

Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



# VolExpo Toolbox 1

Management and Supervisional Skills  
collected from Volunteer management  
expedition-1

*VolExpo*



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



# VolExpo Toolbox 1

Management and Supervisional Skills  
collected from Volunteer management  
expedition-1

*VolExpo*



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



## Tartalom

Az önkéntesek különböző motivációinak mérlegelése.....	2
Kapni – adni .....	3
Folyamatosság – az újdonság keresése .....	4
Közelség – távolság.....	5
Visszajelzés – tevékenység .....	5

## Az önkéntesek motiválásának oktogon-modellje

### Forrás:

Karreinen, Halonen & Tennilä (szerk.): 10 askelta parempaan vapaaehtoistoimintaan.  
Helsinki, 2010, Vihreä Sivistysliitto. 34–40. old.

## Az önkéntesek különböző motivációinak mérlegelése

Amikor a finnek arról kérdezték, hogy miért vesznek részt önkéntes szervezetek munkájában, fő okként azt jelölték meg, hogy segíteni szeretnének az embereknek, illetve valami hasznosat szeretnének csinálni. Ugyanez nagyrészt igaz a politikai vagy támogatói szervezetekre is. Jót tenni, helyi vagy nemzeti ügy támogatásának hangot adni vagy befolyással lenni arra, ezek a legfőbb okai annak, ha valaki ilyen szervezetek munkájában vesz részt.

Az önkormányzati választásokra történő jelöltállítás rávilágít azokra a különféle okokra, melyek arra sarkallják az embereket, hogy politikai szervezetekhez csatlakozzanak, és jelöltséget vállaljanak. Vannak, akik politikai karriert szemeltek ki maguk számára, mások egy helyi iskolát támogatnak, megint mások egyéb fontos okból teszik ezt. Elkötelezettséget eredményezhet az, ha valaki egy szervezet belső köreibbe kerül, és megismeri, hogyan működik a politika.

Azoknak, akik környezetvédők, inkább a zöld értékek támogatása fontos, mintsem egy érdekcsoport. Az ilyen emberek erős globális felelősségérzettel rendelkeznek, és arra vágnak, hogy a természetért, a rászorulókért dolgozhassanak. Érdeklődnek az újfajta tapasztalatok, önmaguk fejlesztése és a társadalmi kihívások iránt.

Ugyanezek az eredmények születtek, amikor a nők és a fiatalok szervezetekben való részvételre ösztönző motivációját tanulmányozták. A nőket a férfiaknál jobban inspirálják a társadalmi kötelezettségek, annak a lehetősége, hogy új dolgokat tanuljanak, és a vágy, hogy segíthessenek. A fiatalok motivációiban a hangsúly azon van, hogy jobb világot szeretnének, beleértve a környezetvédelmet vagy az emberi jogokat, vágnak arra, hogy újat tanuljanak, valamint a barátok támogatására. Összehasonlításképp az idősek számára fontosabb az, hogy új ismeretségekre tegyenek szert, használhassák saját készségeiket, hasznosnak érezhessék magukat, és szabadidejükben értelmes tevékenységeket végezhetnek.

A toborzás szempontjából fontos tisztában lenni az emberek különböző motivációival. Ha hasznos és inspiráló lehetőséget találnak a tevékenységekben való részvételre, elkötelezettek és megelégedettek lesznek. Ez mindkét fél számára előnyös. Érdemes közvetlenül megkérdezni az érdeklődő embereket, hogy mi motiválja őket, mivel ez jelzi az önkéntesek elvárásait, melyeknek így könnyebb megfelelni.

Az egyik módja a különböző motivációk osztályozásának az „*önkéntesség gyémánt-modellje*” (2005), melyet *Anne Birgitta Pessi* (korábban *Yeung*) dolgozott ki. A modell különféle motivációkat jelenít meg olyan dimenziókba csoportosítva, melyek átfedik egymást, és egy egészet alkotnak. Eltérő okai vannak annak, hogy valaki önkéntesnek áll, ezért jó ötlet lehet egy szervezet számára az, hogy különféle

motivációs tényezőket és azok kombinációit megadja, hogy ezzel számos ember számára vonzóvá váljon. Saját magunkon is tesztelhetjük a gyémánt-modellt úgy, hogy felmérjük, hol állunk a különféle dimenziókat figyelembe véve, és megnézzük, milyen minták képződnek ebből.

A következő részek röviden bemutatják a gyémánt-modell különböző motivációs dimenzióit a politikai és társadalmi szervezetekre vonatkoztatva, és javaslatot tesznek arra, hogyan vehetők ezek figyelembe új tagok toborzásakor.

Fejléc: Meghívom önt, kedves olvasó, ismerje meg az önkéntesség gyémánt-modelljét. Betekintést nyújt az önkéntesek szemléletmódjába.

Tett – Közelség – Újszerűség – Adás – Visszajelzés – Távolság – Folyamatosság – Visszaadá

## Kapni – adni

A szervezeten belüli tevékenységek számos lehetőséget kínálnak fontos dolgok, ötletek támogatására, a készségek javítására (*kapni*). Ez úgy sikerülhet, ha emberek saját készségeiket és idejüket közös célokra fordítják (*adni*). Kapni és adni, ez a két leggyakoribb ok, amiért az emberek politikai és nem politikai szervezetek munkájában részt vesznek.

Például a rászorulókat támogatására egy adott társadalomban, esetleg egy kezdeményezésre, mellyel megvédhetnek egy fontos madárélőhelyet, tekinthetünk úgy, mint az adni és kapni kombinációjára. A kapni jelenthet felelősségvállalást, elismertség megszerzését, munkatapasztalat szerzését, a döntéshozókra gyakorolt befolyást vagy tárgyalási készség elsajátítását. Egyesek, olyanok, akik politikai szervezetekben tevékenykednek, szívesebben vállalnak fontos szerepeket, szeretik a figyelmet, és ez az a csoport, melyben a későbbi felelősségteljes posztokat betöltők, pl. a tisztségviselők, találhatóak. A központi szerepet vállalókat kiegészítik azok a személyek, akik inkább a háttérből segítik kedvenc jelöltjeiket.

