** In the creation of the Foundation's program our partner organization Youth Service International has given us significant help.

The volunteer program of DIA creates opportunities for the students of participating schools and youth organization to further deepen their skills and competences needed for social and community life and to develop them in practice. A condition for success of the program is the cooperation between young volunteers, local coordinators and non-profit organizations. Our organization can give professional background and assistance to achieve this purpose.

- ♦ **Volunteer program during the year:**

- *Volunteer activity:* DIA helps its young volunteers to create volunteer programs satisfying local needs independently or jointly with other civil organizations operating in their community.

- *Workshop for information processing:* In the form of a monthly meeting local coordinators help young volunteers to analyze and evaluate the significance of their work and the arising social issues. Guests from various organizations and companies can also give presentations at the meeting about their work and their roles in the community. An important objective of these meetings is the development of skills and competences of volunteers necessary for community life (communication, problem-solving, conflict management, cooperation skills) by discussing their experiences.

- ♦ **Professional assistance:**

The co-workers of the organizations provide continuous consultation and evaluation opportunities for participating schools, students, teachers and civic organizations. During visits, personal discussions with volunteers, coordinators and the representatives of these organizations as well as counseling related to the emerging problems can be organized. Apart from continuous professional assistance we are also active in organizing training sessions and conferences. Trainings are complemented by a comprehensive handbook and a continuously expanding webpage ([www.i-dia.org](http://www.i-dia.org)).

- ♦ **International youth programs:**

Apart from programs in Hungary, DIA considers it highly important to organize contact and cooperation between young people of various countries. For this purpose, we organize programs where students from Central and Eastern Europe can work together with their fellows during the summer. We organize an International Summer Camp and exchange programs for volunteers participating in the program during the year. We also receive and send volunteers within the framework of the EVS (European Volunteer Service) program.

#### BRIEF HISTORY OF THE ORGANIZATION:

##### **Program background:**

Political changes in the past decade, the starting development of market economy as well as the rapid progress of the civil sphere pose a serious challenge to the growing up generation. DIA intends to use the changes that started in the recent times to creatively motivate the greatest possible number of young people for critical thinking and leadership roles, thus promoting the development of the community. The credo of our organization is that learning the ideas of volunteerism and willingness to help others at an early age can help the next generation to a great extent in accepting democratic principles and practicing civil techniques.

# VOLUNTEER PROGRAM



ORGANIZATION NAME: **FOUNDATION FOR DEMOCRATIC YOUTH**  
PROGRAM NAME: **DIA MODEL**

## **VOLUNTEER PROGRAMS:**

DIA implements a non-formal educational program in which young people, students from participating schools, university groups and youth organization implement volunteer programs. A condition for success of the program is the cooperation between young volunteers, local coordinators and non-profit organizations. This is accompanied by the review session where the acquired skills and knowledge are further elaborated on and discussed by the participants in a group session directed by the local coordinator. Guests from various organizations and companies can also give presentations at the sessions about their work and their roles in the community. Our organization can give professional background and assistance to achieve all these purposes.

- ◆ **COORDINATOR DAY:**  
The goal of the one-day long event is the strengthening of relationships within the network and exchange of experience between coordinators.
- ◆ **COORDINATOR TRAINING:**  
Coordinator training is organized twice a year for our coordinators so that they can acquire the professional knowledge and skills required for the assistance of volunteer projects, supporting groups and for reviews.
- ◆ **TRAINING:**  
DIA offers trainings to young people in various topics but even local groups can request training sessions from the offerings of DIA (such as for example communication, problem solving, organization of programs, sustainable development, team building, etc.)
- ◆ **VOLUNTEER FORUM:**  
Four-day meeting for volunteers.
- ◆ **SUBSIDY APPLICATION FOR LOCAL INITIATIVES:**  
It is directed at the financial support of the programs of DIA groups.
- ◆ **VOLUNTEER DAY:**  
We perform community work by supporting a good cause and the whole year of our cooperation is celebrated together at afternoon programs.

- ◆ INTERNATIONAL YOUTH PROGRAMS:  
Our Foundation organizes international summer camps and exchange programs in each year.

DIA started this work in 1999 in 5 communities, namely: Veszprém, Tapolca, Miskolc, Debrecen and Kassa (Kosice, Slovakia) by organizing a large conference. The program was started with the inclusion of nearly 75 young people performing regular, volunteer community work at more than 20 local non-profit organizations and social institutions. Work was performed among others, in old people's homes, environmental organizations, elementary schools and support centers for large families. By now, our organization has managed to form 48 local groups in its domestic and international network, by the participation of nearly 700 young people.

.....

#### MANAGEMENT/OPERATIONAL STEPS OF THE VOLUNTEER PROGRAM:

- ◆ RECRUITING VOLUNTEERS (selection process, interviews):  
Our organization recruits volunteer groups thus we can discuss recruitment of the group and its leader. We communicate our activities to future coordinators at individual interview sessions and we offer cooperation. (Recruitment is performed in two directions: we contact schools and organizations in the hope of cooperation and we are contacted, as well.) We address young people within the framework of our Civil Minutes programs, where we visit secondary school classes to discuss DIA and volunteerism.
- ◆ INTEGRATION OF VOLUNTEERS IN THE ORGANIZATION:  
The groups enter the network by concluding a cooperation agreement with the coordinator or the adult helper (or the helper in their own age group).
- ◆ RETAINING VOLUNTEERS:  
We continuously organize various programs (domestic and international training courses, camps) we provide professional help to groups and we offer opportunities for subsidy applications. Their network activities make the program more colorful and attractive for young people.
- ◆ RECOGNITION FOR VOLUNTEERS:  
At our training sessions they receive gifts and certificates recognizing their work. We place increasingly greater emphasis on recognition within the school and/or university, as well. It is important that their activities be recognized and valued by the local community (fellow students, friends, town). We organize regular press conferences in the residential areas of

various groups in order to help them get publicity in the local media. This year a new award will be introduced within the DIA, which will be given to volunteers and coordinators within the framework of a large, whole day long nationwide event (e.g. the most active award).

- ♦ RESPONSIBILITIES OF VOLUNTEERS, THEIR TASKS IN THE ORGANIZATION AND WITHIN THE PROGRAM:

### **The role of young people**

Young people in DIA groups can be between 14 and 25 years of age. Anybody can be a member of a DIA group, without respect to sex, skin color or religion. The role of young people is to come forward with ideas with respect to volunteer activities, organize and administer these activities and participate in them.

### **Generally we can distinguish two types of volunteer activity:**

- *Case-based, short term projects:* These can be single-day events, festivals, park cleaning, demonstrations, etc. These activities are generally not performed via an organization but young people organize them independently.
- *Continuous volunteer activity:* This is volunteer activity in its traditional sense. A young volunteer regularly visits a non-profit organization or institution. They usually visit children's hospitals, children's homes, refugee camps and zoos, and assist the work of employees. Young people usually visit these institutions for longer periods of time (several years).

### **The role of the coordinator:**

The coordinator primarily concentrates in information processing and the development of competences in their own group according to the DIA model. Successful implementation of a volunteer project depends mostly on the young people themselves. Naturally in the event of newly formed DIA groups the coordinator can help the organization of volunteer project, assume some responsibilities of the young people, but the responsibility of performing tasks related to volunteer activities has to be passed to the young people over time.

At the meetings and the review sessions the coordinator is present in three different roles depending on their present situation.

- *As a teacher:* conveys knowledge and information.
- *As a group facilitator:* helps the volunteer group acquire the ability of joint planning and decision-making. Helps conflict management, encourages open communication and pays attention to group processes.
- *As a mentor:* promotes the development of individual and social skills.

- ♦ **CONTRACT/AGREEMENT WITH THE VOLUNTEERS:**  
The groups enter the network by concluding a cooperation agreement with the coordinator or the adult helper (or the helper in their own age group).
- ♦ **ORGANIZATIONAL PHILOSOPHY FOR VOLUNTEERS:**  
The objective of DIA is to make it possible for today's young people to become full-fledged members of our changing society who have the will, courage and capabilities to change their own lives and the lives of their communities.
- ♦ **MAINTAINING CONTACTS WITH VOLUNTEERS:**  
Contacts with coordinators i. e. group helpers are maintained by email or phone. Moreover we organize regular meetings where networking and information flow have the central role. Apart from emails volunteers and coordinators also receive regular SMS messages about individual training sessions.
- ♦ **ROLES, TASKS AND RESPONSIBILITIES OF VOLUNTEER COORDINATORS:**  
**This is performed at multiple levels at DIA:**
  - Office workers and regional coordinators (paid employees) whose work consists of three main parts: maintenance of contacts, information flow and professional assistance.
  - The role of the group leader (coordinator) assisting young volunteers has also two levels: organization and administration of group meetings, assistance in the organization of volunteer activities, official representation of the group towards the local community, town, school and conveying information from DIA to the group members.
- ♦ **TRAINING OF VOLUNTEERS, TEAM BUILDING:**  
We organize regular training sessions and meetings for our volunteers in order to help them get to know one another and DIA better.
- ♦ **RELATIONSHIP OF PAID EMPLOYEES AND VOLUNTEERS IN THE ORGANIZATION:**  
We consider personal relationships to be very important, therefore we have employed regional coordinators who are geographically close to the groups and they can visit them more often as well as support them professionally due to their qualifications.
- ♦ **DISMISSAL OF VOLUNTEERS AND OTHER PROBLEMS:**  
So far there has not been any dismissal at DIA. Those events when life situations of volunteers have changed and they could not participate any longer in the network are not included. Determination of exact objectives and expectations is of great help in eliminating this problem, this is done in the form of a partnership agreement.

- ◆ INSURANCE FOR VOLUNTEERS (if any):  
We do not purchase insurance for our volunteers, because of the nature of our activities. At programs potentially requiring physical work, safety training is performed by professionals and several workers familiar with the given work project are present.





FAUNA  
ASSOCIATION



*Budapest*

# THE ORGANIZATION

## ORGANIZATIONAL DATA



NAME: Fauna Association  
HEADQUARTERS: 1053 Budapest, Királyi Pál 20. III. /9.  
MAILING ADDRESS: 1056 Budapest, Sörház 3.  
TELEPHONE NUMBER: 06/1/318-1535  
FAX: 06/1/411-1171  
E-MAIL: fauna@fauna.hu  
NAME OF OFFICIAL REPRESENTATIVE: dr. Ágnes Pethő  
NAME OF CONTACT PERSON: Erika Dömötör

---

#### ACTIVITIES OF THE ORGANIZATION:

- ♦ education and training, talent development, public education
- ♦ nature and animal protection

#### FIELD OF ACTIVITY OF THE ORGANIZATION (TOWN, COUNTY):

Budapest and several towns in the countryside (by their members).

ANNUAL INCOME OF THE ORGANIZATION: 7.1 million HUF

MAIN INCOME SOURCES OF THE ORGANIZATION: Subsidy applications (NCA, Kövice, Budapest Municipality, Ökotárs, CIWF, WSPA).

NUMBER OF PAID EMPLOYEES: 3

NUMBER OF VOLUNTEERS (CONTINUALLY ASSISTING THE ORGANIZATION): 30-40

IS THERE A VOLUNTEER COORDINATOR?

Szabolcs Levente Csom, Erika Dömötör

#### PURPOSE OF THE ORGANIZATION:

Fauna Association is a public benefit organization formed in 1989 and working for the creation of a society built on the respect for life. Our organization is engaged in nationwide campaigns and education as well as in representing the interests of animal friends all over the country.

#### BRIEF PRESENTATION OF THE MAIN PROGRAMS OF THE ORGANIZATION:

- ♦ **Education:**  
A significant hiatus exists in our country in teaching proper animal treatment and care. Our association has been preparing educational packages and supplementary materials to

accompany classes and activities dealing with animal protection and several years ago it launched a Teacher Training Course in Animal Protection, registered by OKJ.

♦ **Agricultural Animal Protection Group**

The objective of the group is to improve the living conditions of farm animals. We have started to explore cruel practices in large-scale animal husbandry and the transportation of beef-cattle, as well as lobbying and campaign activities (animal transportation, large-scale animal husbandry, broiler campaign). In 2003, the Fauna Association joined the international campaign aiming at a WTO reform.

♦ **Anti-fur movement**

In wintertime we organized street campaigns against wearing fur in order to prevent the use of hundreds of thousands of animals in the name of fashion.

♦ **Legal workgroup**

We actively participated in the preparation of the Animal Protection Act and in 2003, we were active in the campaign to include cruelty to animals in the Penal Code.

We conduct a regular lobbying activity for the amendment of EU legislation reforms and we regularly inform the relevant authorities on our ideas and proposals. We participate in the international campaign for WTO reform by a lobbying activity as well.

♦ **Fauna News - Our quarterly publication**

The only regularly published periodical in our country in the topic of animal protection. It has regular coverage of domestic and international events and legislation, published quarterly in 2000 issues. Its permanent columns offer technical articles to the readers. Copies are available in our offices, as well as in biostores and shops carrying animal accessories.

♦ **Our publications:**

*Education:*

- We and domestic animals, workbook and video
- "Alternative in biology education", a video for substituting animal experiments.
- "From guinea pig to computer mouse" catalogue of materials for the substitution of animal experiments, WTO brochure and video
- Animal protection for educators, workbook

*Campaign materials:*

- Live sheep export - a cruel business
- Animal transportation routes
- Anti-fur flyers
- Broiler-chicken flyers.

#### BRIEF HISTORY OF THE ORGANIZATION:

The Association was formed in 1989 as an animal welfare club which has grown into an organization with nationwide influence, a member of numerous domestic and international organizations. From the very beginning in 1993 Fauna participated in giving inspiration to and the preparation and evaluation of the Animal Protection Act and its related government decrees, and in 2003 we assisted the "Make Animal Torture a Crime" signature campaign. Our quarterly paper titled Fauna News has been published since 1993 in an increasingly expanded form. At our training courses nearly a hundred people have acquired high-level knowledge in the theoretical and practical issues of animal protection, and we have also published educational materials and various other publications related to this topic.

We have been conducting campaigns related to animal transportation, fur and large-scale animal husbandry for several years and we have also addressed individual cases (animal torture, keeping fish for Christmas). Our exploratory studies are also related to these topics. With our newspaper and flyers we are present at each prestigious summer festival, district event, school and major cities in the whole country.

# VOLUNTEER PROGRAM



ORGANIZATION NAME: **FAUNA ASSOCIATION**  
PROGRAM NAME: **VOLUNTEERISM IN ANIMAL PROTECTION  
IN BUSINESS**

---

## **VOLUNTEER PROGRAM:**

The program is still in its initial phase. We have been working on it approximately for one and a half years with various interruptions depending on our capacities. We organize regular meetings and notify volunteers of actual information, we invite them for interviews and include them in our campaigns and events. The number of our volunteers is increasing by 2-3 persons per week. At present, we have 150 persons on the list but only 30 persons are active. Many university students, full-time employees and underage persons are performing volunteer activities in our services but they do not have time for volunteering during examination periods, school or working hours.

We have several campaigns where larger masses have to be mobilized, therefore we need many volunteers. Moreover we are invited to many weekend events and summer festivals for which paid employees working during the whole week have no capacity anymore. We organize street signature collection campaigns and events requiring many volunteers. Volunteers are also active in preparing our webpage, editing our newspapers, performing graphic work, translation for us as well as distributing our flyers and papers. A significant part of these activities could not be financed by our association from other sources. The Fauna News and the information about the Fauna Association have been spread to many places in the country through the help of our volunteers all over the countryside. Moreover, we could manage to make our page display up-to-date information and to serve as a point of information for everybody.

Starting from the fall we would like to make our program more active. We will be organize discussion sessions and meetings more frequently and we are also planning to organizing a joint team building camp. One weakness of the program is that it cannot operate continuously due to the lack of capacity. This is one of our priority areas for change. Within the framework of meetings we could start a volunteer training where old and new members could be taught the most fundamental volunteer tasks, values, rights and responsibilities. The strengths of the program lies in its personal nature, good relationships and campaigns increasing group cohesion.

## MANAGEMENT/OPERATIONAL STEPS OF THE VOLUNTEER PROGRAM:

- ◆ searching for volunteers, assignment of possible target groups for individual activity fields, publication of advertisements on our own webpage and newspapers, etc.; call for volunteers at media appearances
- ◆ "introduction" of a volunteer to the organization (letter, volunteer questionnaire, interviews, participation as observers in individual programs, brief training)
- ◆ inlude in various tasks
- ◆ continuous contact (email, letter, webpage)
- ◆ meetings (monthly)
- ◆ expressing gratitude after task completion, cost reimbursement for travel, smaller gifts
- ◆ feedback and ideas
- ◆ organization of separate campaign teams by grouping people who can cooperate well together and complementing one another into joint groups.
  
