

**TÁMOP-5.5.2.-11/2-2012-0065
ZÁRÓ ESETTANULMÁNY**

1. Szervezet adatai:

Név:	Magyar Vöröskereszt Békés Megyei Szervezete
Székhely:	5600 Békéscsaba, Bajza utca 15.
Levelezési cím:	5600 Békéscsaba, Bajza utca 15.
Telefon:	+36-66/450-634
Fax:	+36-66/450-634
Internet:	bekesmegye.voroskereszt.hu onkentespont.mezokovacshaza.hu
E-mail:	bekesmegye@voroskereszt.hu
Hivatalos képviselő neve:	Tóth Zoltánné, megyei igazgató
Kapcsolattartó neve:	Tóth Zoltánné
Kapcsolattartó elérhetősége (telefon, email):	+36-70/933-8291 gyongyi.tothne@voroskereszt.hu
A szervezet tevékenységi területe:	Szociális segítségnyújtás, egészségfejlesztés, egészségnevelés, véradásszervezés, elsősegélynyújtás, katasztrófa- készenlét és válaszadás, humanitárius jog terjesztése.
A szervezet tevékenységi hatóköre (helyi, kistérségi, megyei, országos):	Békés megye közigazgatási területe
Éves bevétele, annak forrása(i):	Alaptevékenység bevételei, adományok, szja 1%-a, vállalalkozási tevékenység
Fizetett alkalmazottainak száma (adott évben):	16 (2013)
Önkénteseinek száma (adott évben):	313 (2013)
Szervezet profiljának bemutatása:	A szervezet fő profilja a karitatív segítségnyújtás, minden alap- és kiegészítő tevékenysége (így az önkéntes foglalkoztatás is) ezt a célt szolgálja.

2. A szervezet önkéntes programja:

a) Az önkéntes program neve:

Az önkéntesség helyi népszerűsítése és önkéntes pont létrehozása Mezőkovácsházán.

b) Az önkéntes program időtartama:

2013. március 1. – 2014. február 28.

c) Rövid tartalma, célkitűzései (miért, milyen helyi igényekre, szükségletekre alapozva valósította meg a programot a szervezet):

A Magyar Vöröskereszt Békés Megyei Szervezete 1889-ben alakult meg Gyulán, megalakulásától kezdve alapvetően önkéntesek segítségével látja el humanitárius feladatait, amelyet akkor is, és még nagyobb részt most is a hagyományos típusú önkéntes feladatok tettek ki. 125 éves tapasztalattal is számos napi kihívással találkoztunk az önkéntes foglalkoztatás kapcsán, bár a szervezet megszólítására jó arányban tudtunk önkénteseket bevonni erőforrás-hiányos tevékenységeink megvalósításába, az új típusú, professzionális önkéntes menedzsment eszköztár hiányzott a szervezetnél. Ebből kiindulva 2011-ben megpályáztuk az Önkéntesség helyi népszerűsítése, önkéntes pont létrehozása című TÁMOP-5.5.2-11/2 jelű pályázatot, amely lehetőséget biztosított arra, hogy 2013. március 1-én megnyissa kapuit a mezőkovácsházai Önkéntes Pont. A projekt elsődleges célja az önkéntesség hasznosságának bemutatása és önkéntesek bevonása a társadalom és az egyén közös érdekeinek kielégítésére irányuló közcélú feladatok ellátásába, konkrét önkéntes programok megvalósításán keresztül. Ennek keretében kiemelten fontos szempontnak tekintettük a hátrányos helyzetű munkavállalók munkaerő-piaci, illetve társadalmi integrációjának előmozdítását, valamint a hátrányos helyzetű csoportok, fogyatékkal élők, gyerekek, romák, hátrányos helyzetű településeken élők szociális, egészségügyi, oktatási-nevelési ellátórendszerhez való hozzáféréseinek javítását.