*Azok számára, akiket inkább motivál a „kapni”, érdemes a toborzáskor hangsúlyoznunk, hogy a tevékenységek hozzátesznek munkatapasztalataikhoz, és lehetőséget nyújtanak arra, hogy számukra fontos témákban azokra hatással legyenek, egyúttal tökéletesítsék magukat, fejlesszék készségeiket. Az egyéni teljesítmény képzéssel történő fejlesztése és az instruktív visszajelzés bátorítás azok számára, akik fejlődni szeretnének, és a jövőben alkalmazni szeretnék megszerzett jártasságaikat. Azok, akik mint emberek szeretnének személyes fejlődést elérni, esetleg inspirálhatók olyan lehetőségek révén, amikor egymással együttműködve jártasságaikat tökéletesíthetik, csoportokat felügyelhetnek, mentorálhatnak vagy megismerkedhetnek különböző kultúrák képviselőivel.*

*Azoknak, akik azt szeretnék, ha a világ jobb helyé válna, ezt elősegítő lehetőségeket kell kínálni, még ha csak apró lépésekben is. Célra vezető elmagyarázni, miért is fontos elvégezni ezt a munkát, és hogyan illik az a „nagy képbe”. Ha tudjuk, hogy a Finn-öböl eutrofizáló nitrogén-kibocsátás egyharmada a közlekedésből és az energiatermelésből származik, akkor fontos lehet egy a tömegközlekedést és/vagy kerékpáros-közlekedést támogató kampány megszervezése.*

Helyi problémák felvetése gyakran több embert mozgósít, akár egy vitatott új hipermarket tervéről, akár hajléktalanok éjszakai menedékhelyének hiányáról van szó. Az embereket a helyzet megvitatásával, korábban elért eredményekkel lehet motiválni, és felelősségteljes szerepeket kell számukra biztosítani a helyzet kezelésekor.

*Pont azokkal a készségekkel rendelkezik, melyekre szükség van!* Különböző területek szakembereit is fel lehet kérni arra, szenteljenek néhány órát, hogy tapasztalataikkal egy jó ügyet szolgáljanak. Egy felkészült grafikus pillanatok alatt hiteles és stílusos tájékoztató kiadványt, plakátot, rölapot stb. tud tervezni, míg egy vendéglős szakember ingyen elvállalhatja egy rendezvény vendéglátói tevékenységét. Egy szakember idejéből csupán néhány óra, mégis jelentős mértékben hozzájárulhat egy projekt sikeréhez. Lehet, hogy az ilyen fajta *pro bono publico* (közjóért végzett) tevékenységek gyakoribbak Finnországon kívül, de az ilyen felkérések jó érzéssel töltik el mindkét felet, és jó eredményt hoznak mind a munkába bevont szakember, mind a szervezet számára.

## Folyamatosság – az újdonság keresése

Az embereknek azon vágya, hogy bizonyos dolgokat megváltoztassanak az életükben, különböző élethelyzetekben eltérő és egyénenként is változó lehet. A „folyamatosság – az újdonság keresése” dimenziója jól mutatja az önkéntesek sokszínű motivációját a biztonságot kereső magatartás, az ismerős dolgokkal kapcsolatos munkavégzésre való hajlandóság és az új kihívásokhoz való viszonyuk vonatkozásában.

*Azok, akik a folyamatosságot keresik, a rutinszerűség megteremtésével, a tevékenység ismertségét hangsúlyozva motiválhatóak.* A biztonságot keresők számára a szervezeti tevékenység ismeretlen volta akadályt jelenthet a bekapcsolódáshoz, de ha az megtörténik, az stabilitást hoz az életükbe, támaszt jelent számukra. Az új emberekkel való találkozás, az újfajta munkavégzés, az új dolgok elsajátítása akadályozhatja, de elő is segítheti az egyén csatlakozását. Egyesek olyan munkát vállalnak szívesen, melyek hasonlóak azokhoz, amiket a munkahelyeiken vagy egy másik szervezetben már végeztek. A folyamatosság a biztonságot jelenti számukra. Kezdetben lássuk el őket világos instrukciókkal, nyugtázzuk elismeréssel hűségüket és az évek során nyújtott állhatatos munkájukat. Mikor először végeznek valamilyen feladatot, az instrukciók legyenek nagyon részletesek, hogy biztonságban érezzék magukat a feladat végzése során. Amikor ilyen embereket toborzunk, már meglévő jártasságaikra és ismereteikre kell rávilágítanunk. Ők évről évre hűségesen teljesítik ugyanazokat a feladatokat, ezáltal az adott tevékenység pilléreivé válnak.

Megint mások számára a szervezetben végzett önkéntes munka lehetőséget jelent arra nézve, hogy bizonyos dolgokat szabadabban végezhessenek vagy, hogy valami teljesen újat tegyenek. Sok ember hajlandó kísérletezni, különösen a „zöld gondolkodásúak” között. Gyakran vannak speciális kívánságaik azzal kapcsolatban, hogy milyen típusú feladatokat keresnének, és minél inkább meg tudunk felelni ennek, annál valószínűbb, hogy bekapcsolódnak, illetve tartósan megmaradnak nálunk. Új tapasztalatokra és kemény kihívásokra vágnak, hogy meg tudják valósítani önmagukat. Ha hajlandóságot mutatnak felelősségvállalásra, keményebb követelményekre és intellektuális kihívásokra, akkor olyan feladatokat ajánljunk nekik, amik megfelelnek elvárásaiknak, és ahol kipróbálhatják magukat.

A változást keresők számára fontos, hogy önállóan teljesíthessék a rájuk bízott feladatokat, továbbá, hogy kreatívak lehessenek. Ismertessük meg ezekkel az emberekkel a célkitűzéseket és a minőségi kritériumokat, majd engedjük meg nekik, hogy ők válasszák ki annak módját, miként végzik el azt. Juttassuk őket sikerélményhez azáltal, hogy más, hivatásos és tapasztalt szakemberek elismerik tevékenységüket, hogy képzési lehetőséget, nagyobb elvárással járó feladatokat biztosítsunk számukra, valamint nyilvánosan is elismerjük teljesítményüket. Ajánljunk fel számukra magasabb szintű feladatokat, szerepeket is, vagy mondjuk: nemzetközi projektekből való részvételt.