- ◆ RECRUITING VOLUNTEERS (selection process, interviews):  
The volunteers can submit applications to our organization by telephone or email (they have seen our papers, we can meet them at various events and festivals, they can see our advertisements in Pesti Est or visit our homepage). They receive a volunteer form (related to Fauna activities and the given work descriptions) and participate in a small information session. If they send back the form they will be entered in our list of volunteers and we will invite them into our office or they can visit our next campaign where our work can be observed. During the personal interview we give them some of our publications and tell them about our organization and the opportunities for joining. If they have any questions they can ask them later by email or personally. We give them personal consultations depending on their need.
  
- ◆ INTEGRATION OF VOLUNTEERS IN THE ORGANIZATION:  
Our volunteers are introduced to the activities of our organization at discussion sessions used for preparation and assessing success as well as at personal interviews.
  
- ◆ RETAINING VOLUNTEERS:  
Our volunteers are motivated with continuous contact, joint programs (campaigns, events), as well as by expressing our gratitude and smaller gifts. We continuously renew our contacts with temporarily "disappearing" volunteers.
  
- ◆ RECOGNITION FOR VOLUNTEERS:  
Recognition for volunteers is given in word and writing by joint programs and small gifts.

- ◆ RESPONSIBILITIES OF VOLUNTEERS, THEIR TASKS IN THE ORGANIZATION AND WITHIN THE PROGRAM:  
The volunteers can freely select their activities. The tasks are published on the email list and the volunteers give feedback regarding their free time and availability.
- ◆ CONTRACT/AGREEMENT WITH THE VOLUNTEERS:  
We have no contracts with the volunteers, only verbal agreements and a questionnaire for volunteers on which they can indicate the range of selected activities.
- ◆ ORGANIZATIONAL PHILOSOPHY FOR VOLUNTEERS:  
We expect our volunteers to adopt the basic principles of the Fauna Association and to try to represent an animal-friendly attitude and/or follow the objectives of our association but we do not expect everyone to become a vegetarian.
- ◆ MAINTAINING CONTACTS WITH VOLUNTEERS:  
Contacts with our volunteers are maintained on a weekly basis by email or phone. In each quarter upon the publication of Fauna News we send them new copies by mail. If a new signature collection campaign is started during the year or another important event, e.g. an annual meeting is organized they receive written notifications by mail as well.
- ◆ ROLES, TASKS AND RESPONSIBILITIES OF VOLUNTEER COORDINATORS:  
Volunteer coordinators maintain contact with volunteers personally and on the phone. They accept new volunteers, invite them to interviews or to the next campaign as observers. They inform volunteers by email about current activities and events and respond to any questions. They have the webmaster post up-to-date information on the webpage, which the volunteers can access as well. They keep the team together at an event of campaign and organize preliminary discussion and post-evaluation sessions. They try to get to know volunteers and create good working relationships with them.
- ◆ TRAINING OF VOLUNTEERS, TEAM BUILDING:  
We are trying to organize a monthly volunteer club where we can discuss or exchange ideas on current or upcoming campaigns, watch films or discuss problems. Besides personal interviews we invite new volunteers here as well. Starting from September we will put an even greater emphasis on this.
- ◆ RELATIONSHIP OF PAID EMPLOYEES AND VOLUNTEERS IN THE ORGANIZATION:  
The relationship between paid employees and volunteers in the organization is good.

- ♦ DISMISSAL OF VOLUNTEERS AND OTHER PROBLEMS:  
Such events occur only rarely. Complete dismissal only happened once because the volunteer could not understand our basic principles even after a long discussion and he/she could not fit in the group. If someone is suitable for other activities than they have undertaken, we will try to point them in the "right" direction, but we give all of our volunteers a chance to prove themselves.
- ♦ INSURANCE FOR VOLUNTEERS (if any):  
None.





# WASTE ASSOCIATION



*Budapest*

# THE ORGANIZATION

## ORGANIZATIONAL DATA



NAME: Waste Association  
HEADQUARTERS: 1111 Budapest, Saru 11.  
TELEPHONE NUMBER: 06/1/279-1844  
FAX: 06/1/386-2648  
E-MAIL: humusz@humusz.hu  
NAME OF OFFICIAL REPRESENTATIVE: Szilágyi László  
NAME OF CONTACT PERSON: Privigyei Csaba

### ACTIVITIES OF THE ORGANIZATION:

- ♦ education and training, talent development, public education
- ♦ protection of human and citizens' rights
- ♦ environmental protection

### FIELD OF ACTIVITY OF THE ORGANIZATION (TOWN, COUNTY):

National professional association.

ANNUAL INCOME OF THE ORGANIZATION: Ca. 27 million HUF

MAIN INCOME SOURCES OF THE ORGANIZATION: Targeted subsidy applications.

NUMBER OF PAID EMPLOYEES: 11

NUMBER OF VOLUNTEERS (CONTINUALLY ASSISTING THE ORGANIZATION): 15-20

IS THERE A VOLUNTEER COORDINATOR? None.

### PURPOSE OF THE ORGANIZATION:

The Waste Association (HuMuSz) was formed in 1994. The Association has 18 Hungarian environmental organizations as members, the principal objectives of which are to shape the view of the Hungarian population and to remedy the waste-related problems. Starting from its foundation HuMuSz has considered as its most important task to provide environmental education (awareness raising) in its broad sense related to waste and ecological consumer protection.

### BRIEF PRESENTATION OF THE MAIN PROGRAMS OF THE ORGANIZATION:

- ♦ 'Landscape surgery' national campaign for the elimination of illegal landfills.
- ♦ School presentations, playground in the Humusz House, competitions for children.

- ♦ Publication of a teaching CD-ROM and an educational package on Sulinet.
- ♦ General environmental consulting for the public.
- ♦ Ecological consumer protection.
- ♦ Operation of selective waste management pilot programs in office buildings.
- ♦ Promotion of efficient community participation in the local decision-making procedures related to waste management.
- ♦ Quarterly publication of a magazine titled 'KukaBúvár' ('Waste Research')
- ♦ Participation in the preparation and evaluation of draft legislation.
- ♦ Elaboration of a National Waste Prevention Strategy.

#### BRIEF HISTORY OF THE ORGANIZATION:

The Waste Association was established by 5 environmental civic organizations in 1994. Their main objective was the creation of an efficient network addressing the professional and societal implications of waste management starting from the realization that following the political changes due to the transformation of consumer culture and commercial structures the quantitative and qualitative characteristics of waste production in Hungary have changed dramatically. HuMuSz has aroused public attention primarily by its popular campaigns. Some of them are listed here: 'Flatten it' campaign against disposable aluminum cans, 'Transparent campaign', 'Catapult for the environment' and 'Waste boat' campaign to save returnable bottles, anti-PVC campaigns primarily against PVC games, 'School cafeteria' campaign for healthier school cafeterias producing less packaging material, 'No Consumption Day', returnable Christmas tree campaign. Our magazine called 'KukaBúvár' has a history of 10 years and by now it has become the most widely circulated environmental periodical. 18 member organizations joined HuMuSz until 2005. It was an important milestone in the history of the association when it could move from its former 37 m<sup>2</sup> office to a separate property of 170 m<sup>2</sup> in 2003 where it can operate an educational and a public environmental consulting center. In 2003 we also joined the Environmental Consulting Office Network, thus general environmental consulting and education had become independent activities. In this year HuMusz has attained full membership in EEB (European Environmental Bureau).



# VOLUNTEER PROGRAM



ORGANIZATION NAME: **ASSOCIATION FOR WASTE**

PROGRAM NAME: **'LANDSCAPE SURGERY'** - *national campaign for the elimination of illegal landfills.*

## **VOLUNTEER PROGRAM:**

The program was first announced in August 2001 in the form of a national contest, for which entries by educational institutions, civic organizations and local communities were expected. We were counting on the activities of local communities and educational institutions because they had proved several times to be capable of organizing national events at a local level. The elements of the announcement and the program have not been basically changed ever since (assessment, organizational cleaning phase and post-care phase). Upon evaluation the most important factor is not the quantity of collected waste and the number of eliminated landfills but the degree of societal cooperation achieved by the applicants. Landscape surgery is organized on a regional basis: HuMuSz has established 13 regional centers in the whole country. In the announcement for 2001-2002 174 groups were active in the country, which represented nearly 13 thousand volunteers.

The groups recorded data for nearly 900 illegal landfills and forwarded them to relevant municipalities and public services. Out of the explored landfills 5-6 were eliminated on the average for each location within the framework of social cooperation. 162 groups participated in the application for the period of 2002-2003, which represented nearly 10 thousand volunteers. The groups found 878 illegal landfills and at a national level, ca. 10% of those were eliminated by societal means. The program announcement in 2003/2004 was the most successful in many regards. The number of groups reached 174 again, the number of explored landfills were 989 and eliminated landfills were 459. In comparison with past years this figure is very high, nearly reaching 50%, thus nearly every second explored landfill was eliminated by the groups. A detectable moral and cultural change in the practice of waste management occurred in communities involved in the work. Public parks, playgrounds and sports fields were established in the cleaned areas, as well as local ordinances to prevent illegal landfilling. The groups organized patrol services - often with the help of municipalities - to monitor the fate of cleaned areas. Several administrative proceedings have been initiated against illegal waste dumpers which help the local reinforcement of civil technique and the enforcement of interests. The program had an

important role in environmental education: students from educational institutions which joined the campaign in large numbers had to face the deficiencies of the domestic environmental culture, and they started on a path of more environmental lifestyle while searching for solutions.

---

#### **MANAGEMENT/OPERATIONAL STEPS OF THE VOLUNTEER PROGRAM:**

The 'Landscape Surgery' program is announced on an annual basis as a national subsidy application. Local administration is the responsibility of regional centers. They are responsible for searching potential target groups within their networks, as well as local civic organizations and educational institutions which can join the program afterward. All groups perform their work individually based on uniform themes. In order to achieve this, we provide them with methodological materials, data sheets, posters, and flyers. Participation in the program is completely voluntary, motivation is represented by awards offered by regional centers and Waste Association. Due to the program structure each applicant group receives a reward. It is characteristic of the range of participants to change on an annual basis, max. 10% of the groups participate multiple times in 'Landscape Surgery'. Due to the nature of the activity, volunteerism is most important at a local level. The groups are responsible for creating local cooperation with their organizational and media activities. Typically, a local civic organization or school class is responsible for the initiatives. Teachers, parents and by their participation community residents can be involved in the second round. Following the creation of civil cooperation the objective is the involvement of local businesses and opinion leaders, and finally "official" bodies such as the local municipality and public service.

Volunteerism receives a great role in the elimination of illegal landfills for which the various groups receive assistance from official bodies. The regional centers are responsible for keeping contacts with local communities, they receive publications, supporting materials and rewards from them. First time cooperation is organized on a case-by-case basis around a given objective, but in many cases it will become constant since continuous inspections and patrol services are performed in the cleaned areas, and the maintenance of groups that have organized themselves in relation to landscape surgery is also useful for the achievement of other community objectives. The performance of groups is also evaluated with respect of the quality of social cooperation. The main questions in this regard are as follows: who could be involved in the activities and how, who was notified about the results of landfill mapping (mayor, town clerk, public service, ÁNTSZ (National Service of Public Health and Medical Officers), police), what media events were performed and what kind of attention-getting documents were created (posters, announcement, newspaper articles).



YOGA  
IN EVERYDAY LIFE  
ASSOCIATION



*Szeged*

# THE ORGANIZATION

## ORGANIZATIONAL DATA



NAME: Yoga in Everyday Life Association  
HEADQUARTERS: 6724 Szeged, Árvíz u. 36.  
TELEPHONE NUMBER: 06/62/422-368  
FAX: 06/62422-368  
E-MAIL: jamet@tizsanet.hu  
NAME OF OFFICIAL REPRESENTATIVE: Héja Tibor, Dudoghné Papp Magdolna  
NAME OF CONTACT PERSON: Dr. Cseuz Tamás

---

### ACTIVITIES OF THE ORGANIZATION:

- ♦ health maintenance, preventive healthcare, healing and rehabilitation activity
- ♦ nature and animal protection

### FIELD OF ACTIVITY OF THE ORGANIZATION (TOWN, COUNTY):

Csongrád, Bács-Kiskun, Tolna Counties, primarily Szeged, Hódmezővásárhely, Szentes and neighboring communities.

ANNUAL INCOME OF THE ORGANIZATION: 3,500,000 HUF

MAIN INCOME SOURCES OF THE ORGANIZATION: Courses, weekend health maintenance programs

NUMBER OF PAID EMPLOYEES: 0

NUMBER OF VOLUNTEERS (CONTINUALLY ASSISTING THE ORGANIZATION): 20  
IS THERE A VOLUNTEER COORDINATOR?

The Presidents are responsible for coordinating volunteers.

### PURPOSE OF THE ORGANIZATION:

Our objective is to use yoga for the promotion of a healthy lifestyle, while emphasizing prevention. Promotion of healthy vegetarian nutrition by courses, presentations and weekend programs, as well as animal protection.

#### BRIEF PRESENTATION OF THE MAIN PROGRAMS OF THE ORGANIZATION:

We continually organize 10-15 yoga courses in various communities of Csongrád County for interested beginners and advanced yoga practitioners according to the Yoga in Everyday Life ® System. We organize weekend courses under the leadership of foreign yoga trainers who help students and interested parties from all different parts of the country (Budapest, as well as the communities of Győr-Moson Sopron, Pest-, Fejér-, Békés-, Hajdú-Bihar-, Bács-Kiskun-, Tolna-, and Csongrád counties) With our yoga shows, vegetarian food tasting programs and informational stalls we continually participate in the health care events in Csongrád County as well as in the various programs of secondary schools and community centers. We have participated in the Szeged Youth Days for several years with our informational materials and in cooperation with the Hungarian center of "Yoga in Everyday Life"® we are regular exhibitors at the Sziget festival.

#### BRIEF HISTORY OF THE ORGANIZATION:

The Yoga in Everyday Life Association was formed in 1991 for the purpose of presenting the yoga system to people in the region under organized conditions employing certified instructors, thereby teaching them an important health maintenance method. We have been operating as a public benefit organization since 1997, based on which we are entitled to 1% of the tax revenues, we use these to maintain our office.



# VOLUNTEER PROGRAM



ORGANIZATION NAME: **YOGA IN EVERYDAY LIFE ASSOCIATION**  
PROGRAM NAME: **ORGANIZATION OF YOGA PRACTICE AND  
OPERATION OF YOGA CENTER**

---

## **VOLUNTEER PROGRAM:**

The Szeged Hungarian Hindu Yoga Vedanta Society was established on May 7, 1991 in Szeged. Since January 1, 1998 the Society has been operating as a public benefit civic organization under the name of Yoga in Everyday Life. Our association is a member of the International Sri Deep Madhavananda Ashram Fellowship. This worldwide organization, the members of which are practitioners according to the Yoga in Everyday Life System was founded by our yoga master Paramhans Swami Maheshwarananda (Swamiji). Swamiji is also the creator of the Yoga in Everyday Life System. Our principal activity is teaching this scientific yoga system according to the directions of the system's founder.

Our objective is to preserve and improve physical and mental well-being, protect against harmful effects of stress, thereby improving working ability and performance, protection of life and for this purpose, teaching and promotion of vegetarian nutrition, achievement and maintenance of physical, mental, spiritual and social health. To achieve all these objectives we are organizing yoga programs in the South Great Plain Region with a center in Szeged. The majority of our activities are performed in Csongrád County. Our program participants learn yoga relaxation, physical exercises, breathing exercises, concentration and meditation exercises. With its activity our association is trying to give assistance to achieving a healthy and harmonic lifestyle. The practice of yoga can help in reaching physical, spiritual and emotional health.

The home of Yoga and thus the Yoga in Everyday Life System is in India, therefore, besides our health maintenance activities we consider it important that those interested in yoga receive information about the diversity and cultural traditions of India as well. We held regular India Days where India was presented using concerts, exhibitions and presentations. In organizing these programs we cooperated with the Indian Embassy as well as internationally recognized Indian dancers and the Calcutta Trio performing classical music.