Ilyen céllal és tevékenységpalettával úgy gondoltuk, hogy ott tudnánk a leginkább segíteni, ahol az erőforrások és az ellátórendszerek kapacitásai hiányosak, valamint jó bázis kialakítására van lehetőség, saját erőforrásainkat is figyelembe véve. Így esett a választás a Mezőkovácsházai kistérségre, amely a 311/2007. (XI. 17.) kormányrendelet alapján az ország 4. legelmaradottabb kistérsége a gazdasági-társadalmi mutatói alapján.

d) Az önkéntes program megvalósítása (főbb lépésekre kérjük térjen ki: önkéntesek toborzása, kiválasztása, felkészítése, elismerése, önkéntesek feladatai az adott programban, szerződéskötés az önkéntessel, szerződéskötés önkormányzattal, vállalatokkal egyéb civil szervezettel; önkéntesekkel történő kapcsolattartás, helyi mentor szerepe, kiválasztása, felelőssége):

Ahhoz, hogy fejleszteni tudjuk önkéntes menedzsmentünket, szükségünk volt a folyamatok és fogalmak pontos megfogalmazására. Először is azt tisztáztuk, hogy ki lehet önkéntes? Általában erre a kérdésre a válasz: mindenki. Ezzel együtt, mind a szakirodalomban, mind a vonatkozó jogszabályokban találunk olyan kitételeket, amelyeket érdemes betartanunk. Az egyik ilyen feltétel, hogy érett és felelősségteljes egyéniség legyen, aki képes és hajlandó idejét és tudását önkéntesen felajánlani. Természetesen nem dolgozhat bárki, bárhol, szükség van a kölcsönös fogadókészségre és arra, hogy az egymás iránt támasztott

igények és szükségletek találkozzanak. A jó önkéntes ismérvei között szokták megemlíteni a nyílt gondolkodást, az együttműködési hajlamot, a professzionális hozzáállást, a toleranciát, az erős motivációt és az érdekmentességet. A valóságban természetesen kevés ilyen ideális jelölttel találkozunk, aminek azonban biztosan teljesülnie kell a feltételek közül, hogy hajlandó legyen ingyen, fizetetlenül dolgozni a fogadószervezetnek.

A fogadószervezet a közérdekű önkéntességről szóló 2005. évi LXXXVIII. törvény szerint meghatározottaknak megfelelően lehet:

- a) a helyi önkormányzat, a helyi önkormányzatok társulása az általa biztosított közszolgáltatások és katasztrófavédelmi feladatai körében;
- b) nemzetiségi önkormányzat a jogszabályban meghatározott közfeladatai körében;
- c) a költségvetési szerv az alaptevékenysége körében;
- d) a magyarországi székhelyű civil szervezet, közhasznú szervezet a közhasznú és a működésével összefüggő tevékenysége körében;
- e) a magyarországi székhelyű egyházi jogi személy vagy vallási tevékenységet végző szervezet a hitéleti, a közcélú és a működésével összefüggő tevékenysége körében;
- f) a jogszabályban meghatározott közszolgáltatásai, vagy e közszolgáltatásokhoz kapcsolódóan a közszolgáltatásait igénybe vevőknek nyújtott többlétszolgáltatások körében a magyarországi székhelyű, illetve magyar hatóság által kiadott működési engedéllyel rendelkező, jogképes
 - fa) szociális, gyermekjóléti, gyermekvédelmi szolgáltató, illetve intézmény,
 - fb) egészségügyi szolgáltató,
 - fc) köznevelési intézmény,
 - fd) felsőoktatási intézmény,
 - fe) muzeális intézmény,
 - ff) nyilvános könyvtár,
 - fg) közlevéltár,
 - fh) nyilvános magánlevéltár,
 - fi) közművelődési intézmény [az fa)-fi) alpontokban foglaltak a továbbiakban együtt: fogadó intézmény];
- g) a nem jogképes fogadó intézmény fenntartója a fogadó intézmény jogszabályban meghatározott közszolgáltatásai, vagy e közszolgáltatásokhoz kapcsolódóan a fogadó intézmény közszolgáltatásait igénybe vevőknek nyújtott többlétszolgáltatások körében.