## Közelség – távolság

Egyesek egyedül, mások csoportban szeretnek önkénteskedni. A „közelség – távolság” dimenziója megmutatja, hogy az önkéntes akar-e maga körül másokat, vagy inkább egyedül és rugalmas módon akar dolgozni. Ez a rugalmasság azt is jelenti, hogy saját időbeosztás szerint dolgozik, amikor az neki megfelelő.

*Azok esetében, akik mások társaságát keresik, hangsúlyt kell fektetni arra, hogy az együtt dolgozók hasonló gondolkodásúak legyenek, valamint fontos a tevékenység társadalmi vetülete is.* Biztosítsuk számukra azt, hogy egy szeretni való csoport tagjai legyenek. Egyesek ugyanis vágnak mások társaságára, és egy jó szellemű csoport a legjobbat hozza ki belőlük. Az önkéntes szervezetekben eltöltött évek sok embernek bátorságot, nyitottságot és szociális jártasságot hoznak. Ezen önkéntesek közül kerülnek ki később a legjobb vezetők és tisztségviselők. Erőteltjes szociális jártassággal rendelkeznek, képesek a legjobbakat kihozni az emberekből, és felvirágoztatják azokat a közösségeket, melyekben dolgoznak.

A csoportszellem, a mások általi elfogadás és a támogató légkör vonzza azokat az embereket, akik számára az önkéntesség társadalmi oldala jelent értéket. Különösen a fiatalok számára nagyon fontos a már tapasztalattal rendelkezők társasága. Elegendő időt kell szánni az emberek megismerésére, alkalmanként a társasági életre, miközben biztosítani kell azt is, hogy a csoport produktív maradjon, és el tudja végezni az aktuális feladatot. A munka közbeni vagy egy összejövétel utáni beszélgetés gyakran a legemlékezetesebb pillanatokot jelenti, amelyek segítenek a további munkavégzésben.

*Azok számára, akik távolságot kívánnak tartani a többiektől, egyszemélyes, rövid távra szóló feladatokat kell adni, melyek nem igényelnek elköteleződést.* Az a megfelelő számukra, ha egyedül és rugalmasan dolgozhatnak feladatokon, anélkül, hogy egy adott időre vagy helyhez le lennének kötve. Elfogadhatóan laza „menetrendben” kell megállapodni velük, pontosítani a célkitűzéseket, hogy a végeredmény mindkét fél elvárásaival megegyezzen.

## Visszajelzés – tevékenység

A civilszervezetek tevékenységeiben a „visszajelzés – tevékenység” dimenziót úgy tekinthetjük, hogy ezzel mutatható ki az önkéntes érdeklődése a támogatói vagy a szervezési munka iránt (visszajelzés), pl. események (tevékenység). A támogatás gyakran megvitatót, visszajelzést, elemzést és tárgyalást jelent,



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



mely beszéd, írás és gondolkodás formájában történik. A cselekvésorientált emberek jó szervezők és kampánymenedzserek, és általában jók a kézzel végzett munkában is.

A látható eredményeken vagy azon az érzésen túl, hogy valami teljesült, egyéb okból is fontos az önkéntesség. Munkanélküliek vagy nyugdíjasok esetében űrt tölthet be. A feladatvégzésnek terápia-szerepe lehet. Egyesek, különösen a biztonságot keresők számára, fontos a rendszeres tevékenység, míg mások számára a spontán és változatos munka a vonzó.

*A visszajelzést és a támogatói munkát fontosnak tartók számára olyan alkalmakat kell teremteni, amikor vita, tervezés és célok kitűzése történik. Érdekelhetik őket a bizalmi pozíciók és a munkacsoportok, de az irányvonallal, megfogalmazásokkal és megvitatásokkal foglalkozó csoportok is. A magukat szakértőnek tartó „gondolkodókat” az motiválja, ha elismerik jó ötleteiket és eredeti gondolkodásmódjukat.*

*A tevékenységorientáltaknak ajánljunk fel eseményeket, gyakorlati feladatokat, valamint projekteket vagy részprojekteket feladatként. Tartozhat ezek közé események megszervezése, arculattervezés, transzparenskészítés vagy publikáláshoz szükséges grafikai tervezés. Az elért eredményre alapozva dicsérjük. Azok számára, akiket a tettek motiválnak, általában jó ötlet több gyakorlati munkára központosítani, minimálisan betartani a kötelező tervezést és egyéb egy helyben végzendő munkákat.*





## Sivis Study Centre

Opintotoiminnan Keskusliitto ry Helsinki – FINLAND  
+358 40 3504500  
[ok-sivis.fi](mailto:ok-sivis.fi)



## BÜYÜK ORTADOĞU SAĞLIK VE EĞİTİM VAKFI

Hacıbayram Mahallesi Eşme Sokak No:2 Altındağ/Ankara  
+90 312 311 60 65  
[ekucukarslan@gmail.com](mailto:ekucukarslan@gmail.com)  
[bosev.org](http://bosev.org)



ACTA Center - Abilities Carrer  
Training Attitude  
Oradea – ROMANIA  
0034 96 208 71 10  
[actacenter.ro](http://actacenter.ro)



Cooperazione Paesi Emergenti  
Catania – ITALY  
+39 095317390  
[cope@cope.it](mailto:cope@cope.it)



Kerigma, Instituto de  
Inovação e  
Desenvolvimento Social de  
Barcelos  
Barcelos – PORTUGAL  
00351 253 825 353  
[europa@kerigma.pt](mailto:europa@kerigma.pt)



ASPECT – MIR  
Plovdiv – BULGARIA  
[office@aspectmir.eu](mailto:office@aspectmir.eu)  
[www.aspectmir.eu](http://www.aspectmir.eu)



Foundation of Knowledge  
Hódmezővásárhely – HUNGARY  
+36 30 2483431  
[tudasalapitvany.hu](http://tudasalapitvany.hu)



AHE - University of Humanities and Economics  
Lodz – POLAND  
+4842 6315800  
[ahe.lodz.pl](http://ahe.lodz.pl)

Akademia  
Humanistyczna  
Ekonomiczna  
w Łodzi



Foundation for Society  
Rīga – LATVIA  
+371 26558079  
[fondssabiedribai.lv](http://fondssabiedribai.lv)