Our programs for adults: yoga courses for health maintenance, disease prevention, positive, harmonic lifestyle and thinking, anti-stress relaxation programs as well as courses to improve posture in school and at the workplace. Preventive programs organized for children and young people: drug prevention on secondary school health events at the Sziget (Island) Festival and other youth events as well as presentations, games teaching healthy lifestyle and yoga camps for children.

Our presentations and weekend programs are organized with the help of the members of our association and our volunteers. The activities described above are organized and performed by 15-20 permanent members. Several thousand participants, visitors and practitioners attend our programs every year.

Our most important objective is to establish a yoga center in Szeged, in the property owned by the Association, which would provide an appropriate location for our cultural and health maintenance activities. From this Yoga Center we would like to serve the communities in the whole Southern Great Plains region interested in the practice of yoga.

#### **MANAGEMENT/OPERATIONAL STEPS OF THE VOLUNTEER PROGRAM:**

Our volunteers are selected from yoga practitioners. We do not engage in conscious recruiting activity. Nevertheless, we welcome those who feel motivated to perform such tasks. Membership in the association is not a condition of regular participation in the events of the yoga center, but according to our experience members of the association are more active in community work. In the Yoga in Everyday Life System selfless work for others (community, disadvantaged people, groups) has significant traditions. We refer to volunteer work as karma yoga. Assignments are discussed and distributed at our weekly meetings (satsang) and the monthly meetings for yoga instructors. Moreover the five-member presidency of our association has also sessions on a monthly basis. The activities of the association and team development are coordinated and organized by the presidency, such as the maintenance of contact with our members (volunteers). We plan our programs for 2-3 months in advance and we use our "Bulletin" to inform the members of our Association and the students of yoga courses about these. For our interested members we provide participation in trainings (e.g. courses organized for civic organizations).



.....

# FOUNDATION FOR THE FUTURE



*Budapest*

# THE ORGANIZATION

## ORGANIZATIONAL DATA



NAME: Foundation for the Future  
HEADQUARTERS: 1132 Budapest, Váci út 28.  
MAILING ADDRESS: 1033 Budapest, Pethe F. tér 1-3.  
TELEPHONE NUMBER: 06/1/368-26-36  
E-MAIL: [ej sport@ax.hu](mailto:ej sport@ax.hu)  
NAME OF OFFICIAL REPRESENTATIVE: Árvai János  
NAME OF CONTACT PERSON: D. Horváth Piroska

### ACTIVITIES OF THE ORGANIZATION:

- ♦ education and training, talent development, public education
- ♦ child and youth protection, child- and youth-related work
- ♦ promoting social equality of disadvantaged groups
- ♦ sports-related activities

FIELD OF ACTIVITY OF THE ORGANIZATION (TOWN, COUNTY): National.

ANNUAL INCOME OF THE ORGANIZATION: Variable amounts depending on subsidy applications approved and other subsidies.

In the year 2004: 7,9 million HUF

MAIN INCOME SOURCES OF THE ORGANIZATION: Successful subsidy applications and/or subsidies from the local and the Budapest municipality.

NUMBER OF PAID EMPLOYEES: The foundation has no paid employee.

NUMBER OF VOLUNTEERS (CONTINUALLY ASSISTING THE ORGANIZATION): 3 permanent volunteers and 4 assistants.

IS THERE A VOLUNTEER COORDINATOR? Piroska D. Horvát

### PURPOSE OF THE ORGANIZATION:

Protection of disadvantaged youth with impaired social background from risks (drug, alcohol, criminality). We devote special attention to the problem of young people with socialization problems who are liable to deviant behavior. Our objective is to make possible for our young people to get familiar with the advantages of socialized lifestyles and to shape their visions of the future in possession of this knowledge.

#### BRIEF PRESENTATION OF THE MAIN PROGRAMS OF THE ORGANIZATION:

The main program of our organization is represented by the offering of alternatives. For the practical implementation of our objectives we use the love for sports as well as the personality shaping effect of a positive community. Apart from providing cultured sports and entertainment opportunities at nights and weekends, we are also trying to improve the chances of as many young people as possible in educational attainment by offering educational programs mostly on weekdays during the day. Day supervision is also easier for parents since the supervision of their children (see the spiritual development of "key children") does not pose an insoluble problem. We organize summer camps and winter ski trips as well as theater visits. On account our Teahouse, which has proven itself for years as a popular program among young people, the tolerance level of our young visitors in this age group has considerably increased. A surprisingly positive change has been experienced in the behavior of deviant youngsters or those prone to deviance. This is also owed to the positive stories presented by the invited guests of the Teahouse, which served as examples to follow for our young people. (E.g: the life stories of István Kovács (KOKO), former President Árpád Göncz, actress Enikő Eszenyi, etc.)

Owing to the good relationship with the Crime Prevention Department of BRFK Budapest Police Head Office), our young people had a chance to get to know policemen as people and gain insight to the operation of the Police Department. The tension felt by young people towards the co-workers of law enforcement organizations is on the decrease. They recognize the criminal consequences of some actions, which may determine their future on the long term. Apart from the above and beyond the alternatives we are trying to give opportunities for our young people by further programs, e. g. ECDL computer courses.

#### BRIEF HISTORY OF THE ORGANIZATION:

Our Foundation for the Future, which was registered in 2002 due to a name change, has performed its activities since 1992 in the field of drug and crime prevention. The formation of our organization was necessitated by the ever-increasing drug consumption in our country starting from the eighties. Recognizing the endangerment and vulnerability of young people - especially those in socially disadvantaged situations - and cooperating with several, socially sensitive health care workers, we created a foundation in 1992, the objective of which was prevention. Up until now we have used the passion for sports among other things for handling the problems and achieving our objectives. The philosophy of our foundation is not prohibition but the offering of an attractive alternative. Creating and maintaining positive personalized relationships in the community is the characteristic objective of our organization. Owing to our activities that started thirteen years ago, we can say that by now a safe network has formed which gives several advantages to young people while giving positive support to their future. Together with many fellow organizations from the country which have joined our organization, we are able to offer our services at a national scale.



# VOLUNTEER PROGRAM



ORGANIZATION NAME: **FOUNDATION FOR THE FUTURE**  
PROGRAM NAME: **NIGHT SPORT CHAMPIONSHIP**

## **VOLUNTEER PROGRAM:**

The program has been operating since 1992. Our organization, which was active under a different name at that time was in a lucky situation of not needing to search for appropriate premises. Personal material and structural conditions were available in the first minutes. Nevertheless these conditions worsened when our community moved to new premises in 1999. The new rental property, which was owned by the local municipality and which was relatively large was taken into our possession in a highly obsolete, decrepit state. We performed the necessary works together with our young people and co-workers, after which we were able to offer our programs to our target groups in a cultured environment. Unfortunately we could not find a durable solution to the problem of the disrepair of the premises due to the modest financial resources available to us. This could only be achieved in 2002 when the rental property became dangerous to life. At that time we could cover the costs of renovation partly from municipal support and partly from donations.

In this period, as well as at present, seven volunteers have been performing services. Some personnel have been replaced in the meantime. Four persons remained with us from among the former adult team, they currently hold leadership positions.

The motivation of the members of our civic organization consisting of volunteers is a result of their natural empathy. The secret of the program's success can be explained by two major factors:

Firstly, based on experience, the key to our success is interactive contact to young people. In the event of youngsters visiting our club there is no need for disciplinary measures unacceptable to us, which they can meet on a daily basis in their schools, workplaces, homes, etc. Despite this fact we do not have considerable difficulties related to discipline. Our youngsters motivate one another to exhibit cultured behavior. Adult co-workers only rarely need to remind new entrants of the rules. In our community, which is characterized by a friendly atmosphere, there are excellent opportunities for treating the personal problems of our young people, if we can gain their trust. Participation in our programs is

solely based on their own decision. Another success factor is the feeling of vocation and motivation on the part of adult co-workers.

One strength of the program lies in the fact that our young participants can voluntarily choose opportunities offered by us. In our experience, a significant progress in the development of their socialization and sense of empathy is experienced even after several months of membership. Their increasingly developed conflict management skills can be expected to save them from many problems. Moreover other educational and/or personality development programs give them a chance to become healthy, mentally stable and socialized adult members of our society.

.....

#### **MANAGEMENT/OPERATIONAL STEPS OF THE VOLUNTEER PROGRAM:**

- ◆ **RECRUITING VOLUNTEERS** (selection process, interviews):  
In the past years our foundation was expecting candidates from among various university and college students expecting to enter careers in sociology. Two candidates have proven successful. One of them still participates in giving useful help to our programs.
- ◆ **INTEGRATION OF VOLUNTEERS IN THE ORGANIZATION:**  
We communicate our mission and objectives to the applicant volunteers. We emphasize the importance and role of volunteers in building the society of the future. Whoever receives our goals and aspirations with the required level of openness, will receive assignments in our community. The solution of these tasks is mostly achieved during night duty services, e.g. administration of competitions, or possibly individual interviews, analysis of various life situations, discussion of problem management practices.
- ◆ **RETAINING VOLUNTEERS:**  
The feeling of vocation, as well as respect and trust on behalf of our youngsters can motivate our colleagues to continue their services. In addition, various forms of moral recognition can represent motivation, as well.
- ◆ **RESPONSIBILITIES OF VOLUNTEERS, THEIR TASKS IN THE ORGANIZATION AND WITHIN THE PROGRAM:**  
In the assignment of tasks the opportunities and capabilities of our volunteer co-workers are taken in consideration. Subsidy applications are usually completed by our colleague Piroska D. Horváth, who has sufficient experience in this task. Administrative affairs are also part of the coordinator's activities and the other co-workers can give him/her assistance. The person responsible for night duty is (possibly) a full-time male co-worker,



his work is assisted by a volunteer. During nighttime service the full-time / senior / colleague on duty is responsible for the proper use of the premises.

- ◆ CONTRACT/AGREEMENT WITH THE VOLUNTEERS:  
Only verbal agreements are concluded between our co-workers. This agreement contains all responsibilities, which are indispensable conditions of efficient work, such as punctuality, conscientiousness, confidentiality, protection of values, discipline, confidential treatment of the problems of young people and the protection of their interests.
- ◆ ORGANIZATIONAL PHILOSOPHY FOR VOLUNTEERS:  
We expect our volunteers to serve as positive personality models for our young people. By their conduct they should motivate young people in the target group to accept a socialized lifestyle.
- ◆ MAINTAINING CONTACTS WITH VOLUNTEERS:  
Personally by phone or email.
- ◆ TRAINING OF VOLUNTEERS, TEAM BUILDING:  
Our co-workers, who have known each other well for years, have managed to create and maintain excellent relationships with one another in their private lives. Volunteers wishing to join the foundation are integrated on a step-by-step basis, they have several months to show their sense of vocation and capabilities. A very important requirement is the reliability of our volunteers, just as discretion, which is an indispensable condition of respecting personal rights. Training is performed in spontaneous form at night-time duty shifts in the presence of one full-time co-worker.  
In the event that their suitability is proven, the decision of the management about accepting the new volunteer is announced at a joint discussion session. Our young people also receive notification of this decision.
- ◆ RELATIONSHIP OF PAID EMPLOYEES AND VOLUNTEERS IN THE ORGANIZATION:  
There are no paid employees.
- ◆ DISMISSAL OF VOLUNTEERS AND OTHER PROBLEMS:  
In the practice of many years it happened only once that one of our co-workers applying for volunteer service had to realize that his/her pedagogic methods learned as a supervisor in a foster institute cannot be applied at our institution at the required degree of efficiency.



Nevertheless our volunteers have to be in proper physical and mental condition to handle a problem at a sufficient degree of efficiency. Considering the fact that the services are mostly performed on weekends and at nighttime, the chance exists that young people under the influence of alcohol or drugs may provoke our community. In such case consistent and determined attitudes are indispensable. We cannot accept those applicants not satisfying these conditions for their own and the community interest.

- ♦ INSURANCE FOR VOLUNTEERS (if any):  
We can only use moral recognition to motivate our volunteers for further service. This recognition is coming partly from the managers, but at a greater degree from the young people themselves.



# KAPOCS (LINK) YOUTH SELF HELP SERVICE



*Budapest*

# THE ORGANIZATION

## ORGANIZATIONAL DATA



NAME: Kapocs (Link) Youth Self Help Service  
HEADQUARTERS: 1146 Budapest, Zichy Mihály u. 14.  
TELEPHONE NUMBER: 06/1/364-0105, 06/1/468-3113  
E-MAIL: kapocs@ngo.hu  
NAME OF OFFICIAL REPRESENTATIVE: Szabó András  
NAME OF CONTACT PERSON: Szabó András

### ACTIVITIES OF THE ORGANIZATION:

- ♦ education and training, talent development, public education
- ♦ child and youth protection, child- and youth-related work
- ♦ promoting social equality of disadvantaged groups
- ♦ promoting education, training and employment for social groups disadvantaged on the job market
- ♦ crime prevention

FIELD OF ACTIVITY OF THE ORGANIZATION (TOWN, COUNTY): Budapest and its agglomeration.

ANNUAL INCOME OF THE ORGANIZATION: No data.

MAIN INCOME SOURCES OF THE ORGANIZATION: Subsidy applications.

NUMBER OF PAID EMPLOYEES: 4

NUMBER OF VOLUNTEERS (CONTINUALLY ASSISTING THE ORGANIZATION): Continuously varied.  
Currently 65. Generally between 60-80.

IS THERE A VOLUNTEER COORDINATOR? Each co-worker is simultaneously a coordinator.  
Mr. András Szabó is responsible for the system, for the activity of the organization and the volunteers.

### PURPOSE OF THE ORGANIZATION:

The Charter of the Kapocs Youth Self Help Service has indicated the following objectives: prevention of problems of young people entering adulthood, development of self-help skills for their age groups, support for individual and community initiatives for youth assistance. The main function of the Kapocs Youth Self Help Service is the operation of the support organization of young people directly helping their troubled fellows on the basis of involvement and motivation of young people, the conflict management and development activities of which have direct and indirect effects on the lifestyles of young people living

in the vicinity of problems specific to their age group. From this aspect the most important question of Kapocs is how the involvement of young people contacting Kapocs for help or as volunteers can be utilized for themselves and their fellows.

BRIEF PRESENTATION OF THE MAIN PROGRAMS OF THE ORGANIZATION:

**The continuous operation of Kapocs can be classified into the following activity levels:**

- ♦ **Access:**

It is achieved if the volunteers of Kapocs notice the dangers looming in their own environments in difficult and risky situations and they notice their fellows in trouble. If necessary they give them emergency care and they never leave them alone but based on what they have learned in Kapocs they help them clarify what people in trouble are facing and help them find answers and solutions to those problems by using the tools of Kapocs.

- ♦ **Service-oriented activities:**

In the office of Kapocs and/or through the volunteers organized into various task groups we regularly perform assistance activities in relation to recurring problems. Specific primary answers and helpful pieces of information bringing solution are in the center of these tasks. No matter who is contacting us with any type of question we search for the immediate (primary) answer. Namely what can we do immediately, who can (or must) we turn to, how to solve the given problem, what steps are needed to help those willing to change etc. Every year we try to summarize and update the contact information of assistance organizations and other institutions in separate publication as well as their opening times and the events in which their help can be requested.

- ♦ **Concentrated program level:**

Different periods bring different problems to the surface and in this relation Kapocs and its volunteers have to face different tasks. For example, in the summer many youngsters have increased free time and they need to make money and get jobs as soon as possible. At the onset of winter various hazards related to homelessness, criminal cases are intensified and visitors to Kapocs may end up in life-threatening situations which they consider to be unsolvable. Together with its volunteers Kapocs tries to prepare on time for the increased demands of the relevant periods and to create programs satisfying the expected situations, which are appropriately concentrated. Such is for instance the Csógárda ("Tube Guard"), which is a group helping homeless youngsters.

- ♦ **Supporting task level:**

This means two things in Kapocs: trainings, as well as programs facilitating self-expression.

- **Training:**

in connection with those contacting us - especially if they want to become volunteers, we consider it important that they be sufficiently prepared in issues related to themselves, their own life situations, as well as helping their peers. The Élményfürdő ("Swimming Pool" - self knowledge, case discussion, etc.) group, the Vészhelyzet ("Emergency" - first aid, information regarding physical and mental health, drug prevention, etc.) group, the Forintos percek ("Penny Minutes" - searching for work, trying to make a living, etc.) group assists the education and preparation of the visitors of Kapocs.