A főbb fogalmak tisztázása mellett fontos volt, hogy megtaláljuk azokat a partnereket, akik segítségünkre lehetnek a térségben a projekt megvalósításában. Már a pályázat beadásakor együttműködési megállapodást kötöttünk a helyi Mezőkovácsháza Városi Önkormányzattal, mivel a térség legjelentősebb településéről van szó, ahol jelentős mértékben koncentrálnak a közszolgáltatások és valószínűsítésünk szerint itt tudjuk a legtöbb önkéntest is bevonni a programba.

Az önkéntesek toborzását megelőzően a szakmai megvalósítók (projektmenedzser, szakmai vezető, mentor, megyei önkéntes centrum szakmai vezetője, valamint egyik „vezető” önkéntesünk Mezőkovácsházáról) leültek átbeszélni az önkéntes foglalkoztatás folyamatát és a hozzátartozó papír alapú és elektronikus dokumentációt. Ennek eredményeképp megalkotásra kerültek azok a forma dokumentumok, amelyeket használunk a projekt elindítása óta:

- önkéntes regisztrációs lap;
- önkéntes szerződés;

- megállapodás minta fogadószervezettel;
- jelenléti ív.

Ahhoz, hogy naprakész nyilvántartásunk legyen az önkéntesekről, illetve az általuk végzett tevékenységekről szükséges volt, hogy elektronikusan is rögzítsük a kapott adatokat – ezt részben a szakmai stáb, részben önkéntesek vállalták fel. Az elektronikus nyilvántartás alapvetően négy elemre épül:

- önkéntes regisztráció (önkéntes személyek adatai - önkéntes regisztrációs lap és önkéntes szerződés alapján);
- önkéntes program regisztráció (önkéntes programok, események adatai – önkéntesek neve, száma, végzett munkaórák száma, stb. - az önkéntes program típusai szerint – jelenléti ív alapján);
- önkéntes munka regisztráció (önkéntesek személyek szerint a végzett önkéntes munka: mely programokon, mikor, mennyit dolgozott az adott önkéntes – jelenléti ív alapján);
- fogadószervezetek nyilvántartása (potenciális fogadószervezetek elérhetőségi adatai – együttműködési megállapodás és kérdőív alapján).

Az elektronikus nyilvántartás adatait egyrészt szakmai beszámolók írásához használtuk fel, valamint ezek nyújtották alapját a megyei önkéntes centrum felé történő adatszolgáltatásunknak is.

A program dokumentációjának fontos további eleme volt a fotódokumentáció, amelyet részben profi szakember, részben kollégáink végeztek. A dokumentáció főbb elemei (minta dokumentumok, meghívók, fényképek, stb.) megtalálhatóak a program honlapján, valamint a fotókat feltöltöttük a Térképtér alkalmazásba is.

A dokumentációs kötelezettségek tisztázását követően az önkéntes toborzás és kiválasztás lépéseit beszéltük át. Az önkéntesek toborzását korábban is többféle módon végeztük kollégáinkkal, amely sokszínűség a projekt folyamán is fent maradt. Tapasztalataink szerint nincs egyetlen jó megoldás, számos jó módszer lehet az önkéntesek toborzására és kiválasztására. Ami ezzel együtt nagyon fontos volt, hogy jól meghatározzuk azokat a feladatokat, amelyeket kínálni fogunk leendő önkénteseinek – még a toborzás megkezdése előtt. A potenciális fogadószervezetek igényeit korábban kérdőív segítségével mértük, amelyre azonban kevés használható információt kaptunk, általában nem tudták megmondani a szervezetek, hogy valójában milyen segítőkre is lenne szükségünk. Szervezetünk próbált saját tevékenységeire alapozva három területen belül meghatározni tevékenységeket, amelyek gyakran egymás határterületei voltak: szociális segítségnyújtás, egészségügy, oktatás.