VolExpo

Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



# VolExpo Toolbox 1

Management and Supervisional Skills  
collected from Volunteer management  
expedition-1

*VolExpo*



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



# VolExpo Toolbox 1

Management and Supervisional Skills  
collected from Volunteer management  
expedition-1

*VolExpo*



## Tartalom

KÉPZÉS CÉLJA ÉS CÉLKITŰZÉSEI .....	2
1. Önkéntesség – meghatározás, jelenlegi helyzet, trendek és kihívások .....	4
2. Az önkéntesség szabályai és előírásai .....	4
3. Önkéntes menedzser .....	5
4. Önkénteseket magába foglaló munkakapcsolatok kezelése .....	6
5. Az önkéntes program stratégiája és tervezése .....	6
6. Önkéntesek toborzása és kiválasztása .....	8
7. Az önkéntes eligazítása és képzése .....	9
8. Az önkéntesek motiválása, megtartása és elismerése .....	10
9. Az önkéntesek és önkéntes menedzser szupervíziója és támogatása .....	10
10. Az önkéntesség révén szerzett kompetenciák elismerése .....	11
11. Önkéntesek felmondása .....	11
12. Az önkéntesek és önkéntes programok monitoringozása és értékelése .....	12
13. Munkavállalói / vállalati önkéntesség .....	13
14. Ifjúsági önkéntesség .....	13
15. Minőségi szabványok.....	14

## ÖNKÉNTES MENEDZSER KÉPZÉSI TERV

**A szakmai anyag kidolgozását irányító partnerszervezet:**  
Platform of Volunteer Centers and Organizations (Szlovákia)

### KÉPZÉS CÉLJA ÉS CÉLKITŰZÉSEI

A képzés célja, hogy az önkéntes menedzserek képesek legyenek eredményes önkéntes programokat létrehozni, annak érdekében, hogy az önkénteseket hatékonyan tudják bevonni. A képzést elvégzők megfelelő szaktudással fognak rendelkezni az önkéntes menedzser munkakörben.

### MÓDSZEREK / TECHNIKÁK

Csoportos beszélgetések, csoportos munka, tevékenységek, esettanulmányok, szerepjátékok, kísérleti technikák, játékok, bemutatók, kvíz, videók, brainstorming és gyakorlatok.

### SZINTEK

2 szint: alap és haladó

### MEGSZEREZHETŐ KÉPESSÉGEK

Önkéntes Menedzser készségek  
Képes menedzselni és koordinálni projekteket  
Adminisztrációs és IT szakértelem  
Pénzügyi és gazdasági tájékozottság  
Képes információkat bizalmasan kezelni és a problémákra érzékenyen reagálni  
Képes nyilvántartást valamint pontos írásbeli és szóbeli jelentéseket készíteni  
Képes a különböző ágazatokkal együttműködni és kapcsolatot kialakítani más szervezetekkel

Képes másokat irányítani és pozitívan befolyásolni  
Képes másokat inspirálni és motiválni  
Empatikus és mások igényeit megérti  
Képes a különböző típusú emberekkel bánni  
Kreativitás és innovációs készség  
Képes csapatban dolgozni és támogatja a csapatmunkát  
Képes függetlenül, önállóan dolgozni  
Képes megoldani és kielemezni a problémákat  
Könnyen alkalmazkodik és rugalmas

Rugalmasan, és nem ítélkezően viszonyul az emberekhez és a munkához  
Szervezési készség és különböző feladatok kezelésének képessége



Kifinomult szóbeli és írásbeli készség, képes magát egyértelműen kifejezni

Prezentációs készség

Döntéshozási képesség

Tárgyaló képesség

#### Időkeret

- **Alap szint:** 36 óra
- **Haladó szint:** 36 óra beleértve 2 választható egységet: "Ifjúsági Önkéntesség Menedzsmentje" (6 óra) és "Vállalati Önkéntesség Menedzsmentje" (8 óra)

Egy képzési óra 60 perces

#### Képzésben résztvevők

Önkéntes menedzserek, önkéntesek és olyan munkatársak, akik önkéntesekkel foglalkoznak nonprofit szervezetekben.

#### Oktatók

Olyan más szervezetek oktatói, trénerai, akiknek már van elméleti és gyakorlati tapasztalatuk az önkéntes menedzseri pályán és elvégezték a képzők képzését.

#### Osztályozási rendszer / tanúsítvány

A résztvevőknek minimum a képzés 90%-án részt kell venni. Befejezésként a résztvevők vagy különböző a képző által kiadott feladatokat oldanak meg, vagy esszét fognak írni, például egy önkéntességre vonatkozó szervezeti irányelvet dolgoznak ki. Ha minden követelménynek megfelel a résztvevő, akkor Képzési tanúsítványt kap a képzésről.

#### Technikai követelmények/támogatás

A képzés egy csendes helyen történik, amit a képzést nyújtó szervezet biztosít. Wi-Fi, kivetítő, számítógép, flipchart, és képzési kellékek ajánlottak. Az interaktív tanuláshoz megfelelő terület szükséges, további irodai kellékekkel.

#### A résztvevők száma egy képzésen

8-20 résztvevő

## 1. Önkéntesség – meghatározás, jelenlegi helyzet, trendek és kihívások

### 1.1. Önkéntes meghatározása, önkéntesség helyzete az országban, adatok és trendek

#### EREDMÉNYEK

##### Miután elvégezte az ALAP képzést:

1. Képes lesz meghatározni az önkéntesség fogalmát és megkülönböztetni a többi fogalomtól (pl.: civil szerepvállalás, szakmai gyakorlat, gyakornok)
2. Képes lesz meghatározni az önkéntesség méretét, alkalmazási körét, trendjeit és dinamikáját az országban és Európában
3. Képes lesz azonosítani az önkéntes központok szerepét és a szervezet által elérhető szolgáltatásokat

### 1.2. Kihívások az önkéntességben

#### EREDMÉNYEK

##### Miután elvégezte a HALADÓ képzést:

4. Képes lesz azonosítani a belső és külső környezet kihívásait, amelyek kihathatnak az önkéntesekre és/vagy az önkéntes programra