- **Activities related to self-expression** are not directly related to the solution of problems experienced by the visitors of Kapocs, but they offer real opportunities for those who want to try themselves in any activity or searching for opportunities to express their opinion. Such are the Kapocs Radio with biweekly shows (in the Civil Radio), the handicraft group, the Kapocs Newspaper, the film club as well as occasional excursions and ping-pong championships, etc.

#### BRIEF HISTORY OF THE ORGANIZATION:

The organization of the Kapocs Youth Self Help Service was created at an initiative made in the Petőfi Hall in the Spring of 1992 within the legal framework of a previously established but stagnant foundation (Hoci-Nesze "Give and Take" Foundation), which was modified by the founders to include the objectives for Kapocs and adopted the name of Kapocs Youth Self Help Foundation and a new advisory board in December, 1992. From January 1, 1998 the Foundation has been a public benefit organization, based on its activity. Since its inception, the organization has been active according to its present operational system. Up to 2004, a new agreement with the Petőfi Hall was concluded in each year, in which the guaranteed operational circumstances and the expected activities of Kapocs were set forth. The headquarters of the Kapocs Youth Self Help Service are in Petőfi Hall. The Kapocs office is open between 10 am and 6 pm on workdays, but the Kapocs volunteers can be of assistance in every hour of the day (not always in the Petőfi Hall of course) adapting to the lifestyle of their generation.

Apart from the outreach activity and regular service-like assistance activities and its special socio-cultural operation, the Kapocs Youth Self Help Service has participated individually and in cooperation with other organizations in various programs in a relative continuous manner and it has also organized various programs. Without the need for completeness: drug prevention, health preservation programs (national drawing competition together with the Drug Stop Association, complex preventive events, information sessions in schools, publication about abortion in three editions), short-term work opportunities (within the framework of Kapocs Summer Work and Information

Service, which has been operating for thirteen years, thousands of young people were helped to find jobs), programs with disabled youngsters (Camps for young people with Down syndrome, separate activities using wheelchairs for disabled youth: "Rocky Rally" program, sports programs in Zánka with disabled youngsters), assistance for homeless or troubled youth (short term life protection program, "Tube Guard" for prompt assistance for youngsters living in the street, "Survival guide" in twelve editions), surveys and tests regarding drug consumption habits, ("Happiness test" in connection with the use of various drugs), analysis of simple short-term work opportunities and those looking for them. Members of the Kapocs Service have been participating in the Summer Sziget ("Island") Festival events with various programs within the framework of the Civic Village. From the poems of our helpers and those helped by us we have published a book of collected poems under the title "It is all the same to me" as well as a periodical titled "Scribble paper" on six occasions. So far we had 243 half-hour programs in the Civil Radio.

# VOLUNTEER PROGRAM



ORGANIZATION NAME: **KAPOCS (LINK) YOUTH SELF HELP SERVICE**

---

## **VOLUNTEER PROGRAM:**

The Charter of the Kapocs Youth Self Help Service has indicated the following objectives: prevention of problems of young people entering adulthood, development of self-help skills for their age groups, support for individual and community initiatives for youth assistance.

The main function of the Kapocs Youth Self Help Service is the operation of the support organization of young people directly helping their troubled fellows, the conflict management and development activities of which have direct and indirect effects on the lifestyles of young people living in the vicinity of problems specific to their age group. From this aspect the most important question of Kapocs is how the involvement of young people contacting Kapocs for help or as volunteers can be utilized for themselves and their fellows.

The Kapocs Youth Help Self Service was essentially formed to support the non-professional assistance activities of teenagers. Assistance activities in the organization are performed by young volunteers and they are mainly directed - in harmony with the founders' intentions - at preventing problems related to specific age groups as well as to their early detection and the exploration of possible alternatives. Volunteers at Kapocs help in everything they detect as a problem, especially in questions in which they are involved. As regards its essence, the assistance given by the volunteer co-workers of Kapocs is highly versatile. The subject of youth assistance activities of Kapocs is represented by natural issues of entry into adulthood as well as all excess and current age group problems burdening this process which affects everyone (violence, drugs, unemployment, living on the street, family problems, youth crime, AIDS, early pregnancy, career choice... etc.)

The volunteers of Kapocs are primarily familiar with and performing work among teenagers who ended up "outside the institutions" and subjected to age group problems to a greater degree. As a result the main assistance activity of Kapocs is directed at problem youths who can hardly be accessed in other ways (institutionally, i. e. via schools, families,

workplaces or other youth organizations). Using a modern expression the operation of Kapocs is a low threshold child and youth protection program concentrating on the risk areas of young people.

In the Kapocs office and/or via volunteers (directly or in their own social environment), approximately eight or nine thousand counseling meetings are anticipated (out of the latter, the number of severe, near-crisis situations in approximately two thousand). Since the formation of the Kapocs Youth Self Help Service (1992) nearly one thousand and six hundred young people got involved in giving assistance to themselves and their age group fellows for shorter or longer periods. The number of volunteers in the organization is continuously changing, we currently have 65 active volunteers.

.....

#### **MANAGEMENT/OPERATIONAL STEPS OF THE VOLUNTEER PROGRAM:**

- ♦ **RECRUITING VOLUNTEERS** (selection process, interviews):  
One can freely join Kapocs as a volunteer, but no separate recruitment exists. Everybody can become a volunteer and if they want, they can perform activities directly after joining. Formalization of the volunteer role is not primary, it occurs after internal commitment.
  
- ♦ **INTEGRATION OF VOLUNTEERS IN THE ORGANIZATION:**  
Volunteers of Kapocs can perform their activities individually within the organization and in a form of various assistance groups of service nature. These groups are organized or reorganized partly according to the current problems of young people in need of help and partly according to the personal interests and helping motivations of volunteers (youth protection, existence on the street, social-criminal problems, drug prevention, mental first aid, existential problems, job search, radio-based group). Despite formalized assistance groups the volunteers of Kapocs are characterized more by individual assistance, which is supported by all professional means of the organization, but it is not necessarily a public field of activity of Kapocs.
  
- ♦ **RETAINING VOLUNTEERS:**  
The activities of Kapocs Youth Self Help Service are fundamentally determined by the volunteer involvement of young people associated with the group for shorter or longer periods. Nevertheless assistance activities of Kapocs volunteers are only possible in harmony with personal involvement. All this means that volunteers receive distinguished attention in the organization, their joining, participation, preparation and self-expression are supported by separate tasks. Volunteers work in the organization for variable periods



of time, they can determine all of their self-expression and helping activities in the organization, and they can stay and participate in the work of the organization as long as they wish.

- ◆ RECOGNITION FOR VOLUNTEERS:

Internal recognition is dependent on the relevant person and task, thus it is always related to a specific activity of a specific person, which is in harmony with the development of Kapocs. Every successful assistance activity is considered as true recognition, which is rewarded by social environments of both the involved and the helping parties. There is very little outside recognition for the volunteers of the organization, and it is highly case-based, more or less in harmony with the general public view of the personal and volunteer environment of Kapocs, as well as the social acceptance of volunteerism.

- ◆ RESPONSIBILITIES OF VOLUNTEERS, THEIR TASKS IN THE ORGANIZATION AND WITHIN THE PROGRAM:

Everybody is responsible for his/her actions. Volunteers of Kapocs help their troubled fellows in solving problems at a non-professional level. They lend an open ear to them and try to prevent life-threatening situations, help in structuring the problems (organization and creation of a preference order with respect to the solution) as well as direct them to the appropriate place and do not leave them alone.

- ◆ CONTRACT/AGREEMENT WITH THE VOLUNTEERS:

No specific written agreements exist with the volunteers. So far there has been no need for this at our organization.

- ◆ ORGANIZATIONAL PHILOSOPHY FOR VOLUNTEERS:

In Kapocs volunteers are essentially helping co-workers of the organization who act as natural helpers for themselves and their personal environment. The organization and institutional tools of Kapocs serve the assistance activities of volunteers.

- ◆ MAINTAINING CONTACTS WITH VOLUNTEERS:

Personally by phone or email.

- ◆ TRAINING OF VOLUNTEERS, TEAM BUILDING:

Contacts are essentially continuous. Those persons are considered as current volunteers who frequent the headquarters of the organization at least on a biweekly basis, who help individually, who utilize the helping tools of the organization during their assistance activities and who participate in the life of the organization.

- ◆ ROLES, TASKS AND RESPONSIBILITIES OF VOLUNTEER COORDINATORS:  
The activity of the volunteers of the organization is part of the organizational activity, their coordination is performed based on the assistance services, the various tasks undertaken or initiated by the organization. No separate volunteer coordination exists.
- ◆ TRAINING OF VOLUNTEERS, TEAM BUILDING:  
The Kapocs training is a system of specific, multi-level preparation and personal development tasks, which is commenced at the very beginning of joining. From this aspect, the most important question of Kapocs is how the involvement of young people contacting Kapocs for help or as volunteers can be utilized for themselves and their fellows. In its complex activities Kapocs does not intend to "forge" a separate community out of young people wanting to help. The idea is rather social-based, we try to reinforce each person we meet in their own social relationships. Thus the operation of Kapocs in an open communication space is typically community-based.
- ◆ RELATIONSHIP OF PAID EMPLOYEES AND VOLUNTEERS IN THE ORGANIZATION:  
The relationship between paid employees and volunteers can represent various collegial relationships focusing on personal assistance, preparation and development.
- ◆ DISMISSAL OF VOLUNTEERS AND OTHER PROBLEMS:  
Considering the fact that the roles of volunteers and persons receiving assistance can coincide dismissal is not really typical in our organization. If anyone has or reports a problem it can be an assistance task for others in Kapocs.
- ◆ INSURANCE FOR VOLUNTEERS (if any):  
None.



HUNGARIAN  
HOSPICE  
FOUNDATION



*Budapest*

# THE ORGANIZATION

## ORGANIZATIONAL DATA



NAME: Hungarian Hospice Foundation  
HEADQUARTERS: 1132 Budapest, Váci út 28.  
MAILING ADDRESS: 1032 Budapest, Kenyeres u. 18-22.  
TELEPHONE NUMBER: 06/1/454-0426; 06/1/388-7369  
FAX: 06/1/250-5513  
E-MAIL: [info@hospicehaz.hu](mailto:info@hospicehaz.hu)  
NAME OF OFFICIAL REPRESENTATIVE: Deák Andrea  
NAME OF CONTACT PERSON: Rózsa Ildikó

### ACTIVITIES OF THE ORGANIZATION:

- ♦ health maintenance, preventive healthcare, healing and rehabilitation activity
- ♦ education and training, talent development, public education

### FIELD OF ACTIVITY OF THE ORGANIZATION (TOWN, COUNTY):

Our basic activity, in-home health care affects residents in 14 different districts of the capital, but our other (Lifeline telephone mental counseling, outpatient and educational) services can receive clients without any regional limitations. Our educational and advocacy activities go beyond Hungary's borders.

ANNUAL INCOME OF THE ORGANIZATION: 101 million HUF in 2004 (not yet supported by balance sheet)

### MAIN INCOME SOURCES OF THE ORGANIZATION:

- ♦ Social security contribution (OEP) (6% of the income in 2004)
- ♦ Subsidy applications (58% of the income in 2004)
- ♦ Individual and corporate donations (18% of the income in 2004)
- ♦ 1% of personal income tax (SZJA) (15 % of the income in 2004)

### NUMBER OF PAID EMPLOYEES:

- ♦ Employees: 12 persons
- ♦ Part-time: 1 person
- ♦ Scholarship holder: 6 persons
- ♦ Contracted co-worker: 6 persons
- ♦ **Total: 25 co-workers**

NUMBER OF VOLUNTEERS (CONTINUALLY ASSISTING THE ORGANIZATION): 40 persons in various areas.

IS THERE A VOLUNTEER COORDINATOR?

Ildikó Rózsa (manager of volunteer program, coordinator of volunteer phone consultants)  
Barbara Kalló (coordinator of volunteers in sick care)

PURPOSE OF THE ORGANIZATION:

Hospice represents a special spirituality in creating opportunities for patients in terminal stage to use and enjoy their physical and mental capabilities at the end of their lives. We are convinced that good alleviation of pain, relief from loneliness and anxiety as well as loving care towards patients can make even the last period of life meaningful. Our objective is the preservation of human treatment and dignity as well as livable life all the way up to the last minute.

BRIEF PRESENTATION OF THE MAIN PROGRAMS OF THE ORGANIZATION:

- ♦ **In-home sick care:**  
in-home symptomatic treatment and care for patients in terminal stage. As part of in-home treatment, mental, social and spiritual support for patients and family members.
- ♦ **Outpatient pain relief treatment:**  
treatment and medical control for patients in need of symptomatic treatment.
- ♦ **Psychooncologic service:**  
its objective is therapeutic treatment of mental problems arising during illness to assist coping with the loss.
- ♦ **Daytime sanatorium:**  
creative programs for cancer patients.
- ♦ **Mourners' support:**  
club meetings, therapy groups and individual therapy.
- ♦ **Dózsa self-education association:**  
art therapy group for homeless patients.
- ♦ **Lifeline:**  
06 80 204-084, toll-free helpline for cancer patients and their relatives.
- ♦ **Hospice mobil team:**  
Hospice care for terminal patients at the Dózsa út homeless shelter.
- ♦ **Volunteer Program:**  
volunteer helpers offering their time and efforts free of charge are indispensable members of the hospice group, since their presence complements the comprehensive patient care.
- ♦ **Education, lobbying:**  
our goal is to direct public attention to the problem of patients and persons caring for them in order to make good, painless symptomatic treatment and home care an



obvious and enforceable right. We organize international and domestic training sessions due to successful lobbying, we have met with support on behalf of the state.

- ♦ **Budapest Hospice House:**

the building integrates various hospice treatment forms. The section for bedridden patients, the daytime sanatorium, the outpatient pain relief and psychotherapy center as well as the in-home care center have been housed in the same building. This model-like system is capable of giving comprehensive treatment to terminal patients up to the last minute. This is the first time that such an independent, complex program has been implemented in Hungary.

#### BRIEF HISTORY OF THE ORGANIZATION:

Hospice-like care first emerged in our country in 1991, when the Hungarian Hospice Foundation was formed, which is an establishment of high public utility led by Alaine Polcze. Our Foundation has been performing hospice-like human care for patients in Budapest for 14 years. We expanded our activities in 2002 by opening the Budapest Hospice House and created a program operating on the basis of a step-by-step principle and solving jointly the care for severely ill patients and the support for mourning relatives. Thus, our programs offering psychological help do not only encompass the terminal stage, but we are active in supporting cancer patients and their relatives starting from the diagnosis. We would like to achieve that society should be supportive of terminal patients and families caring for them and to make the right for human dignity obvious and enforceable. In 2001 we started a public campaign with the help of the media, which gave information to the public about the hospice movement, the opportunities of alleviating physical and mental suffering and the importance of dignity of life and death. Our Hospice House, which is also functioning as a methodological center, has a wide network of international relationships, we are engaged in vigorous advocacy work in the EU and providing professional support to organizations in countries in the process of creating hospice care. Our Foundation played a major role in the process in which legal regulation and developmental concepts for hospice care were formed by the social security system and the relevant ministry in 2004. By putting emphasis on individual needs we are trying to fulfill our tasks at a high professional standard and meanwhile achieving a fundamental attitude change in society as well as state support. We trust that in the time since our formation we have been able to win the support of the professional community and the public in general, thus we hope that the validity of our activities have been verified for the whole society. In 2001 our foundation won the "Civic Organization of the Year" award from the NIOK Foundation.

# VOLUNTEER PROGRAM



ORGANIZATION NAME: **HUNGARIAN HOSPICE FOUNDATION**  
PROGRAM NAME: **ÉLET VONAL (LIFELINE)**  
**TELEPHONE MENTAL COUNSELING**

## **VOLUNTEER PROGRAM:**

The Foundation has been employing volunteers in the following areas since its formation (1991): in-home sick care, organization of events, administration, collection of donations, gardening. In may, 2003 we expanded our services by creating a telephone-based mental counseling service where calls from patients in all phases of cancer as well as their relatives and mourners are received at our toll-free number. Since the Foundation had favorable experiences with regard to volunteer work, this program was solely based on volunteers trained by ourselves, and the team is managed by a part-time, paid coordinator. The phone service is available on workdays, during working hours. Daily phone duty is performed by two volunteers in 4-hour shifts. At present approximately 30 active phone consultants are working with us.