Az önkéntes toborzás során alapvetően két eszközzel éltünk: munkatársakon, korábbi önkénteseken, helyi kapcsolatokon keresztül kerestünk önkénteseket, hiszen így hamarabb találtunk olyan embereket, akik szakmailag kompetensek az egyes területeken, ráadásul az ajánló ajánlása garanciát is jelentet számunkra – így ez a féle toborzási módszer felér egy előszűréssel is. Másik megoldásként a nyilvános hirdetések közzétételét választottuk: hirdettünk elektronikusan, nyomtatott sajtóban, rádióban és különböző e-mail címlistákon keresztül is, valamint honlapunkon létrehoztunk egy online jelentkezési lapot is és bár ezek hatékonyságát nehéz mérni, az önkéntes regisztrációs adatlapból kiderült, hogy kevesen találtak meg bennünket csak hirdetésekön keresztül (15,2 %), legtöbben (84,8 %) szervezetünk munkatársától, munkahelyen, vagy a helyi közoktatási és egyéb intézményeken keresztül hallott az Önkéntes Pontról és az önkéntes lehetőségekről.

Szintén fontos célunk volt, hogy az önkéntesek számára többféle lehetőséget biztosítsunk, ezért a program elején egy felkérőlevéllel és kérdőívvel kerestük meg a térségben bejegyzett összes civil szervezetet. Azért elsősorban őket, mivel feltételezésünk szerint – mint szintén civil szereplő – a civil szervezetek elsődleges szerepe, hogy kiegészítse a közintézmények által végzett munkát és kielégítse azokat a szükségleteket, amelyeket az állam vagy önkormányzat nem tud, nem akar felvállalni helyben. A 258 megkeresésből 46 volt sikeres, főként kulturális-, szabadidős-, és sportegyesületek, alapítványok és polgárőr egyesületek választottak megkeresésünkre, többségében azok a szervezetek akikkel egyébként is kapcsolatban voltunk. A közintézmények esetén szintén megkeresésekkel éltünk, ezt a feladatot a projektmenedzser vállalta fel személyesen, mivel ő rendelkezik a legkiterjedtebb kapcsolattal helyben. A projekt fizikai befejezésekor 12 közintézménnyel és 10 helyi önkormányzattal volt együttműködési megállapodásunk, amelyet sikerként értékelünk.

A toborzást követően a projektmenedzser, valamint az önkéntes regisztrációs lap segítségével történt az önkéntesek kiválasztása. Törekedtünk arra, hogy minden hozzánk jelentkező személynek tudjunk valamilyen munkát, lehetőséget biztosítani, így eltanácsolnunk senkit sem kellett.

Az önkéntesek feladatait alapvetően a projektmenedzser határozta meg az adott önkéntessel közösen. Részben már meglévő feladatokhoz, programokhoz kapcsolódtak be önkénteseink, részben pedig saját maguk kezdték el szervezni programot, akciót. A legtöbb szervezési feladatot láttak el, de nagyon sokan segítettek az adminisztrációban is – például az önkéntesek maguk szervezték meg az Önkéntes Pont ügyeletét, ami nagyban segítette a munkatársak életét, amikor nem tudtak az irodában tartózkodni, mivel ekkor sem zárt be az Önkéntes Pont.

Az önkéntesekkel való kapcsolattartás főként a projektmenedzser, másrészt a szakmai vezető feladata volt. A projektmenedzser minden településen próbált olyan kulcsfigurát találni, aki képes a többiek munkáját irányítani, mivel 18 település van a kistérségben és nem szerettük volna, ha csak egy-egy településre koncentrálna a projektünk. A kulcsönkéntesek ebből adódóan első sorban szervezési feladatot láttak el, nagy részük már korábban is ismerte a területi vöröskeresztes munkát, így a karitatív célú feladatokhoz nem volt nehéz partnereket találni.

A helyi civileken, önkormányzatokon és közintézményeken túl egyházi gyülekezetekkel és a térségben működő másik – végegyházi – Önkéntes Ponttal is sikerült formális és informális együttműködést kialakítani, egymás programjairól tájékoztattuk a másik felet is.