### 1.3. Az önkéntesség társadalmi értéke

#### EREDMÉNYEK

##### Miután elvégezte az ALAP képzést:

5. Képes lesz azonosítani az önkéntesség előnyeit az egyénre, a szervezetre, a közösségre és a társadalomra nézve

##### Miután elvégezte a HALADÓ képzést:

6. Képes lesz azonosítani az önkéntesség társadalmi értékét

## 2. Az önkéntesség szabályai és előírásai

### 2.1. Önkéntességet érintő jogszabályok/rendeletek

#### EREDMÉNYEK

##### Miután elvégezte az ALAP képzést:

7. Képes lesz azonosítani az önkénteseket foglalkoztató szervezeteket érintő különböző szintű törvényeket és szabályozásokat
8. Képes lesz meghatározni a törvények/szabályozások hatásait a szervezet számára

##### Miután elvégezte a HALADÓ képzést:

9. Képes lesz alkalmazni vagy átalakítani a szervezet önkéntes politikáját a vonatkozó törvényeknek / szabályoknak / előírásoknak megfelelően

## 2.2. Az önkéntes és a szervezet közötti megállapodás kialakítása, jogok és kötelezettségek mind két fél számára

### EREDMÉNYEK

#### Miután elvégezte az ALAP képzést:

10. Képes lesz megfogalmazni a szabályok és előírások szerint az önkéntes szerződést/megállapodást a szervezet és az önkéntes között

## 2.3. Egészségügyi és Biztonsági kockázat

### EREDMÉNYEK

#### Miután elvégezte az ALAP képzést:

11. Azonosítani tudja az önkéntesekre vonatkozó egészségügyi és biztonsági szabályokat és előírásokat

#### Miután elvégezte a HALADÓ képzést:

12. Képes lesz kezelni az önkéntesek napi munkáját az egészségügyi és biztonsági kockázatoknak megfelelően

## 2.4. Etikai kódex, bizalmas adatkezelés elvének és gyakorlatának alkalmazása

### EREDMÉNYEK

#### Miután elvégezte az ALAP képzést:

13. Képes lesz megfogalmazni az alapvető etikai elveket az önkéntesek munkájára nézve

#### Miután elvégezte a HALADÓ képzést:

14. Képes lesz végrehajtani az etikai elveket a szervezet szabályain és előírásain keresztül

## 3. Önkéntes menedzser

### 3.1. Az önkéntes menedzser szerepe

#### EREDMÉNYEK

#### Miután elvégezte az ALAP képzést:

15. Képes lesz felsorolni az önkéntes menedzser szerepeit, feladatait és felelősségeit

### 3.2. Az önkéntes menedzser személyes fejlődése és kapacitása

#### EREDMÉNYEK

#### Miután elvégezte az ALAP képzést:

16. Képes lesz azonosítani az egyéni értékeket és motivációkat az önkéntesek irányításával kapcsolatban

17. Képes lesz meghatározni a már meglévő eszközöket és technikákat az egyének kiégésének elkerülésére

#### Miután elvégezte a HALADÓ képzést:

18. Képes lesz azonosítani a szakmai kapcsolat jellemzőit, aminek köszönhetően képes lesz a saját és önkéntesei érzelmeit kezelni, oly módon, ami segít az önkéntesek és a szervezetek céljait elérni



19. Képes lesz alkalmazni az asszertivitást, empátiát és hitelességet az önkéntesekkel való kommunikációban és integrálni az önkéntesek visszajelzéseit

#### 4. Önkénteseket magába foglaló munkakapcsolatokkezelése

##### 4.1. Megfelelő munkakörnyezet és erőforrások az önkénteseknek

###### EREDMÉNYEK

###### Miután elvégezte az ALAP képzést:

20. Képes lesz meghatározni az önkénteseknek szükséges munkakörnyezet megfelelő jellemzőit (beleértve a fizikai teret)

###### Miután elvégezte a HALADÓ képzést:

21. Képes lesz érvelni a megfelelő helyért és a szükséges erőforrásokért az önkéntesek érdekében

##### 4.2. Produktív munkakapcsolat támogatása és kialakítása az önkéntesek és az alkalmazottak / megbízottak / kedvezményezettek között

###### EREDMÉNYEK

###### Miután elvégezte az ALAP képzést:

22. Képes lesz az önkéntesekkel és a munkájukkal kapcsolatos legfontosabb információk továbbítására az alkalmazottak / megbízottak / érintettek felé

23. Képes lesz azonosítani a kihívásokat, amelyek hatással lehetnek a hatékony munkakapcsolatokra a szervezetben belül

###### Miután elvégezte a HALADÓ képzést:

24. Képes lesz segíteni az interakciót az alkalmazottak/megbízottak/érintettek és az önkéntesek között, oly módon, hogy az önkéntesek értelmesen tudják végezni munkájukat és megfelelően támogassák és elismerjék őket

#### 5. Az önkéntes program stratégiája és tervezése

##### 5.1. Az önkéntes politika kialakítása – önkéntességre vonatkozó szervezeti irányelvek

###### EREDMÉNYEK

###### Miután elvégezte az ALAP képzést:

25. Képes lesz kialakítani az önkéntes politikát/policyt és minden ehhez szükséges dokumentumot a szervezet igényének megfelelően, oly módon, amely lehetővé teszi a végrehajtást

26. Képes lesz integrálni az összes önkéntes menedzsment lépést az önkéntes politikába

## 5.2. Az önkéntesség hozzájárulásának fontossága a szervezet stratégiájához

### EREDMÉNYEK

#### Miután elvégezte az ALAP képzést:

27. Képes lesz azonosítani az önkéntesek hozzájárulását a stratégiai cél eléréséhez

#### Miután elvégezte a HALADÓ képzést:

28. Képes lesz meghatározni az önkéntesek munkájának mérésére szolgáló mutatókat, indikátorokat

## 5.3. A szervezet igényeinek és elvárásainak azonosítása

### EREDMÉNYEK

#### Miután elvégezte az ALAP képzést:

29. Képes lesz azonosítani azokat a szükséges lépéseket, amelyek az önkéntesek részvételét megfelelően megtervezi - a meglévő szabályokat és előírásokat figyelembe véve