At the start the greatest difficulty was posed by the small number of calls, our co-workers on duty felt that they were spending their time unnecessarily, because there were no people seeking help. Therefore in the first half year the drop-out rate was quite strong. Contracting was introduced in the second training period in which volunteers obligate themselves for two sessions per month for a half year period. Since then the operation of the service has been relatively well-balanced, even the number of calls has grown in comparison with the initial period. Filling out periods with no calls is still a problem but we are trying to arrange useful activities for volunteers who need them (mainly administrative activities).

In the first one and a half year period of our operation we helped altogether 765 persons in need over the help line. Most of the callers were between 40 and 70 years of age, mostly women. The ratio between relatives and patients is approximately 2 to 3. The greatest problem of the program is that the number of calls is still fluctuating, we cannot achieve at least a few meaningful conversations every day. The other problem is posed by prank calls, but unfortunately these have to be dealt with at every such service. Real success is achieved if we have returning callers and we can follow the course of their health condition up to their healing. We consider it as a factor of success that we have 7 volunteers who have been regularly and enthusiastically coming to help us, and nearly every person on duty has remained in service for a longer time than the half-year period specified in the contract.

## MANAGEMENT/OPERATIONAL STEPS OF THE VOLUNTEER PROGRAM:

- ♦ **RECRUITING VOLUNTEERS** (selection process, interviews):  
Recruitment is performed via 3 channels, firstly by media (local papers, free periodicals, women's magazines, internet), secondly at universities in the form of posters and e-mail circulars (psychology faculties, social worker programs) and thirdly by acquaintances. The first step of selection is the phone interview, based on this, those people who seem suitable for volunteer work are called in for a personal interview. The second step is this personal interview performed by the coordinator. At this session candidates complete a questionnaire as well, this is the third step. Then the training is administered, consisting of theoretical and practical sessions at the end of which participants complete a written examination. In the practical part of the training session (self-knowledge group, situation exercises) psychologists conducting the sessions express their opinions on the candidates. Final selection is made on the basis of all data, but practice shows that the persons who have passed a successful interview usually finish the whole training successfully.
- ♦ **INTEGRATION OF VOLUNTEERS IN THE ORGANIZATION:**  
Integration of volunteers is performed in two ways. The first is formal introduction, which is the responsibility of the coordinator. At the first duty session they introduce the new volunteer to the paid workers and tell them where to find what, where to prepare tea, what are the customs, which persons can help in what problem. The second way of training is less formal because already working volunteers pass on their most important experiences on to the new entrants at individual duty sessions. In this manner new volunteers can receive information concerning the everyday activities and characteristics of the organization as well as their co-workers, etc. According to experience both are very important for the successful integration of volunteers.
- ♦ **RETAINING VOLUNTEERS:**  
Apart from the contract we have a well-elaborated motivational plan to retain our volunteers. An important component of this is the organization of meetings, which mostly means regular supervisions, case discussions and continued training in our programs. Since on-duty persons are members of various age groups, it is difficult to organize recreational programs that are of interest to everybody and especially those that everyone can attend. Therefore time spent on duty has to be made as pleasant as possible. It is important that everybody who needs to perform supplementary activities can perform those by which they can help the Foundation or the program. For increasing motivation relationships with paid co-workers, informal discussions, joint tea or coffee sessions are important, and we are continuously trying to make time for these. Recently



we have started to include old volunteers in the training of new entrants and we have been trying to provide them with publication (e.g. case descriptions) and conference attendance opportunities. These programs can mainly motivate young people expecting professional development from this activity. In order to retain volunteers we are trying to get continuous feedback on their satisfaction, needs, problems, and for this purpose we conduct annual surveys and organize volunteer forums.

- ◆ RECOGNITION FOR VOLUNTEERS:

The volunteers receive a certificate of completing our course. On the other hand we regularly express our gratitude for their work, at each forum where they are collectively present. For Christmas, all volunteers of the organization (not just people on phone duty) receive small gifts while all workers are present. Other form of recognition for their work is any project in which they can utilize their experiences.

- ◆ RESPONSIBILITIES OF VOLUNTEERS, THEIR TASKS IN THE ORGANIZATION AND WITHIN THE PROGRAM:

As previously mentioned several forms of volunteer activities exist in our organization starting from in-home sick care to gardening activities. Since the Foundation has no constant income the work of volunteers is truly a great asset for our work, which we could not perform without them. Within the Lifeline program the responsibility of volunteers is to give professional help to people on need as well as to continuously widen their knowledge and abilities by participating in supervisions and training sessions.

- ◆ CONTRACT/AGREEMENT WITH THE VOLUNTEERS:

With the volunteers we enter into half-year contracts, in which they undertake two phone duty sessions per month for four hours each. Naturally any time missed due to potential illness or vacation time can be made up for later.

- ◆ ORGANIZATIONAL PHILOSOPHY FOR VOLUNTEERS:

"There is no hospice without volunteers" - this could be an appropriate summary of our organizational philosophy for volunteers. There is no hospice without volunteers because no caring and attentive health or mental counseling services can be conceived without them, since professional colleagues, who are often overworked cannot always provide these for needy patients. Volunteers are those who devote a part of their free time to provide physical and spiritual help to strangers who can often derive a great deal of strength from this selfless care for their healing or for coping with death.

- ◆ MAINTAINING CONTACTS WITH VOLUNTEERS:  
Personally by phone or email.
- ◆ TRAINING OF VOLUNTEERS, TEAM BUILDING:  
Contacts are basically maintained via email, information concerning meetings and programs is usually communicated in this form. Those few co-workers having no Internet connection are notified of the necessary information on the phone. Cancellation or switching of duty sessions is also performed over the phone in the communications between on-duty personnel and with coordinators.
- ◆ ROLES, TASKS AND RESPONSIBILITIES OF VOLUNTEER COORDINATORS:
  - Participation in the marketing of Lifeline and arranging for an appropriately high number of calls. Integrated in the general marketing plan of the Foundation, participation in recruiting of volunteer on-duty personnel, performance of tasks as agreed.
  - Screening of on-duty candidates.
  - Representation of Lifeline for the press and in professional forums.
  - Continuous organization of database development.
  - Provision of case-based supervision during work, and organization of supervisions using an outside supervisor on a monthly basis.
  - As part of the motivational plans for on-duty personnel organization of their professional and social programs.
  - Submission of proposals to training curricula for both preparatory and review training sessions. Organization and administration of training sessions. Administration of examination of training participants. Submission of proposals for the examination scheme. Arrangement of payments to speakers together with the office manager.
  - Preparation of contract with on-duty personnel.
  - Organization activities for the continuous operation of Lifeline, the schedules of duty personnel, the introduction of new entrants, supervision of appropriate logging of calls.
  - Processing of calls, submission of proposals for the aspects and methods of processing.
  - Participation in creating methodological materials related to the help line.
- ◆ TRAINING OF VOLUNTEERS, TEAM BUILDING:  
Training is performed in two steps. The candidates who have proven to be successful in the selection process participate in a four-day theoretical training session first, where the medical and mental aspects of cancer as well as the basic rules of working on the phone are taught. As part of the theoretical training psychologists working for the Foundation conduct an eight-hour self-knowledge and communication training session. This section is completed by a written test, successful candidates may proceed further to the next

training phase, which is a practical training session for 12-15 hours. This is conducted by an outside psychologist, who is also responsible for supervision tasks. In this part of the training volunteer candidates act out a fictitious or characteristically occurring telephone situation by playing the roles of callers and duty personnel themselves. This will help them not only to learn the basics of helping conversations but their sense of empathy will develop as well.

Team building definitely starts during training, and group sessions based on self-knowledge and situation exercises help the on-duty personnel in getting to know one another. Experience shows that the team becomes more cohesive during training, this is also helped by the fact that everyone receives the contact addresses, phone numbers, emails of the other members and sometimes vigorous email correspondence can be started between participants. Later on team spirit is maintained by supervisions. It occurs frequently that after the supervising group session the team (or a part of the team) stays together and they continue the conversation somewhere else.

- ◆ RELATIONSHIP OF PAID EMPLOYEES AND VOLUNTEERS IN THE ORGANIZATION:  
Unfortunately the opportunities have still not always matched the expectations (in comparison with demands, paid employees have not been able to spend enough time with volunteers). Naturally this always depends on the amount of work needed to be completed as well as on the pressing deadlines. Maintaining contacts is most often the responsibility of the coordinator, who is trying to have at least a brief conversation with all members of the on-duty personnel about recent events in their lives and actual issues of Lifeline. Unfortunately for the time being, we can only organize a joint party once a year at Christmas time where all persons affiliated with the Foundation can be present, but these parties are generally successful.
- ◆ DISMISSAL OF VOLUNTEERS AND OTHER PROBLEMS:  
Since the screening system is working efficiently enough, no volunteer has ever had to be dismissed so far. Handling of potential conflicts is always the responsibility of the coordinator, who mediates in solving problems between volunteers and co-workers as well as among volunteers. Volunteers can voice any criticisms regarding the work of a given coordinator to the relevant coordinator, or in the absence of a solution, to their supervisor, discussion of these problems is possible in the supervision group as well. We apply questionnaire surveys to measure the satisfaction of volunteers and from time to time, we also organize forums for them where they can discuss their problems with the management of the foundation.
- ◆ INSURANCE FOR VOLUNTEERS (if any):  
None.



.....

# HUNGARIAN MALTESE RELIEF ORGANISATION

PÉCS BRANCH



*Pécs*

# THE ORGANIZATION

## ORGANIZATIONAL DATA



NAME: Hungarian Maltese Relief Organisation, Pécs Branch  
HEADQUARTERS : 7621 Pécs, Janus Pannonius u. 6.  
TELEPHONE NUMBER: 06/72/310-048  
FAX: 06/72/511-572  
E-MAIL: nagyi@maltai-pecs.hu  
NAME OF OFFICIAL REPRESENTATIVE: Dr. Ibolya Nagy  
NAME OF CONTACT PERSON: Dr. Ibolya Nagy

---

### ACTIVITIES OF THE ORGANIZATION:

- ♦ social activities, providing family support, elderly care
- ♦ child and youth care, child and youth work
- ♦ promotion of equal opportunities for disadvantaged groups

### FIELD OF ACTIVITY OF THE ORGANIZATION (TOWN, COUNTY):

The town of Pécs and its surroundings.

ANNUAL INCOME OF THE ORGANIZATION: 2 million HUF from the National Health Fund, donations.

MAIN INCOME SOURCES OF THE ORGANIZATION: Government grant-in-aid, donations.

NUMBER OF PAID EMPLOYEES: 35

NUMBER OF VOLUNTEERS (CONTINUALLY ASSISTING THE ORGANIZATION): 105

IS THERE A VOLUNTEER COORDINATOR? Dr. Ibolya Nagy

### PURPOSE OF THE ORGANIZATION:

**'The preservation of faith and help for those in need'**

- medical care
- elderly care
- soup kitchen
- day-care and continuous care of the severely and moderately severely mentally disabled

BRIEF PRESENTATION OF THE MAIN PROGRAMS OF THE ORGANIZATION:

- ◆ Medical care within ten specialized medical fields with 25 volunteer doctors and volunteers, phone duty
- ◆ Legal consultation
- ◆ Elderly care (e.g.: daily food delivery, nursing services)
- ◆ Soup kitchen
- ◆ Day-care for 25 severely disabled people
- ◆ Special home for 10 moderately disabled people
- ◆ Running the 'House of Caring Love'

BRIEF HISTORY OF THE ORGANIZATION:

Volunteers formed the Pécs group in March 1991. The soup kitchen and the day-care operation for the disabled started to operate in 1994 in the 'Csilla House' located at the other end of the town (address: 99-101 Apafy, Pécs). In 2002 the special home for disabled people was established together with the Assistance Service in 2004 which helps families with disabled members. At the moment according to current legislation 90 % of staff running the four institutes operating in the 'Csilla House' are employed. Volunteers make up 96 % of all staff (105 out of 108 people) that carry out work involving specialist medical care, legal consultation, social work and duties regarding the provision of cleaning facilities for homeless people.

# VOLUNTEER PROGRAM



ORGANIZATION NAME: **HUNGARIAN MALTESE RELIEF ORGANISATION,  
PÉCS BRANCH**  
PROGRAM NAME: **SPECIALIST MEDICAL CARE**

---

## **VOLUNTEER PROGRAM:**

- ◆ **SPECIALIST MEDICAL CARE:**

The service is fundamentally based on volunteer work, the institutes were formed later. The most significant voluntary project of the Pécs Branch is the one providing specialist medical care, which is probably the only one in Hungary considering both the number of participants and the kind of work involved. The project started in September 1991 with the main aim being the provision of high quality medical services based on voluntary work. Gratuity payments (tips paid to doctors to obtain preferential medical treatment) remain absent which is not the case in the state health system. At the moment 25 qualified doctors offer consultations 1-4 hours per week, many of them have been with the project since its initiation with the following specialities: internal medicine, neurology, dermatology, gynaecology, ophthalmology, orthopaedics, rheumatology, vascular surgery and ultrasonic diagnostics. The same number of assistants (most of them trained) and administrators work with the doctors. Homeless people and those not covered under the state health insurance are treated here. From 1997 the service has been funded by the National Health Fund, this money (about 2 million HUF per year, which translates to about 37 working hours per week) is spent on the maintenance and development of the consultation rooms. One employee carries out the administration of the National Health Fund. The number of patients per year is about 4000.

- ◆ **CLEANING AND CLOTHES WASHING FACILITIES FOR HOMELESS PEOPLE:**

The 'House of Caring Love' provides cleaning and clothes washing facilities. Only the most committed volunteers (about 9-10 people) take on this duty.

In the case of both projects success is guaranteed only if the voluntary work is taken seriously and working hours are kept to precisely and regularly. Many enthusiastic volunteers have failed in this area, ones who 'did not think that this work was so serious'. This is why every new volunteer has a probation period during which there is a chance to judge the level of commitment to this kind of work. The volunteers give a lot (time, energy, love), but receive a lot as well from the group dynamics of volunteers. Every day

and activity has its own little group. In our point of view the volunteers deserve more esteem that they currently earn from their organisation, from society and official institutes. Within this area change is very much needed.

.....

#### MANAGEMENT/OPERATIONAL STEPS OF THE VOLUNTEER PROGRAM:

- ♦ RECRUITING OF VOLUNTEERS (selection and interviews):  
Every applicant with a Christian attitude is given a task within one of the projects.

**In the Pécs Branch of the Hungarian Maltese Relief Organisation there are numerous tasks to choose from:**

- Legal and medical consultation
- Social activity
- Activities with homeless people
- Activities with disabled people
- Phone duty

The Hungarian Maltese Relief Organisation Pécs Branch could not have started and could not function today without voluntary work.

**The following issues are problems:**

- Esteem
  - Funding
  - New young members
  - The future of voluntary work (What will happen when the older, very keen generation quits)
- ♦ RETAINING THE VOLUNTEERS:  
Providing a good atmosphere and a sense of community.
  - ♦ CONTRACT/AGREEMENT WITH THE VOLUNTEERS:  
There are no contracts or agreements signed.
  - ♦ ORGANIZATIONAL PHILOSOPHY FOR VOLUNTEERS:  
The Maltese Relief Organisation is based on voluntary work. The establishment of institutes is essential, but brings about problems. This problem is the cost of operation (telephone, electricity, water, stationary products, etc.). The amount collected from donations has shrunken significantly through the years and consequently does not entirely



cover the above-mentioned costs. A paradoxical situation occurs where the group with the least volunteers is in the best situation. The volunteers create values for others and themselves (community, empathy, social awareness, etc.). On the other hand the culture of voluntary work has still to improve. Volunteer commitment remains active as some of them become obsessively wholehearted and they pull the others with them. In many cases this commitment has a religious explanation: I keep doing the work God set me until I see a sign that it was enough. This gives an incredible amount of physical and mental energy.

- ◆ MAINTAINING CONTACTS WITH VOLUNTEERS:
  - Weekly, monthly meetings about tasks
  - Celebrating together (Christmas, Easter, St. Elisabeth's Day)
  - Spiritual links (mass, adoration of the sanctity)
  
- ◆ RELATIONSHIP OF PAID EMPLOYEES AND VOLUNTEERS IN THE ORGANISATION:

Many times many think that the institutionalisation and the relationship between paid employees and volunteers are the roots of the problems. In our case this was hardly ever a problem. Paid employees also carry out occasional voluntary tasks, the volunteers are not 'jealous' of the salaried employees. We assist the spiritual events and celebrations together.
  