Szintén fontos szerepet töltött be a mentor, akit a megyei önkéntes centrumon keresztül sikerült megtalálnunk. Bár korábban is ismertük Nagy László munkáját, személyesen még nem dolgoztunk vele együtt, mégis nagyon harmonikus volt az együttműködésünk. A mentor segített bennünket a dokumentációban, a pályázati elszámolásoknál és a szakmai kérdésekben is, mindig kereshettük ügyes-bajos dolgainkkal telefonon, e-mailen, de akár személyesen is. Úgy láttuk sokkal többet vállalt, mint szerződés szerint kötelessége lett volna és a projektfinanszírozás lezárását követően is segíti munkánkat.

e) Az önkéntes program megvalósítása során felmerült kockázatok, és azok kezelésére tett intézkedések):

Az önkéntes programunk legnagyobb kihívását a pénzügyi tervezés és a bőséges adminisztráció jelentette: a költségvetés többször módosításra szorult, részben azért mert változtak a környezeti, jogszabályi feltételek a pályázat megtervezése óta (növekedtek a betervezett költségek, módosult az áfa mértéke, stb.), másrészt a program megvalósítása során derült ki, hogy néhány olyan tény ami miatt a költségvetési sor módosításra szorult (pl.: több önkéntesünk lett, mint amivel terveztünk, az önkéntesek nem vállalták az utazási költségtérítéssel járó adminisztrációt, inkább nem kérték, stb.). Ezeket a problémákat úgy kezeltük, hogy rendszeresen egyeztettünk a többi megvalósítóval, és nagyon sokszor a mentor segítségével sikerült korrigálnunk a tervezéskor elkövetett hibákat.

f) A projekt megvalósításával összefüggő menedzsment és adminisztrációs tevékenységek (elért eredmények, az eredmények értékelése):

A projektmenedzsment összességében végig összehangolva végezte munkáját, a mentor kivételével olyan emberek dolgoztak együtt, akik már korábban is a szervezetnél tevékenykedtek. Az adminisztráció terén a legnagyobb kihívást az új dokumentáció jelentette, ugyanis a korábban használt dokumentáció elavult volt, és a projekt elvárásaihoz képest kevesebb információt tartalmazott.

A menedzsmenttagok – projektvezető, szakmai vezető, pénzügyi vezető, mentor – rendszeresen tartottak közös értekezletet, hol személyesen, hol online felület segítségével, ami újdonság volt a szervezet életében és természetesen mindennapos volt az e-mailes és telefonos kapcsolattartás.

Az adminisztráció naprakészen tartásához létrehoztunk egy külön e-mail fiókot (onkentespont.mezokovacshaza@gmail.com) amely egyrészt a projekt központi e-mail címe volt, másrészt ezen keresztül, illetve a fiókhoz kapcsolódó Google Drive alkalmazáson keresztül dolgoztuk fel a korábban említett regisztrációs és egyéb adatforrásokat. Ez az alkalmazás éppen ezért lehetőséget teremtett arra, hogy elemzéseket készítsünk magunknak, valamint nyomonkövessük a vállalt indikátorok alakulását.

A pénzügyi és elszámolásokhoz kötött adminisztráció jelentette a legnagyobb kihívást szervezetünknek, a projekt során használatos útmutatók gyakran nem voltak egyértelműek, illetve számos egyéb információt (e-mailes tájékoztatást, NFÜ honlapra kitett közleményt, stb.) kellett figyelembe vennünk. Szerencsére a pályázat lehetőséget teremtett arra, hogy szakmai tanácsadást is igénybe vegyünk, ennek köszönhetően már sokkal gördülékenyebben és hiánypótlások nélkül sikerült az elszámolásokat is elkészíteni, valamint a további adminisztrációs feladatok (pl.: milyen sorrendben archiváljuk a dokumentumokat) is könnyebben megvalósultak.