30. Képes lesz azonosítani a szervezet azon igényeit, amelyeknek az önkéntesek eleget tudnak tenni

## 5.4. Az önkéntes pozíció/szerep és profil leírásának kialakítása

### EREDMÉNYEK

#### Miután elvégezte az ALAP képzést:

31. Képes lesz meghatározni az önkéntesek szerepét, úgy, hogy az figyelembe veszi az önkéntesek változatos szükségleteit, háttérét és preferenciáit

#### Miután elvégezte a HALADÓ képzést:

32. Képes lesz azonosítani az önkéntesek tanulási és fejlődési dimenzióit, amikor meghatározza az önkéntes szerepet leírását

## 5.5. Az önkéntes program költségvetése

### EREDMÉNYEK

#### Miután elvégezte a HALADÓ képzést:

33. Képes lesz információt biztosítani a szervezeti költségvetés folyamatához, tekintettel az önkéntes program finanszírozására

## 5.6. Támogatás szerzése az önkéntességre

### EREDMÉNYEK

#### Miután elvégezte a HALADÓ képzést:

34. Képes lesz azonosítani és hozzájárulni a megfelelő támogatások hozzáféréséhez, amelyek támogatják az önkéntes programot

## 5.7. Önkéntes adatok kezelése

### EREDMÉNYEK

#### Miután elvégezte az ALAP képzést:

- 35. A megfelelő szabályok alapján képes lesz fejleszteni és fenntartani teljes, pontos és naprakész nyilvántartást az önkéntes tevékenységekkel kapcsolatban
- 36. Képes lesz meghatározni a jogi követelményeket az önkéntesek adatkezelésével és adatvédelmével kapcsolatban

## 6. Önkéntesek toborzása és kiválasztása

### 6.1. Kritériumok meghatározása az önkéntes toborzáshoz

#### EREDMÉNYEK

#### Miután elvégezte az ALAP képzést:

- 37. Képes lesz meghatározni korrekt, átlátható és egyértelmű kritériumokat a potenciális önkéntesek értékelésére
- 38. Képes lesz elmagyarázni ezek kommunikálásának fontosságát a jelöltek felé

### 6.2. Az önkéntesség promótálásának eszközei és módszerei a szervezeten kívül

#### EREDMÉNYEK

#### Miután elvégezte az ALAP képzést:

- 39. Képes lesz azonosítani azokat a megfelelő promóciós eszközöket, amikkel elérhetőek a lehetséges önkéntesek és érdekeltek
- 40. Képes lesz bevonni az önkénteseket / személyzetet / kollégákat / érdekelteket a promóciós és toborzási folyamatba

### 6.3. A promótálás / toborzás időkerete

#### EREDMÉNYEK

#### Miután elvégezte az ALAP képzést:

- 41. Képes lesz ésszerű időkeretet meghatározni az önkéntes tevékenység promótálására és toborzására

### 6.4. Önkéntes toborzás eszközeinek fejlesztése

#### EREDMÉNYEK

#### Miután elvégezte az ALAP képzést:

- 42. Képes lesz azonosítani a már meglévő eszközöket és módszereket az önkéntes toborzására és kiválasztására
- 43. Képes lesz végrehajtani a kiválasztott módszereket és eszközöket az önkéntes toborzásra és kiválasztásra az önkéntes tevékenységnek/pozíciónak megfelelően

## 6.5. Az érintett szakemberek bevonása a toborzásba

### EREDMÉNYEK

#### Miután elvégezte az ALAP képzést:

44. Képes lesz bevonni a megfelelő embereket az önkéntes toborzási és kiválasztási folyamatba

## 6.6. A toborzás kihívásai

### EREDMÉNYEK

#### Miután elvégezte a HALADÓ képzést:

45. Képes lesz az interjú levezetésére a lehetséges önkéntessel

46. Képes lesz kiválasztani a megfelelő önkéntest a megbeszéltek kritériumok alapján

47. Képes lesz időben releváns visszajelzést adni a pályázóknak, akik nem felelnek meg a rendelkezésre álló önkéntes pozícióra

## 7. Az önkéntes eligazítása és képzése

### 7.1. Ismertető az önkénteseknek

#### EREDMÉNYEK

#### Miután elvégezte az ALAP képzést:

48. Képes lesz meghatározni és kidolgozni az önkénteseknek szóló tájékoztató szerkezetét és tartalmát, ami tartalmaz minden önkéntes tevékenységet befolyásoló és irányító információt, kapcsolatot, kommunikációs utat, dokumentációt

### 7.2. Az önkéntesek képzési igényeinek azonosítása

#### EREDMÉNYEK

#### Miután elvégezte az ALAP képzést:

49. Képes lesz azonosítani azokat az eszközöket és módszereket, amelyek segítenek meghatározni az önkéntesek képzési igényeit

### 7.3. Időzítés, tartalom és módszerek az önkéntes eligazításához és képzéséhez

#### EREDMÉNYEK

#### Miután elvégezte az ALAP képzést:

50. Képes lesz előkészíteni az önkéntesek képzésének struktúráját, időkeretét, módszerét és tartalmát

51. Képes lesz azonosítani külső erőforrásokat (például megfelelő szakértők) az önkéntesek képzésének tervezéséhez és kivitelezéséhez

## 8. Az önkéntesek motiválása, megtartása és elismerése

### 8.1. Az önkéntesek motiválása

#### EREDMÉNYEK

##### Miután elvégezte az ALAP képzést:

52. Képes lesz azonosítani különböző eszközöket és stratégiákat az önkéntesek motiválására

### 8.2. Önkéntesekre szabott motiválási és elismerési stratégia kialakítása

#### EREDMÉNYEK

##### Miután elvégezte az ALAP képzést:

53. Képes lesz önkéntesekre szabott motiválási és elismerési stratégia kialakítása a szervezetben

### 8.3 Az önkéntesség megtartásának és elismerésének eszközei

#### EREDMÉNYEK

##### Miután elvégezte a HALADÓ képzést:

54. Képes lesz azonosítani és használni olyan eszközöket, módszereket és stratégiákat, amik megfelelően elismerik az önkéntes tevékenység eredményeit és hozzájárulásait a szervezethez