- ◆ DISMISSAL OF VOLUNTEERS AND OTHER PROBLEMS:

It is not a nice task to make somebody dismiss, but fortunately it happens very rarely. Either someone gradually stops frequenting the group or a disciplinary offence is committed and we are forced to say goodbye.
  
- ◆ INSURANCE FOR VOLUNTEERS (If any):

None.



## BRIEF HISTORY OF RED CROSS

The International Red Cross was founded in 1863 in Geneva with the participation of 16 countries initiated by Henry Dunan (a Swiss businessman from Geneva), who was emotionally shaken at the site of the Solferino Battle. This memory motivated him to propose that armies should be provided medical services during war. They adopted their own distinctive symbol a red cross against a white background and formed the basic principles of their movement: Humanity, Impartiality, Neutrality, Independence, Volunteerism, Unity and Universality. 12 states signed the I. Geneva Convention in 1864. This document guarantees the neutrality of those assist others in need and therefore is a milestone in human history.

**The movement consists of three main institutions:**

1. **International Committee of the Red Cross (ICRC):** active during war conflicts.
2. **International Federation (IFRC):** active in peacetime, its purpose is helping the activities of national societies as well as victims of natural disasters.
3. **National Societies:** their responsibility is the organization of social assistance, health care and blood donations within individual countries.

The Hungarian Red Cross was established in 1881. This organization assists victims of natural disasters, organizes social assistance programs and blood donation campaigns as well as propagates and teaches first aid. The Hungarian Youth Red Cross was established in 1921, its main activities are health education for young people using instructors from their own age group, education of the young generation and thereby ensuring continuous replacement of experts.



HUNGARIAN  
RED CROSS

BUDAPEST,  
XVII. DISTRICT



*Budapest*

# THE ORGANIZATION

## ORGANIZATIONAL DATA



NAME: Hungarian Red Cross (Budapest Organization - XVII. district)  
HEADQUARTERS: 1032 Budapest, Pesti út 113.  
TELEPHONE NUMBER: 06/1/257-2525  
FAX: 06/1/257-2525  
NAME OF OFFICIAL REPRESENTATIVE: Teixler Gizella (5th area manager)  
NAME OF CONTACT PERSON: Marina Győzőné (volunteer coordinator - volunteer)

### ACTIVITIES OF THE ORGANIZATION:

- ♦ health maintenance, preventive healthcare
- ♦ social activities, family support, elderly care

FIELD OF ACTIVITY OF THE ORGANIZATION (TOWN, COUNTY): Budapest, XVII. district

ANNUAL INCOME OF THE ORGANIZATION: 500,000 HUF

MAIN INCOME SOURCES OF THE ORGANIZATION: Membership fee, subsidies.

NUMBER OF PAID EMPLOYEES: No paid employee

NUMBER OF VOLUNTEERS (CONTINUALLY ASSISTING THE ORGANIZATION): 41

IS THERE A VOLUNTEER COORDINATOR? Győzőné Marina

### PURPOSE OF THE ORGANIZATION:

The Red Cross gives assistance to people in distress or whose human dignity is endangered without regard to gender, skin color or religion. To achieve all this it is collaborating with municipalities, institutions and all organizations willing to help the public. An important objective of Red Cross is to provide humane education for young people. With its health maintenance program it participates in health care and helping the socially needy.

### BRIEF PRESENTATION OF THE MAIN PROGRAMS OF THE ORGANIZATION:

Some of the major activities of the organization in the XVII. district are social work, health education, work with children and youngsters, education and organization of blood donors. Our programs are communicated to the population via publications and the media. A large group of volunteers all over the district give us assistance in implementation. They are present at workplaces, schools, institutions, residential districts. Our volunteers are professional educators, district nurses, doctors, co-workers of the ambulance service, lawyers and young people.

- ♦ **Social area:**

We are active in social administrative affairs, we help the population in the forms of donations in money and in kind, we provide free legal representation and consulting as well as conduct minor activities for single, elderly persons that may improve their emotional well-being: we perform smaller repairs in their homes, give them free haircuts or read for them as needed, alleviate the loneliness of elderly people with shopping and conversation; support various clubs, organize holiday trips for children in disadvantaged families and elderly persons. Our residential volunteers are well-known in their district as they are helping the activities of the local municipality and health care providers by participating in the care of the elderly and home visits. At family-oriented holidays, we care for those with no relatives and who are lonely by organizing joint celebrations giving them donations in kind and thereby we try to make their celebration more special.

- ♦ **Health education:**

District nurses, doctors, ambulance workers and qualified young people participate in this work. They give presentations in senior clubs, they organize food shows and contests. For the purpose of prevention, they perform weekly blood pressure monitoring, as well as blood pressure and blood sugar measurements and consulting at larger events. In the club for the elderly, they give regular talks about home accidents and illnesses affecting the elderly.

- ♦ **Organization of blood donors:**

In organizing blood donations our volunteers help in preparing invitations, sending out posters and flyers as well as caring for blood donors at blood donation events.

Our qualified volunteers participate in the collection of donations and winning sponsors.

# VOLUNTEER PROGRAM



ORGANIZATION NAME: **HUNGARIAN RED CROSS -  
BUDAPEST, XVII. DISTRICT**  
PROGRAM NAME: **HEALTH CARE SERVICE**

---

## **VOLUNTEER PROGRAM:**

At the XVII district organization of the Hungarian Red Cross life has forced us to replace the work of paid co-workers with volunteer work. For four years now a volunteer group of 41 persons has been carrying out daily activities in the district. Direct management of the group is performed by a volunteer group coordinator. His/her personality, preparedness and identification with our objectives was an important factor for the success of our programs. His/her expert and diligent work, personal aura and former experience as a teacher attracted the 41 volunteers to the center, who have familiarized themselves with the high standard of our work and they are maintaining contacts with various partner organizations.

I think that the success of the program lies mostly in planning where the first step was the definition of tasks for which people were to be recruited, as well as the definition of their qualities. The qualifications, experiences and areas of the interest of the given person were discovered, as well as the tasks they could identify with and they could willingly undertake. The volunteers selected in this way were first given basic then advanced training. This made them capable of performing independent, high-quality work and everyone could recruit new volunteers for their own profession. By now these professional groups are operating as a uniform, successful community.

One strength of the program is that due to the versatility of our work everybody can find a fitting activity. Group cohesion is formed by the common objectives and the joint projects completed at a high standard, thus everyone can feel good and receive the beneficial experience of belonging to a community and achieve fulfillment. Rewarding experiences and confidence are reinforced by continuous evaluation and feedback.

The most important problem is that a significant part of young people finishing their studies cannot work continuously due to existential reasons. Therefore we would like to create a novel and attractive method which would help us organize a group of reserve volunteers in order to see them before they turn into young pensioners.



## MANAGEMENT/OPERATIONAL STEPS OF THE VOLUNTEER PROGRAM:

Volunteerism is the philosophy of our organization. Volunteers carry and convey humanist values and they are the driving force behind us. From the history it is obvious that the Red Cross is an organization with a significant past and multiple generations have participated in our work. Many people undertake Red Cross activities for family reasons. Their motivations are different. There are some who experience the beauty of our work in relation to a campaign or assistance project, others want to relieve their loneliness by belonging to a community while helping others, some lend their knowledge and assistance because of their belief in God or the love of their fellow human beings. The great majority of our volunteers are retired persons who have found new meaning in the activities and opportunities offered by us.

Our most efficient methods for recruiting volunteers is to be personally present at various forums where we can discuss our goals, results and problems. At various events organized by us or other parties, we can meet large parts of the population. In such cases large numbers of volunteers and members can be recruited. Naturally apart from verbal communication we use local media in the district (cable TV, local district newspaper). We place great emphasis on youth work because according to our experience there are many middle-aged volunteers who have been motivated to join our ranks by a Red Cross experience at a younger age.

The amount of time devoted by volunteers to Red Cross activities is highly varied because of job and family duties as well as other circumstances. There are some people that can only cooperate in individual campaigns, others can only participate in emergency disaster protection works, and there are some who perform their activities continuously as owners of the territory which involve care, mobilization for residential areas and workplaces.

Volunteers with various qualifications and experience require a great deal of attention as well as continuous contact and discussion in order to ensure their proper competence and retention. Retention of volunteers is the most difficult task, the fundamentals for this work can be laid by good planning. We plan and assess the tasks assigned in various professional fields. Volunteers selected for individual duties are prepared in each case and we will take their personalities in consideration and select the communities in which they can be integrated most effectively. It is our experience that working for a common purpose can promote integration. Apart from continuous and definite determination of tasks and objectives, training and preparation as well as the continuous evaluation of performed tasks have important roles. The volunteer coordinator and the team members pay



attention to and help one another even in their personal problems. Retention of volunteers is truly motivated by the societal recognition of the Red Cross and positive feedback of the work performed by the individual.

We have mentioned at several places that the Red Cross is fulfilling many state and municipal tasks serving the interests of the general public. It is important for our volunteers to personally experience recognition of their services by the political leaders in our district. The district mayor regularly expresses his/her gratitude for our activities at our events. Volunteers working at our organization for longer times receive awards and recognition. We organize joint excursions, recreation and theater evenings for them.

We can reinforce the sense of responsibility in our volunteers by allowing them insight to the whole organizational work and clearly formulating the importance of our case. The volunteer knows that his/her task is an important part of the whole and it is indispensable to the achieved results. He/she has multiple responsibilities. First he/she feels responsibility for the person assigning his/her work as well as for the community as a member of which he/she is working. This responsibility is very important for self esteem.

The work of volunteers is directed by a public managing board, which determines the objectives and tasks on short, medium and long term and elaborates various concepts. Paid co-workers are responsible for their execution via the volunteer coordinators, they provide the required personal and material conditions for volunteer work as well as help the personal development of the volunteer. After the completion of a larger task they give reports to the volunteers and the public managing board.

Our philosophy is as follows: **"You should love what you believe in and profess what you love"**.



HUNGARIAN  
RED CROSS

SOMOGY COUNTY



*Kaposvár*

# THE ORGANIZATION

## ORGANIZATIONAL DATA



NAME: Hungarian Red Cross Somogy County Organization  
SZÉKHELY: 7400 Kaposvár, Szent Imre u. 8.  
TELEPHONE NUMBER: 06/82/310-133  
FAX: 06/82/512-611  
E-MAIL: somogymegye@voroskereszt.hu  
NAME OF OFFICIAL REPRESENTATIVE: Dr. Sótorny Tiborné  
NAME OF CONTACT PERSON: Boldizsár Szilvia

### ACTIVITIES OF THE ORGANIZATION:

- ♦ health maintenance, preventive healthcare
- ♦ social activities, family support, elderly care
- ♦ education and training, talent development, public education
- ♦ child and youth protection, child- and youth-related work
- ♦ promoting social equality of disadvantaged groups
- ♦ activities related to minorities and Hungarian communities beyond our borders
- ♦ promoting education, training and employment for social groups disadvantaged on the job market
- ♦ rehabilitation employment
- ♦ protection of human and citizens' rights
- ♦ environmental protection
- ♦ flood protection

FIELD OF ACTIVITY OF THE ORGANIZATION (TOWN, COUNTY): Somogy County administrative area.

ANNUAL INCOME OF THE ORGANIZATION: 152 million HUF

MAIN INCOME SOURCES OF THE ORGANIZATION: Organization of blood donation campaigns, adult education (e.g. first aid education and examination), normative subsidies.

NUMBER OF PAID EMPLOYEES: 36 full-time, 6 part-time (out of whom 10 are employed by the institution)

NUMBER OF VOLUNTEERS (CONTINUALLY ASSISTING THE ORGANIZATION): The number of our volunteers is nearly 3000 out of whom 1000 persons assist our work regularly.

IS THERE A VOLUNTEER COORDINATOR? None.

#### PURPOSE OF THE ORGANIZATION:

Our mission is protection of life and health as well as respect for the human personality, relief of human suffering and social problems, disease prevention, assistance for the victims of armed conflicts and catastrophes cooperation in tasks arising from the Geneva Convention propagation of the international humanitarian right and the basic principles of the Red Cross: education for solidarity.

#### BRIEF PRESENTATION OF THE MAIN PROGRAMS OF THE ORGANIZATION:

- ♦ **Assistance to promote equality of women:**  
We have created and operating a consulting and assistance service for mothers returning from full time child care as well as middle-aged and crisis-stricken women.
- ♦ **Infrastructural development of accredited institutions:**  
We participated in this subsidy application project as an accredited adult education institution. Within the framework of the project we developed educational and audiovisual materials as part of infrastructural development. Along with development the conditions for our educational activities have improved.
- ♦ **County-wide labor market program to alleviate family unemployment:**  
Within the framework of this program we employed 7 persons from the target group. Our co-workers responsible for family care conducted assistance, support and consulting activities with the support of the volunteer network of the Red Cross in disadvantaged microregions of the county in order to alleviate the problems of family unemployment.
- ♦ In 2002, we created workplaces for people with modified work abilities and we arranged for their employment by establishing a child protection institute.
- ♦ We established the Temporary Family Home in Nagyatád, which can accommodate 40 persons and have been operating it ever since.
- ♦ Within the framework of Phare project "Reintegration of Women on the Labor Market" we conducted motivational trainings for 40 unemployed women in two groups for 90 hours each, thereby preparing them for employment. At the second level of training we organized human assistance training for 1 group, they are being employed in the social sector, 1 group studied entrepreneurial skills.
- ♦ Within the framework of the public works program of the Association for the Micro-region along the Rinya we organized a reintegration training in 5 groups for 91 persons. Based on competence training participants were ranging from illiterates to skilled workers.

#### BRIEF HISTORY OF THE ORGANIZATION:

The Hungarian Red Cross is a civic organization with a long past and a large volunteer assistance network performing its activities as part of an international association. It was established in the year 1881. The Somogy County Organization of the Hungarian Red Cross operates as a separate legal entity and a high public benefit organization. In performing its activities, it cooperates with state and municipal organizations, societal, humanitarian and business groups, civic organizations, churches, religious groups and private persons ready to offer help.

#### Activities:

- ◆ **Organization:**  
Management and coordination of 330 local volunteer organizations operating in our county are performed by our co-workers at the county seat as well as 7 different towns.
- ◆ **Protection of human life:**  
We organize health information events and continuous health education programs, e.g. presentations, courses, contests, etc. We organize 16 700 blood donors per year in order to provide blood or blood preparation for all persons in need of help.
- ◆ **Social activities:**  
We help the socially disadvantaged population groups by giving them inkind donations. We organize camps for the elderly and for children with orthopedic problems. We operate a Temporary Family Home for 40 persons in Nagyatád.
- ◆ **Youth activities:**  
For students of elementary, secondary schools and higher education institutions, we organize programs in baby care, first aid and family life preparation.
- ◆ **Adult education:**  
From 2003, our organization has been operating as an accredited adult education institution. Our principal courses are as follows: social worker and care personnel, social worker and organizer, in-home sick care, first aid on the road. Apart from these we also organize various training courses, e.g. personality development, reintegration, etc.

# VOLUNTEER PROGRAM



ORGANIZATION NAME: **HUNGARIAN RED CROSS**  
**SOMOGY COUNTY ORGANIZATION**  
PROGRAM NAME: **TRAINING OF FIRST AID FAMILIES**

## **VOLUNTEER PROGRAM:**

1994 was the Year of Families. On account if this people with fresh ideas wanted to create a program in which families could be involved. One of them Gyula Batka, a leading ambulance officer of the Nagyatád Ambulance Service was looking for solutions to assist residents of disadvantaged communities in cases when they are stricken with illnesses - possibly leading to death - and the possibilities for organizing a survival program.

Another originator of ideas was Éva Benácsné Rác, Secretary of the Nagyatád Red Cross, who regularly visits little villages in the region. She has many discussions with people in these villages and familiar with their everyday problems. People in villages have complained several times that they are afraid if no physician is present in their communities. The main reason for their anxiety is whether they can reach a physician in the case of a problem and if they have reached him/her it may be too late for assistance. Based on these ideas the idea originators decided to train first aid families in communities with no general practitioner. They conceived this idea in terms of families because they know one another best if there are any problems and they can reach one another easier in the case of need. The idea is to train 2 families for each longer street and 1 family for each shorter street in the community. The essence of this idea is to minimize the distance and time for help to arrive. Another important factor of family training is strengthening the cohesive force of the family and the motivation for learning. At the training sessions parents, grandparents and children were mostly together, they were also learning and practicing together at home. Group dynamic effects, support, assistance and compassion are collectively manifest in the program. The ultimate training goal is for families to acquire appropriate first aid skills and to gain practical experience.