Az adminisztrációhoz köthető az az önkéntes kezdeményezés, amelyről már eset szó: az önkéntesek maguk között megszervezték az irodai ügyeletet az Önkéntes Pontban, aminek köszönhetően kollégáink szervezési munkája sokkal könnyebb lett és az Önkéntes Pont is folyamatosan nyitva tartott. Az önkéntesek besegítettek a regisztrációs dokumentáció elkészítése során is, az általuk beszerezett további önkénteseknek már ők segítettek kitölteni a regisztrációs lapot és önkéntes szerződést is, valamint vezették az egyes rendezvények jelenléti íveit.

g) A konstrukció céljának megvalósításához szükséges kommunikációs tevékenységek (elért eredmények, értékelésük)

A tervezett kommunikációs tevékenységek mind megvalósultak a projekt során: számos hirdetés jelent meg megyei napilapban, rádióban, valamint plakátok, szórólapok segítettek népszerűsíteni a projektet és a létrejövő Önkéntes Pontot. Nagy segítség volt – és egyben feladat is –, hogy létrejött a projekt önálló honlapja (<http://onkentespont.mezokovacshaza.hu/>) ami lehetőséget biztosított arra, hogy közvetlenül is elérhetőek legyenek a fontosabb információk és dokumentációk.

A kommunikációs tevékenységek ezzel együtt nem bizonyultak hatékonyak. Ennek egyik oka, hogy mivel a térségben a projekt megvalósítás időszakában már nem volt önálló, térségi szintű média megjelenési lehetőség, így olyan megyei szintű lehetőségeket kellett választanunk, amely a Mezőkovácsházi kistérségben is elérhető, ezek azonban már nem adtak lehetőséget arra, hogy jobban megcélizzuk a célközönségünket. Az önkéntes projektünk monitorozásából kiderült, hogy a személyes megkereséseken alapuló kampányok sokkal sikeresebbek mind a toborzás, mind a programfelhívások terjesztése során. Azok az eszközök, amelyek nem egyénileg szólították meg a célcsoportot (pl.: DM levél, újsághirdetés, stb.) nem voltak sikeresek, ráadásul nehezen mérhető a hatásuk, jobbára csak a projekt nyilvánosságát segítették elő, de a bevonást nem.

3. Az önkéntes program értékelése:

a) Elérte- e célját az önkéntes program?:

A projekt és az ennek következtében létrejövő program elérte célját, fontos kiemelni, hogy minden tervezet indikátort sikerült teljesítenünk, többségében túlteljesítenünk is:

Indikátorok	Tervezett	Teljesített
Önkéntesek száma	100 fő	165 fő
Hátrányos helyzetű önkéntesek száma	10 fő	21 fő
Önkéntes munkaórák száma	2880 óra	4195 óra
Együttműködési megállapodás helyi önkormányzattal	1 db	10 db
Állami vagy önkormányzati intézménnyel létrejött együttműködési megállapodás	10 db	12 db
Létrejövő Önkéntes Pont	1 db	1 db

Ez azt is jelenti, hogy a főbb célokat kivétel nélkül sikerült elérnünk: teljesítettük az összes szakmai indikátort, létrehoztunk, illetve megerősítettünk egy jó helyi önkéntes közösséget, sikerült fejleszteni az önkéntes menedzsmentet, illetve a helyi kapacitásokat, akadálymentesített, illetve technológiailag jól felszerelt Önkéntes Pont jött létre az egyik leghátrányosabb helyzetű kistérségben. Ezek az eredmények mind-mind segítik a projekt hosszú távú fenntarthatóságát.

A számos eredmény mellett, mégis amikor elkészült az önkéntesség szerepéről, valamint az Önkéntes Pontról készült empirikus adatfelvétel, azzal szembesültünk, hogy van még mit csinálnunk a jövőben is a térségi önkéntes menedzsment területén. Amiben fejlődünk kell: a térségi potenciális fogadószervezetek felkutatása, megerősítése. Szeretnénk ha a jövőben nem csak befogadó szervezetként, hanem ernyőszervezetként is gondolnánk ránk a potenciális önkéntesek és partnerek.

b) Választ tudott-e adni a helyi szükségletekre az önkéntes program?