## 9. Az önkéntesek és önkéntes menedzser szupervíziója és támogatása

### 9.1. A szupervízió és támogatás meghatározása és szerepe

#### EREDMÉNYEK

##### Miután elvégezte az ALAP képzést:

55. Képes lesz meghatározni az önkéntesek szupervíziójának és támogatásának feladatát

56. Képes lesz meghatározni a rendelkezésre álló eszközöket a támogatás és szupervízió nyújtáshoz

57. Képes lesz azonosítani és kialakítani azt a biztonságos és támogató környezetet, amiben az önkéntesek nyugodtan beszélhetnek problémáikról

58. Képes lesz megmagyarázni az önkéntesek támogatásának és szupervíziójának fontosságát

### 9.2. Szupervíziós módszerek

#### EREDMÉNYEK

##### Miután elvégezte az ALAP képzést:

59. Képes lesz azonosítani a megfelelő módszereket az önkéntesek szupervíziójához

## 10. Az önkéntesség révén szerzett kompetenciák elismerése

### 10.1. Az önkéntesség révén szerzett kompetenciák nyilvántartása, bizonyítása

#### EREDMÉNYEK

##### Miután elvégezte az ALAP képzést:

- 60. Képes lesz felismerni azokat az ismereteket, készségeket és kompetenciákat, amiket az önkéntesek az önkéntes tevékenység alatt szerezhetnek
- 61. Képes lesz megfelelő támogatást és útmutatást nyújtani az önkéntesek felé, hogy fejlesszék és folytassák a tanulási és fejlődési céljaikat
- 62. Képes lesz az önkéntesek tanulási és fejlődési folyamatait figyelemmel kísérni és dokumentálni
- 63. Képes lesz beazonosítani mások (személyzet/vezetőség/más önkéntesek/érintettek stb.) szerepét az önkéntesek tanulási és fejlődési folyamatainak dokumentálásban

### 10.2. A szerzett kompetenciák elismerésének eszközei és módszerei

#### EREDMÉNYEK

##### Miután elvégezte az ALAP képzést:

- 64. Képes lesz bemutatni a már meglévő eszközöket és módszereket az ismeretek, képességek és kompetenciák elismerésével kapcsolatban
- 65. Képes lesz elmagyarázni az elismerő eszközök használatának folyamatát
- 66. Képes lesz azonosítani az alkalmazható eljárásokat és/vagy követelményeket, amelyek lehetővé teszik a szervezetnek, hogy kiadják az önkénteseknek az elismerési tanúsítványt

### 10.3. Önkéntesek elismerésének használatának támogatása, ösztönzése a szervezeten kívül (önéletrajzok, lehetséges munkaadók)

#### EREDMÉNYEK

##### Miután elvégezte a HALADÓ képzést:

- 67. Képes lesz megmutatni az önkénteseknek, hogy hogyan használják az elismerési tanúsítványt az önkéntes tevékenységen túl is
- 68. Képes lesz bemutatni sikeres eseteket az elismerő tanúsítvány használatával kapcsolatban

## 11. Önkéntesek felmondása

### 11.1. Okok az önkéntesség elhagyására

#### EREDMÉNYEK

##### Miután elvégezte az ALAP képzést:

- 69. Képes lesz azonosítani az önkéntesség tevékenység befejezésének okait az önkéntesek és/vagy a szervezet részéről

## 11.2. Önkéntesekkel kapcsolatos konfliktusok kezelése

### EREDMÉNYEK

#### Miután elvégezte a HALADÓ képzést:

- 70. Képes lesz az önkéntes tevékenységeket érintő problémákat meghatározni a belső szabályzatok és eljárások által
- 71. Képes lesz kialakítani a kommunikációs, dokumentálási és döntéshozatali folyamatot, amit szükséges követni, amikor önkéntesek érintő probléma merül fel

## 11.3. Kilépési interjú

### EREDMÉNYEK

#### Miután elvégezte az ALAP képzést:

- 72. Képes lesz személyre szabott kilépési interjú kialakítására a távozó önkéntesek számára
- 73. Képes lesz levezetni a kiléptetési interjút

#### Miután elvégezte a HALADÓ képzést:

- 74. Képes lesz meghatározni olyan eljárásmodot, mely segít az interjú alatt összegyűjtött információkat használni

## 12. Az önkéntesek és önkéntes programok monitoringozása és értékelése

### 12.1. Stratégia monitoringozása és értékelése

#### EREDMÉNYEK

##### Miután elvégezte az ALAP képzést:

- 75. Képes lesz elmagyarázni az önkéntes tevékenységek megfigyelésének és értékelésének stratégiai szerkezetét
- 76. Képes lesz az önkéntes tevékenységek monitoringozására és értékelésére alkalmas eszközöket és módszereket kialakítani

### 12.2. Értékelő jelentések

#### EREDMÉNYEK

##### Miután elvégezte a HALADÓ képzést:

- 77. Képes lesz támogatni az önkéntesek bevonását az általános értékelési folyamatba a szervezeten belül
- 78. Képes lesz hasznosítani az önkéntesek értékelésének eredményét, hogy fejleszthessék az önkéntesek tanulását, fejlődését és teljesítményét

### 12.3. Az önkéntesség gazdasági értéke

#### EREDMÉNYEK

##### Miután elvégezte a HALADÓ képzést:

79. Képes lesz létrehozni egy elfogadott mérési rendszert az önkéntesség gazdasági értékének mérésére és az eredmények felhasználására javaslatokat tenni

## 13. Munkavállalói / vállalati önkéntesség

### 13.1. A munkavállalói önkéntesség definíciója és okai

#### EREDMÉNYEK

##### Miután elvégezte a HALADÓ képzést:

80. Képes lesz azonosítani és megkülönböztetni a dolgozók önkéntességnek különböző formáit és a szervezet bevonását (szakértelmen alapuló önkéntesség, önkéntesség közjóért, önkéntesség csapatban, virtuális önkéntesség, mentorálás, stb.)

81. Képes lesz megfogalmazni a munkavállalói önkéntesség előnyeit az alkalmazottaknak / szervezetnek / kedvezményezetteknek / a társadalom egészének

### 13.2. Munkavállalói önkéntesség tervezése és partnerség fejlesztése

#### EREDMÉNYEK

##### Miután elvégezte a HALADÓ képzést:

82. Képes lesz azonosítani az összes szükséges lépést, ahhoz hogy gyümölcsöző kapcsolat alakítson ki az önkéntes munkavállalókat tartalmazó szervezetekkel

83. Képes lesz azonosítani minden résztvevő szerepét és felelősségét, akik részt vesznek az önkéntességben (a szervezet, a kedvezményezettek, az önkéntes munkavállalók, brókerek, stb.)