The first families were trained in the area of Nagyatád (8 small communities, 28 families with 67 persons). Today in Somogy County there are signs on the houses of 41 families showing the presence of skilled first aid personnel (altogether 110 persons).

## MANAGEMENT/OPERATIONAL STEPS OF THE VOLUNTEER PROGRAM:

- ◆ RECRUITING VOLUNTEERS (selection process, interviews):  
Volunteer families taking on first aid responsibilities had to be selected during recruitment. Upon selection an important criterion was their satisfaction of the following requirements:
  - helpful attitude
  - open mind
  - sensitivity
  - willingness to cooperate
  - ability for compassion
  - tolerance
  - humane attitude
  - selflessness
  - reliability
  - people skills

After the gathering of a sufficient number of interested candidates the organizers gave information on the program and possible tasks and invited the interested parties to complete a questionnaire in which their motivation was surveyed as well as their expectations and doubts with respect to the work.

- ◆ INTEGRATION OF VOLUNTEERS IN THE ORGANIZATION:  
Our regional co-workers have a well-established network. Volunteers also form a part of this system. Individual members of families involved in the program have previously helped the diverse activities of the organization. Our co-workers were familiar with the everyday problems of families and helped them solve these.
- ◆ FINDING VOLUNTEERS AND RECOGNIZING THEIR WORK:  
Rewarding people shows that we recognize their inherent values, since it is important for volunteers to feel that they and their activities are valued. The simplest and most important reward is if we thank them for their activities. The annual training sessions give opportunities for the Red Cross leaders to give rewards to the families. The small gifts presented at these events (books, vouchers, gift packages) have more of an emotional and moral value, but according to experience families are happy to receive even small gifts. Every year (generally in January), we send out letters to all of our member organizations in which we thank them for their work in the previous year and request their assistance in the future. Moreover volunteers can be rewarded verbally, as well as by mail, phone, small gifts and incentive trips, etc.

Between 1999 and 2000 the National Secretariat of the Hungarian Red Cross announced its series of millennium programs. During the year various conferences of different themes were held in individual counties. Millennium programs were concluded by a Mayday celebration in Ópusztaszer. The meeting was organized on account of the World Red Cross Day and Red Cross Awards were also handed out at this event. We rented a bus to take trained first aid families from Nagyatád to this event. The trip was very successful nearly every first aid volunteer participated in the program.

- ◆ RESPONSIBILITIES OF VOLUNTEERS, THEIR TASKS IN THE ORGANIZATION AND WITHIN THE PROGRAM:  
Trained families assist our activities not only within but also outside the program. They can be involved in health education programs, they can give advice to their fellow human beings related to disease prevention and healthier lifestyle, they can assist us in organizing various local events. Their help can be counted on even in the case of floods and disasters.
- ◆ CONTRACT/AGREEMENT WITH THE VOLUNTEERS:  
We do not conclude contracts with our volunteers but this is not even needed because both parties are familiar with their task and they fulfill them to the maximum extent possible based on their abilities and skills.
- ◆ ORGANIZATIONAL PHILOSOPHY FOR VOLUNTEERS:  
The same organizational norms, principles and objectives are valid for our volunteers as for our co-workers.
- ◆ MAINTAINING CONTACTS WITH VOLUNTEERS:  
Our contacts with our volunteers are nearly at a daily level since our co-workers regularly visit the area. We can maintain contacts personally as well as by phone, fax or email. Our volunteers are always invited to our events since they belong to us by taking their fair share of work, therefore they are also worthy of recognition and praise.
- ◆ ROLES, TASKS AND RESPONSIBILITIES OF VOLUNTEER COORDINATORS:  
There are no separate volunteer coordinators at our organization since all of our co-workers have to cooperate with volunteers and help them if they have any problems and give them support if needed.



- ♦ TRAINING OF VOLUNTEERS, TEAM BUILDING:  
We organize an annual meeting and training session for our first aid families. The first event was organized in Tarany where the training program started. Families had the opportunity to get to know one another at this event and at they became good friends by the end of the day. Training sessions are organized at different locations in every year. The program day consists of two parts: the morning is spent with professional programs, presentations, and the afternoon session has informal discussion and recreation. At the meetings participants can gain new knowledge by discussing personal experiences and asking questions. The meetings are hosted by the local mayor and Red Cross Secretary. The 10. Jubilee Meeting will be organized this year.
- ♦ RELATIONSHIP OF PAID EMPLOYEES AND VOLUNTEERS IN THE ORGANIZATION:  
The employees have very good relationships with volunteers, friendships have formed in many cases.
- ♦ DISMISSAL OF VOLUNTEERS AND OTHER PROBLEMS:  
So far there has been no need to dismiss a volunteer. Of course we used to have a volunteer who continued his/her studies elsewhere, therefore he/she could not work as much in the organization but he/she helped whenever he/she could and transferred the values learned with us to his/her new community.
- ♦ INSURANCE FOR VOLUNTEERS (if any):  
None.



HUNGARIAN  
RED CROSS

BARANYA COUNTY



*Pécs*

# THE ORGANIZATION

## ORGANIZATIONAL DATA



NAME: Hungarian Red Cross Baranya County Organization  
HEADQUARTERS: 7621 Pécs, Széchenyi tér 18.  
TELEPHONE NUMBER: 06/72/510-353  
FAX: 06/72/510-354  
E-MAIL: baranyamegye@voroskereszt.hu  
NAME OF OFFICIAL REPRESENTATIVE: Szücs Edit, megyei titkár  
NAME OF CONTACT PERSON: Péter Ivánné

---

### ACTIVITIES OF THE ORGANIZATION:

- ♦ health maintenance, preventive healthcare
- ♦ social activities, family support, elderly care
- ♦ child and youth protection, child- and youth-related work
- ♦ promoting social equality of disadvantaged groups
- ♦ promoting education, training and employment for social groups disadvantaged on the job market

FIELD OF ACTIVITY OF THE ORGANIZATION (TOWN, COUNTY): Baranya county

ANNUAL INCOME OF THE ORGANIZATION: 52,290,000.00 HUF

MAIN INCOME SOURCES OF THE ORGANIZATION: Subsidy application, blood donation, first aid examination, training sessions.

NUMBER OF PAID EMPLOYEES: 14

NUMBER OF VOLUNTEERS (CONTINUALLY ASSISTING THE ORGANIZATION): 1657

IS THERE A VOLUNTEER COORDINATOR? Ivánné Péter.

### PURPOSE OF THE ORGANIZATION:

- ♦ promotion of humanitarian ideas
- ♦ healthy lifestyle education
- ♦ social care
- ♦ improvement of the quality of life of the population
- ♦ cooperation with fellow organizations

BRIEF PRESENTATION OF THE MAIN PROGRAMS OF THE ORGANIZATION:

- ♦ **Organizational development, promotion of ideas:**  
A prominent event for these is the commemorative day named "Mankind without Border", celebrated jointly with the Bavarian Red Cross.
- ♦ **Health education and development:**  
It is of paramount importance to teach healthy lifestyle to the population with special regard to young people. For this purpose we have organized health education campaigns, training programs, health education days, contests and camps. We have submitted a successful application to the health development program by the Ministry of Health titled "Road to Good Health". In 2003 we took on the responsibility of promoting the "Béla Johann Public Health Program".
- ♦ **Social and family protection field:**  
Our most significant programs were the Christmas charity campaigns, 6-7000 people received donations in the previous years representing a value of 5-8 million HUF. The most significant example of our activities helping disabled people is the organization of summer camps for young people and children since 1981, which have been successful ever since. We are also active in organizing programs, assisting local self-development communities and family assistance programs.
- ♦ **Organization of blood donation:**  
In Hungary blood donation free of charge is organized by the Hungarian Red Cross. Our organizational activities relying on people's helpfulness have achieved outstanding results by our days. E.g: In 2002 we had 440 thousand blood donors nationwide and 18 021 blood donor in Baranya county.
- ♦ **First aid:**  
Its training and organization is one of the prominent fields of our activity. Since 1993 in Hungary first aid examinations for motorists have been administered by the Hungarian Red Cross.  
Moreover disaster protection is also an important activity field for the Red Cross.
- ♦ **Working with young people:**  
Our various courses, campaigns, trainings, contest and competitions (first aid, health education, healthy lifestyle for young people) are popular and our base school programs are also successful.

# VOLUNTEER PROGRAM



ORGANIZATION NAME: **HUNGARIAN RED CROSS -  
BARANYA COUNTY ORGANIZATION**  
PROGRAM NAME: **"MANKIND WITHOUT BORDERS"**

---

## **VOLUNTEER PROGRAM:**

The Red Cross is an organization operating in 181 countries of the world. One of its 7 basic principles is volunteerism. We have many volunteers who have been assisting our programs for several decades. For the following event as well we could mobilize them in great numbers (516 persons). The objective of the program is the presentation and promotion of the activities of the Baranya County Red Cross. We started the organization of our May, 2002 event in November, 2001 for the propagation of humanitarian ideas, teaching healthy lifestyles, blood donation and reinforcing our responsibilities for one another. We wanted to organize this program with the Altötting organization (our sister organization since 1991) of the Bavarian Red Cross and some other partner organizations, thus we have also made progress in the area of cooperation and community development. The program was organized first in May, 2002 then as an ongoing tradition in 2004. The secret of our success lies in the fact that so far there have not been such versatile programs in the country encompassing the areas of health education, culture, equality, youth and health protection, prevention and charity.

- ◆ THE PROGRAMS FOR "MANKIND WITHOUT BORDERS" WERE AS FOLLOWS:  
Cultural programs; musical and dance programs, disaster protection show, first aid, wound imitation, Teddy bear hospital, health education shows, tasting sessions, consulting, screening and measurement, cyclists' show, contests among young people (traffic safety, healthy lifestyle and health education), blood donation, charity sales, presentation of the Red Cross, the Youth Red Cross and the Pécs Border Guard Directorate.

We think that we have achieved our planned goals and the selfless work of our volunteers has proven worthy of recognition. A large number of young volunteers participated in our colorful and diverse program, which helps ensure continuous and renewed performance of our activities.

## MANAGEMENT/OPERATIONAL STEPS OF THE VOLUNTEER PROGRAM:

- ◆ RECRUITMENT AND SELECTION OF VOLUNTEERS:  
**Following the assessment of needs at the given organization, recruitment of volunteers is started in the following ways:**
  - personal contacts
  - flyers, media**Interviews:**
  - personal interview
  - assessment of skills and talents
  - recording a volunteer databank
  - selection of a volunteer**Activities after candidate selection:**
  - orientation: presentation of the organization's work and tasks to the volunteer
  - completion of questionnaire regarding motivation, various areas of responsibilities and earlier experience
  - clarification of concepts
  - clarification of competence limits of tasks, as well as the question of responsibility
  - starting of training, large group session
  - mental preparation, strengthening of confidence
  
- ◆ METHODS TO INCLUDE VOLUNTEERS IN THE PROGRAM OF EVENTS NAMED "MANKIND WITHOUT BORDER" (PRESENTATION OF WORK):  
**Communication:**
  - personal contacts
  - telephone, letters, invitations
  - flyers, posters
  - media (radio, television, newspapers (Új Dunántúli Napló), free local advertising papers)**Opportunities for introduction:**
  - schools, companies, entrepreneurs, firms, civic organizations
  - wound imitation, accident prevention
  - disaster protection
  - fire protection**Promotion of preventive attitudes:**
  - public education
  - contests, multiple choice tests, drawing of gifts for winners
  - counseling
  - screening programs (by ÁNTSZ (National Service for Health and Medical Officers): blood pressure, body fat, blood sugar, carbon monoxide measurement, presentation and practicing of self-examination using a breast model, presentation of correct tooth care using a tooth

model, waist measurement)

- presentation of healthy products (sports equipment, dishes, all-wool bed-linen), herbal teas, high fiber drinks and healthy food

**Activities related to healthy lifestyle:**

- diet counseling
- mental counseling
- healthy lifestyle counseling

**For young people (between 3-18 years of age):**

- multiple choice health test
- drawing contest
- Teddy Bear (puppet clinic)

**Organization of blood donation for people between 18-65 years of age**

Following detailed presentation of the program and clarification of various fields of duties we described the responsibilities concerning individual tasks. In this period the role of the volunteer coordinator is important, because at this time he/she is in the greatest need of support on behalf of the volunteer. Another responsibility of the coordinator is to create appropriate space for the work of volunteers and to help them to familiarize themselves with and to be able to use the equipment, and further contacts have to be continuous as well. Upon further progress of the program monitoring, evaluation and recording of experiences is necessary. It is important to continuously monitor and inspect the work of volunteers.

After the end of the programs we summarize results and experiences, and define new objectives. We send thank you letters to fellow organization and volunteers who have participated in the event as a sign of recognition of their work. Thus the reward for a job well done is moral recognition, which makes it possible for them to remain full members of the team and communicates them the message that their continued work is still needed. Furthermore our volunteers receive invitation to our community events.

In the program named "Mankind without Borders" the main duty of volunteers was participation in organizing preparatory works, in which the volunteers of the Red Cross participated actively. Implementation was primarily performed by volunteers from the young age group: organization, preparation of professional materials, serving in evaluation panels, administration of professional programs, accident simulation, wound imitation, Teddy bear hospital, blood pressure measurement, diet and cosmetics counseling, make-up, traffic safety contest. The duty of adult volunteers was to direct the administration of various programs. Controlling the movement of the large crowd would have been impossible without their help. Preparation and motivation of volunteers was successful, a great deal of experience has been gathered along with knowledge and values that can be passed on to others, which we would like to utilize and develop further in the organization and administration of future events.



ASSOCIATION  
OF HUNGARIAN  
DOULAS



*Telki*



# THE ORGANIZATION

## ORGANIZATIONAL DATA



NAME: Association of Hungarian Doula  
HEADQUARTERS: 2089 Telki, Erdő u. 4/a.  
TELEPHONE NUMBER: 06/30/678-57-83  
E-MAIL: bekese@module.hu  
NAME OF OFFICIAL REPRESENTATIVE: Füzesiné Békés Emőke  
NAME OF CONTACT PERSON: Novák Julianna

### ACTIVITIES OF THE ORGANIZATION

- ♦ health maintenance
- ♦ social activities, family support
- ♦ public education
- ♦ child and youth protection,
- ♦ promoting social equality of disadvantaged groups
- ♦ protection of human and citizens' rights
- ♦ research
- ♦ protection of cultural heritage
- ♦ environmental protection

FIELD OF ACTIVITY OF THE ORGANIZATION (TOWN, COUNTY): Budapest and (preliminarily) Győr, Kecskemét, Pécs, Debrecen, Szekszárd. We would like to form a national network as soon as possible.

ANNUAL INCOME OF THE ORGANIZATION: 250,000 HUF

MAIN INCOME SOURCES OF THE ORGANIZATION: Membership fees and training sessions.

NUMBER OF PAID EMPLOYEES: None

NUMBER OF VOLUNTEERS (CONTINUALLY ASSISTING THE ORGANIZATION): 15-20

IS THERE A VOLUNTEER COORDINATOR? Julianna Novák

### PURPOSE OF THE ORGANIZATION:

Physical, emotional and informational assistance to the mother (and her mate) during pregnancy, during and after labor. During pregnancy providing legal, health and communication-related information which will help the mother (and her mate) in passing responsible decisions. During labor providing comfort for the mother by complementing

the work of the hospital personnel with personalized care. Contact with other domestic and foreign organizations, information exchange, research.

#### BRIEF PRESENTATION OF THE MAIN PROGRAMS OF THE ORGANIZATION:

- ◆ Pregnant mothers and doula candidates interested in our activities are welcome to attend our event every Wednesday between 3:00 pm and 7:00 pm, at Aranytíz (Bp. V. Arany János u. 10. Active Birth Program).
- ◆ We participate in conferences, presentations, promote the principles of human and natural childbirth, research the opportunities for its implementation in Hungary.
- ◆ At least once a year we organize training sessions to interested volunteers.
- ◆ We give information to the representatives of the media about our work and its results.
- ◆ We collaborate closely with foreign and domestic partner organizations with similar mission and goals.
- ◆ We participate in the national Birth Week event organized annually.
- ◆ We gather and possibly publicize various birth stories.
- ◆ We are working on achieving acceptance and state support for our activity as soon as possible and to "institutionalize" the occupation of doulas such as that of midwives, district nurses, sick nurses, etc.