A programunk számos helyi szükségletre adott választ mind közvetlen célcsoport mind a közvetett célcsoportot tekintve. Szerettük volna, hogy ha a térségben is meghonosodnak az új fajta önkéntes tevékenységek, és nem csak karitatív célból csatlakoznak szervezetünkhöz, hanem felvállalnak olyan újszerű és széles rétegeket érintő kérdéseket mint például a környezetvédelem, vagy a nem formális tanítás, tanulás eszközei.

Az önkénteseink nagy száma és az önkéntes munkaórák magas száma azt jelöli, hogy sikerült jól megcélozni a helyi szükségleteket és egyrészt társadalmilag hasznos tevékenységeket végeztek önkénteseink, másrészt ők maguk is fejlődhettek a közös munka során. Szervezetünknek természetesen helyzeti előnyt biztosított, hogy már 125 éve jelen van a mezőkovácsházi térségben, így kollégáink jól ismerik a helyi szükségleteket és lehetőségeket, nagy segítségünkre voltak a helyiek a szervezés során.

Egy szükségletet csak részben sikerült kielégítenünk, amely a helyi Hunyadi János Közoktatási Intézmény felől érkezett – részükről elsősorban a tanárokat tudtuk bevonni a programunkban, mivel a célcsoportunk a felnőtt lakosság volt, ezzel együtt a jövőben szeretnénk az ifjúság számára is színes programlehetőségeket nyújtani, hiszen szükséges az utánpótlás megszervezése is a projekt fenntarthatósága érdekében.

c) Az együttműködések tapasztalatai - együttműködés a helyi mentorral, az önkéntesekkel, az önkormányzattal, a munkaügyi központtal, az önkénteseket fogadó szervezettel (önkormányzati vagy állami intézménnyel, vállalatokkal, egyéb civil szervezetekkel), az önkéntes centrumokkal:

Az együttműködés tapasztalatairól részben már írtunk, legnagyobb eredménynek ezen a területen azt tartjuk, hogy sikerült bővíteni a korábbi kapcsolatrendszerünket a program segítségével. A helyi önkormányzatok első sorban a projekt népszerűsítésében segítettek, de gyakran biztosítottak helyszíneket is a programok megvalósításához. A munkaügyi központtal való együttműködésünk is hagyományosan jónak mondható, számos kollégánk került szervezetünkhöz segítségükkel és segítették a projekt népszerűsítését is. A fogadószervezetek alapján nyitottak voltak az együttműködésre, a modern értelemben vett önkéntesség és a professzionális önkéntesmenedzsment azonban még jellemzően távol áll tőlük. Mind a konkrét önkéntes munka meghatározása, mind a dokumentáció nehézséget jelent, gyakran kérték az önkéntesek segítségét, a menedzsment feladatokat azonban ránk bízták, azokat már nem tudták felvállalni. Ennek legfőbb oka, hogy még nem rendelkeznek ezen a területen gyakorlattal, problémát jelent a felelősségi körök és feladatok meghatározása, ráadásul – főként civil szervezeteknél – nem áll rendelkezésre az a humán erőforrás bázis amely támogatná az önkéntes foglalkoztatást. A Béthel Alapítvány által működtetett megyei önkéntes centrum, valamint a térségben működő másik végegyházi Önkéntes Pont is partnerünk volt a megvalósítás terén, a megyei centrummal – főként a projekt első felében – szinte napi kapcsolat volt. Segítségükre folyamatosan számíthatunk, szakmai kérdésekben

mindig releváns válaszokat adtak, valamint a megfelelő segítségnyújtóhoz irányítottak bennünket.

d) Tervezi-e a program folytatását?:

A programot szeretnénk folytatni: részben a mostani projekt fenntartásával, részben új önkéntes program indításával. Ahogy már korábban is jeleztük, szeretnénk továbbfejleszteni a térségi önkéntes menedzsmenetet és minél több szervezet felkészíteni az önkéntes fogadásra. Úgy gondoljuk, hogy a helyben jelentkező kapacitásproblémák egyik megoldása lehet az önkéntesek foglalkoztatása, ezzel együtt annak érdekében, hogy mind az önkéntes, mind a fogadószervezet megfelelő támogatást és tudást kapjon a közös együttműködésből szükséges a szervezetek és személyek felkészítése. Ennek érdekében a projekt keretében megjelenő szakmai zárótanulmány (<http://onkentespont.mezokovacshaza.hu/az-onkentesseg-szerepe-egy-hatranynos-helyzetu-kistersegeben/>) harmadik fejezete segít az önkénteseknek és a fogadószervezeteknek, hogy önállóan is képesek legyenek önkéntes programok lebonyolítására. A jövőben a projekt keretében létrejövő tudásokat, tapasztalatokat szeretnénk minél szélesebb körben elterjeszteni a kistérségben és lehetőség szerint az egész megyében.

e) Tervezi-e további önkéntes program megvalósítását?:

A rendelkezésre álló források és lehetőségek figyelembevételével szeretnénk további önkéntes programokat is megvalósítani, célunk, hogy következő alkalommal, egy a fiatalokat megcélzó, közösségi alapú projektet valósítsunk meg a Hunyadi János Közoktatási Intézménnyel közösen. Ennek legfőbb oka, hogy helyben részükről merült fel annak igénye, hogy a mostani projekthez hasonló, de a diákokat megcélzó színes program valósuljon meg a megyei Vöröskereszttel közösen.

f) Programjának mely elemeit tartja a továbbiakban széles körben terjeszthetőnek?

Terjesztési szempontból elsősorban a projekt eredményeképp létrejött és pontosított önkéntes foglalkoztatáshoz kapcsolódó dokumentációt, valamint a projekt keretében létrejött, már idézett zárókiadványt és kézikönyvet említenénk meg. Úgy gondoljuk ezek segítségével mindenki a saját igényeihez és lehetőségéhez mérten tud úgy önkéntes programot megvalósítani, hogy az mind a fogadószervezet, mind az önkéntes számára hasznos legyen.

4. Az adott időszak során felmerült kérdések, válaszok, megoldásra váró problémák köre:

A projekt keretében felmerült kérdések és problémák nagy részét ezen zárótanulmány keretei között már érintettük. Megoldásra váró problémák közül mégis kiemelnénk az egyiket, amely a fogadószervezetek és az önkéntesek felkészítését illeti. Nagyon fontos tapasztalat volt, hogy önmagában a tudásbázis nem biztosít lehetőséget arra hogy az ismeretek felhasználásra is kerüljenek. Sokkal nagyobb figyelmet kell fordítani az egyéni mentorálásra, amelyhez az eszközeink már rendelkezésre állnak, a kapacitásoknak azonban még híján vagyunk. Ennek megoldására már kidolgoztunk egy rövid programot, amelyhez azonban további erőforrások szükségesek. A program lényege, hogy ToT módszerrel kiképezzünk olyan önkénteseket, akik a későbbiekben szintén képzők tudnak lenni és képesek lesznek önmaguk is önkéntes hálózatot működtetni egy-egy szakmai területhez vagy lakóhelyhez kapcsolódóan. Nagyon fontos az is, hogy a jövőben is találjunk időt és alkalmat arra, hogy közösen megünnepeljük önkénteseinket, egymást és az addig elvégzett munkát. Az önkéntesek megbecsülése

lehetőséget teremthet arra is, hogy a korábban fel nem dolgozott élményeket vagy akár problémákat közösen feloldjuk.

A program továbbfejlesztése és az elért eredmények életben tartása tehát a legfontosabb feladatunk, amely bár nem lesz egyszerű, partnereinkkel közösen hisszük, hogy megtudjuk valósítani terveinket a jövőben is.

Tóth Zoltánné
megyei igazgató

Nagy Gábor
szakmai vezető

Merényiné Szentmiklósi Etelka
projektmenedzser

Domonkos Illésné
önkéntes