#### BRIEF HISTORY OF THE ORGANIZATION:

Our association was formed in March 2001, and in the 4 years since it has only been existing at a volunteer level.

During this time the number of founding volunteer membership has tripled. We have voiced our opinions in several forums but there are still many places where our existence is not known. Our activities are being met with a strong resistance on behalf of the maternity profession although we have managed to gain the support of several dozen doctors, midwives, district nurses and other professionals who have been actively and loyally helping us. We have performed several dozen birth attendance services and in personal and phone counseling sessions we have given useful advice to couples expecting children, professionals and interested parties. We would like to become a public benefit organization and it would be beneficial to have some full-time "professional" non-profit members among our ranks, who could help us to grow and develop further and become a nationwide organization.

# VOLUNTEER PROGRAM



ORGANIZATION NAME: **ASSOCIATION OF HUNGARIAN DOULAS**  
PROGRAM NAME: **PRESENCE OF DOULAS (BIRTH ATTENDANTS)  
AT CHILDBIRTH**

## **VOLUNTEER PROGRAM:**

In the modern age the appearance of doulas in Hungary can be dated back to the 1990s (by the time nearly everyone had become convinced that only hospital childbirths were safe), their purpose was to attend childbirths performed in the mothers' homes with professional assistance but such birth attendance at hospital was still infrequent. By the turn of the millennium, this opportunity had become more widely known in hospitals too although there is still a strong resistance on behalf of many Hungarian maternity institutes, thus there are some hospitals where doulas are not even admitted. A dozen enthusiastic doulas were active at the time of forming the association and they kept propagating the significance of this activity.

The program is currently relying on volunteers because we have not received any assistance from the government so far, and despite our wide correspondence with several ministries the ÁNTSZ (National Service for Health and Medical Officers), the OEP (National Health Service) and other relevant organizations we have only met with rejections, they have considered our activity to be unnecessary. We had to prove that our association can become self-reliant and our services are needed. All of this is owed to the enthusiasm, perseverance, faith and countless hours of volunteer work of this small team. Luckily the civil sphere is showing increasing interest in our activity, therefore "new" doulas are working in several towns and more and more people are interested in our training courses. It would be beneficial for us to form a well-organized and supported institution, but in order to achieve this we would need a great deal of assistance. In this regard we have contacted the Open Training Association and we will be trying to join the senior program<sup>1</sup>. Since all of us are performing this activity as volunteers and our time is limited, none of our collaborators can work full time in this program. We would need supporters and resources, but unfortunately our capacity is not sufficient for research and our knowledge is also limited. Nevertheless we will not give up our objectives, we will continue our activity with perseverance and ever-increasing enthusiasm because we feel that we can be of assistance to the involved parties (pregnant mothers, couples expecting children), they can experience a better quality service and a more positive birth experience, thus they will have better chances at the start of their family formation, their human relationships will be enriched and their quality of life improved.

<sup>1</sup> The main goal of the program is to prepare seniors having experiences in public administration and/or the business sector to take volunteer consultation in the civil sector, and to match them with civil organizations.



### **MANAGEMENT/OPERATIONAL STEPS OF THE VOLUNTEER PROGRAM:**

We conduct personal interviews with applicants to our association, asking them why they would like to become doulas, what their personal objectives and expectations are and how they imagine their position in our organization, what kind of work they can offer to us, etc. Membership in the association has its own conditions, we communicate these to the applicants.

We maintain contact with the volunteers and our members by email, and if someone has no email address we contact them by phone or regular (weekly, monthly) personal meetings, case discussions, training and information exchange sessions as well as other programs.

We are trying to cooperate with one another as well as the institutions and their representatives in a way to find such solutions to the arising problems that are acceptable to everybody for this purpose, we have the appropriate communication and conflict management tools.

We would also like to learn a great deal from other civic organizations as well, and we would like to participate in various meetings, time and energy permitting.



.....

# RÜGYECSKÉK ("LITTLE BUDS")

PUBLIC BENEFIT FOUNDATION  
FOR THE PROTECTION OF HUMANS  
AND THE ENVIRONMENT



*Budapest*

# THE ORGANIZATION

## ORGANIZATIONAL DATA



NAME: Rügecskék ("Little Buds") Public Benefit Foundation for the Protection of Humans and the Environment  
HEADQUARTERS: 1085 Budapest, József krt. 82.  
TELEPHONE NUMBER: 06/1/313-2603  
FAX: 06/1/477-0535  
E-MAIL: [info@rugecskek.hu](mailto:info@rugecskek.hu)  
NAME OF OFFICIAL REPRESENTATIVE: Kiss Edgár  
NAME OF CONTACT PERSON: Hajnal Kriszta

### ACTIVITIES OF THE ORGANIZATION:

- ♦ education and training, talent development, public education
- ♦ nature and animal protection
- ♦ environmental protection

FIELD OF ACTIVITY OF THE ORGANIZATION (TOWN, COUNTY): Kistarcsa, Budapest

ANNUAL INCOME OF THE ORGANIZATION: 15,000,000 HUF

MAIN INCOME SOURCES OF THE ORGANIZATION: Ministry of Environment and Water, National Civil Program, Mobilitás ("Mobility")

NUMBER OF PAID EMPLOYEES: 1 full-time, 1 part-time employee

NUMBER OF VOLUNTEERS (CONTINUALLY ASSISTING THE ORGANIZATION): 10

IS THERE A VOLUNTEER COORDINATOR? Unfortunately not

### PURPOSE OF THE ORGANIZATION:

The purpose of the Foundation is the planting of trees and vegetation by selecting persons from the general public who are responsible for caring for the planted trees. Our objective is to create and teach a more environmentally conscious attitude, to protect plants and animals and to promote environmentally friendly means of transport. Another important objective is the widest possible application of selective waste collection and waste reuse techniques, promotion of these methods as well as environmentally friendly consumption habits, reinforcing the consciousness and political clout of consumers, emphasizing and reinforcing the creative aspects of work, elimination and alleviation of the causes and consequences of "workaholism", which has destructive effects on communities and families.

#### BRIEF PRESENTATION OF THE MAIN PROGRAMS OF THE ORGANIZATION:

- ♦ In our program named "**Plant a Tree for Your Environment!**", we give away saplings for adoption to persons providing care for them at least in the first five years.
- ♦ **Forest cleaning:**  
We regularly organize waste collection campaigns at all different types of locations and we support the initiatives of local groups.
- ♦ **Preparing meals for the homeless and the needy:**  
We distribute hot meals in the public areas of Budapest on behalf of two groups, which are "Food Not Bombs" and "Man of the Street Campaign".
- ♦ **Distinctive days:**  
We organize street demonstrations on distinctive days devoted to environmental protection, such as for instance: Day of Birds and Trees, Earth Day, Water Day, Car-Free Day, Ozone Festival, etc.
- ♦ **Selective waste collection:**  
In cooperation with foreign and domestic volunteers we operate the selective waste collection yard of the residential complex in Kistarcsa, and we regularly organize the collection of hazardous wastes.
- ♦ **Environmental (lifestyle) protection camps:**  
Last year we organized a highly successful environmental (lifestyle) protection camp at our Vidám Vidék (Merry Countryside) biofarm for the pupils of St. Stephen Primary and Music School.
  
- ♦ We send and receive volunteers within the framework of EVS and coordinate the receiving areas of the Kistarcsa kindergarten.
- ♦ The operation of the biofarm, which was also a home to various camps, has been part of the foundation's activities since 2004. At this location biovegetables are grown and we have planted a tree nursery for the support of later tree plantings in town.
- ♦ We are continuing the cleaning of the pine forest next to the residential complex, and after finishing we would like to create an instructional and gymnastic path as well as to hold forest education courses to as many children as possible. Among our later plans we have the creation of an adventure playground in the strip between the forest and the residential complex.



#### BRIEF HISTORY OF THE ORGANIZATION:

During 1999 a small but enthusiastic team was formed with the purpose of trying to counterbalance the harmful civilizational processes after the political changes in Hungary. Our organization was registered in the summer of 2000 and by that time we had planted 80 trees with the participation of the population and organized several forest cleaning campaigns. The composition of the team has been changing over times, we have had a constant base of volunteers since approximately 2003 with varying activity levels. Currently there are four of us working 8 hours a day but only one of us is employed full time. In Spring 2005 the foundations will be reinforced but during the current year we would also like to form the association with a similar field of activities so that we would have a real membership to organize our further campaigns strengthening environmental awareness.



# VOLUNTEER PROGRAM



ORGANIZATION NAME: RűGYECSKÉK ("LITTLE BUDS") FOUNDATION  
PROGRAM NAME: IMPLEMENTATION OF SELECTIVE WASTE  
COLLECTION AT THE KISTARCSA BLOCK OF FLATS,  
opportunities for forming environmentally conscious lifestyle,  
biofarms, forests, environmental education

## VOLUNTEER PROGRAM:

Our program started in the Fall of 2000 with German volunteers and the support of the Robert Bosch foundation. We planted 82 trees in public areas of the residential complex with the participation of the residents, who took on the job of caring for them. Planting trees signified new contacts with the residents, who were continuously informed from the spring of next years about the various steps of implementing selective waste collection yards, requesting their help in our work performed as volunteers.

We started laying the fundamentals of the yard in March 2001 with a German student group, we were painting the rails from the summer to January, but since we did not have the license yet we could only open the selective waste collection yard in the middle of the residential complex on April 19, 2002. During personal visits to residents' homes we gave them free publications with drawings explaining the logic and method of selective collection and they could also order special receptacles manufactured in specific sizes used for separate waste collection.

From December 2002 we started to receive volunteers within the framework of the European Volunteer Service (EVS), their participation has helped us a great deal in developing the program, making it more colorful and creating the conditions for its basic operation. In February 2003 we opened our Environmental Consulting Office at the residential complex. Starting from Spring 2004 we included in our program the operation of a nearby biofarm, where we are growing fruits and vegetables for our own use, and we have also created a tree nursery for the subsequent support of urban tree planting with 1600 saplings. Since summer three goats and two kittens have been living here as well.

In the Summer of 2004 the farm was home to the Merry Country Children's Camp where we taught 17 children about herbal plants, wildflowers, the path of waste management, biomanagement in the Open Gardens of Gűdűllű as well as about folk dances, folksongs, games, and each day a different handicraft activity in the afternoons. Apart from this we organized a youth camp together with the Via Pacis International Youth organization in the last week of August and the first week of September, where we started

maintenance works for the pine forest next to the residential complex, which were continued into the winter with our foreign volunteers. In the spring we will map the illegal landfills at the outskirts of Kistarcsa and prepare a plan of their elimination. We will continuously maintain the tidiness of the waste yard, arrange for regular waste removal and start farm management in a more comprehensive and reasonable form.

.....

#### **MANAGEMENT/OPERATIONAL STEPS OF THE VOLUNTEER PROGRAM:**

- ◆ **RECRUITING VOLUNTEERS (SELECTION PROCESS, INTERVIEWS):**  
Recruitment of volunteers is performed on the Internet, this is also one difficulty of the program that there is no chance for personal interviews. Due to this fact we had a volunteer whose services were terminated in order to prevent him/her from disrupting the work of others. As an idea for improvement we have thought of organizing videoconferences within the framework of EVS to help better selection of volunteers.
- ◆ **INTEGRATION OF VOLUNTEERS IN THE ORGANIZATION:**  
Apart from the program in Kistarcsa our volunteers regularly participated in our Budapest campaigns such as cooking for homeless people, Water Day, Ozone Festival, Art Valley, bicycle demonstrations and puppet shows. At these programs they had the opportunity to get to know the Hungarian volunteers of the organization as well as other participants.
- ◆ **RETAINING VOLUNTEERS:**  
Since within the framework of EVS volunteers receive some spending money and meal allowances, they are financially interested in remaining with the program. Another issue is that unfortunately this does not always represent automatically positive work attitudes. Retaining mentors operating the program and Hungarian volunteers is more difficult, financial incentives for them can be implemented at a much smaller degree. In their case commitment represents the cohesive force, which help them operate the program full time and at the height of their efforts.
- ◆ **RECOGNITION FOR VOLUNTEERS:**  
Our volunteers are continuously rewarded with praise, publicly and personally as well.
- ◆ **RESPONSIBILITIES OF VOLUNTEERS, THEIR TASKS IN THE ORGANIZATION AND WITHIN THE PROGRAM:**  
Within the Rügyeckék Foundation volunteers have a considerably great responsibility because they essentially form the basis of the activities. Thus if one volunteer drops out the others have to perform work for him/her. The objective is keeping the tidiness of the

selecting waste yard, this is the first pillar of the program. The biofarm provides basic vegetables for the summer camps, thus keeping the tidiness of gardening works and the tree nursery represents the second pillar of the program. This was also accompanied by the forest in the direct vicinity of the residential complex, which had not been cared for since its planting. Here we would like to create a landscaped forest as well as a teaching path and an exercise path.

- ◆ **CONTRACT/AGREEMENT WITH THE VOLUNTEERS:**  
We will enter into written agreements with EVS volunteers, we usually have verbal agreements with our Hungarian volunteers.
- ◆ **ORGANIZATIONAL PHILOSOPHY FOR VOLUNTEERS:**  
Do something good and find yourself in your act. Achieve your dreams either in the way offered by us or invented by you. Work performed in good spirits can double its benefits, it can make you and your environment grow.
- ◆ **MAINTAINING CONTACTS WITH VOLUNTEERS:**  
We mostly maintain are relationships in person. We meet our volunteers regularly.
- ◆ **ROLES, TASKS AND RESPONSIBILITIES OF VOLUNTEER COORDINATORS:**  
Unfortunately we do not have a separate volunteer coordinator, three of us are performing mentor's duties, coordination of Hungarian volunteers is the responsibility of the paid employee in Budapest.
- ◆ **TRAINING OF VOLUNTEERS, TEAM BUILDING:**  
EVS volunteers regularly participate in trainings organized by Mobilitás, and mentors can also attend these sessions once a year. We are trying to provide as many domestic training opportunities for our Hungarian volunteers and we organize regular excursions and farm programs for the purpose of team building.
- ◆ **RELATIONSHIP OF PAID EMPLOYEES AND VOLUNTEERS IN THE ORGANIZATION:**  
The organization has one paid employee who performs the majority of office work. He/she maintains regular contact and a good relationship with the other volunteers.

- ◆ DISMISSAL OF VOLUNTEERS AND OTHER PROBLEMS:  
So far this has only happened in relation to a foreign volunteer, the greatest problem was posed by the fact that we had waited too long with his/her dismissal, because we had hoped to solve his/her integration in our organization.
- ◆ INSURANCE FOR VOLUNTEERS (if any):  
Only EVS volunteers have insurance, Hungarian volunteers only receive meal allowances in favorable cases.

# FOTÓMELLÉKLET

A fotók az Önkéntes Központ Alapítvány által koordinált negyedik Önkéntesek Hete országos rendezvénysorozat programjain készültek.



Ajka és Térsége Civil Szervezetek Szövetsége  
Kenyérosztás  
*Önkéntesek Hete 2004*



Cseppkő Utcai Gyermekotthon  
ÖKA Önkéntes Gyermekprogram  
*Önkéntesek Hete 2004*



Kórházi Önkéntes Segítő  
Szolgálat Alapítvány  
"Olvass Velem" program

*Önkéntesek Hete 2004*



Tiszaalpári Faluvédő és Szépítő Egyesület  
Lombgereblyezés, parkrendezés, sírgondozás gyerekekkel

*Önkéntesek Hete 2004*





Via Pacis Egyesület  
Nemzetközi önkéntes menedzsment szeminárium, Nagykovácsi  
*Önkéntesek Hete 2004*



Magyar Vöröskereszt  
Önkéntesek képzése  
*Önkéntesek Hete 2004*



Helios Mozgásakadémia Egyesület  
Önkéntesek és vak emberek együtt futnak  
*Önkéntesek Hete 2004*



Jövőbarát Alapítvány  
Éjfélt Sportbajnokság  
*Önkéntesek Hete 2004*



Mozgássérültek  
Rehabilitációjáért Alapítvány  
Vak gyerekek terápiás  
lovagoltatása  
*Önkéntesek Hete 2004*

Alapítvány az Egyedülálló Idős Emberekért  
Idős emberek látogatása  
*Önkéntesek Hete 2004*