### 13.3. Munkavállalói/vállalati önkéntes menedzsment

#### EREDMÉNYEK

##### Miután elvégezte a HALADÓ képzést:

84. Képes lesz alkalmazni az általános önkéntes menedzseri eszközöket és folyamatokat a speciális munkavállalói önkéntességre

85. Képes lesz megszervezni a vállalati önkéntes tevékenységeket

## 14. Ifjúsági önkéntesség

#### EREDMÉNYEK

##### Miután elvégezte a HALADÓ képzést:

86. Képes lesz azonosítani az ifjúsági önkéntesség jellemzőit (tekintettel a motivációra, a kommunikációra, elérhetőségre, üzenetekre, preferált tevékenységekre stb.)



- 87. Képes lesz alkalmazni az általános önkéntes menedzseri eszközöket és folyamatokat a speciális ifjúsági önkéntességre
- 88. Képes lesz leírni a meglévő eszközöket és módszereket, hogy sebezhető fiatalokat képessé tegyen az önkéntességre
- 89. Képes lesz felismerni a fiatal önkéntesek igényeit a tanulási és fejlődési célok meghatározásának felügyeletében és támogatásában

## 15. Minőségi szabványok

### 15.1. Minőségi szabványok feladata

#### EREDMÉNYEK

##### Miután elvégezte a HALADÓ képzést:

- 90. Képes lesz megfogalmazni az önkéntes menedzsment minőségi szabványok alkalmazásának hozzáadott értékét a szervezet, az önkéntesek és a kedvezményezettek számára

### 15.2. Mutatók

#### EREDMÉNYEK

##### Miután elvégezte a HALADÓ képzést:

- 91. Képes lesz elmagyarázni a már meglévő minőségi szabványokat az országban, és az elérhető eszközöket, módszereket és képes támogatást nyújtani a minőségi szabványok bevezetéséhez



## APROJEKTRŐL

### Wake-up Call: Volunteer Manager Role!

A "Wake-Up call: Volunteer Manager Role!" című projektet a Pro Vobis National Resource Center Romania ([www.provobis.ro](http://www.provobis.ro)) valósította meg közösen az Association for Civil Society Development SMART Croatia ([www.smart.hr](http://www.smart.hr)), Brivpratigais.LV ([www.brivpratigais.lv](http://www.brivpratigais.lv)), Önkéntes Központ Alapítvány ([www.oka.hu](http://www.oka.hu), [www.onkentes.hu](http://www.onkentes.hu)), Organizations Slovakia ([www.dobrovolnickecentra.sk](http://www.dobrovolnickecentra.sk)) és a Platform of Volunteer Centers szervezetekkel együttműködésben 2014. november 1. és 2016 április 30. között, az Európai Unió finanszírozásában az Erasmus+ Program keretében, 2014-1-RO01-KA205-002734 szerződésszámon.

A projekt célja az önkéntesség minőségének javítása, a tapasztalt önkéntes menedzserek esetében a koordináció magasabb minőségi szintre emelése a feladatkörre szabott munkaköri profil, átfogó képzési tananyag és kompetencia validáló eljárás alapján, az új munkaköri profil, az önkéntes koordináció minőségi sztenderdjei, illetve az önkéntes menedzserek szakmai közösségeit támogató struktúrák kialakítása formájában.

A projekt célkitűzései a következők:

- Általában véve az önkéntes koordináció területén a képzési lehetőségek minőségének és relevanciájának javítása, de különösképpen a fiatalok esetében, adekvát képzési tananyag létrehozása a foglalkoztatási profilon alapuló kompetenciák, az önkéntes menedzsment minőségi sztenderdjei és az informális tanulás során megszerzett kompetenciák validáló eszközei kialakítása révén;
- Az elismerés, a validálás, a kompetenciák és kvalifikációk transzparenciája és validálása európai referencia eszközeinek fokozott használata az önkéntes koordinációban, ösztönözve a résztvevő 5 ország önkéntes menedzsereit az elérhető és megfelelő Europass eszközök igénybevételére;
- A projektben részt vevő 5 ország kapacitásainak növelése a speciális csoportok (nevezetesen az önkéntes menedzserek) esetében a céltevékenységek és szolgáltatások minőségének területén, a projekt menedzsment és internacionalizáció, a dinamizmus fokozása, a szervezeteken belül az elkötelezett és professzionális környezet vonatkozásában.

A projekt felölel olyan területeket, amelyek az 5 európai ország (Románia, Magyarország, Horvátország, Szlovákia és Lettország) forrás szervezetei közötti együttműködés erősítését célozza, tekintettel az alábbiakra:

- az önkéntes koordináció jó gyakorlatának cseréje,
- az önkéntes koordináció során innovatív gyakorlat alkalmazása, tesztelése és kifejlesztése általában, de különös tekintettel az ifjúság területére, valamint
- a non-formális és informális tanulás során megszerzett tudás, készségek és kompetenciák elismerése és validálása.

A projekt során négy szakmai anyagot dolgoztak ki a projektpartnerek:



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



- Az önkéntes menedzser szakmai profilja
- Az önkéntes programok minőségi sztenderdjei
- Az önkéntes menedzserek képzési tanterve
- Az önkéntes menedzser kompetenciái validálásának eszköze

A "Wake-Up call: Volunteer Manager Role!" című projektet a Pro Vobis National Resource Center Romania ([www.provobis.ro](http://www.provobis.ro)) valósította meg közösen az Association for Civil Society Development SMART Croatia ([www.smart.hr](http://www.smart.hr)), Platform of Volunteer Centers, Önkéntes Központ Alapítvány ([www.oka.hu](http://www.oka.hu), [www.onkentes.hu](http://www.onkentes.hu)), Brivpratigais LV ([www.brivpratigais.lv](http://www.brivpratigais.lv)) és a Organizations Slovakia ([www.dobrovolnickecentra.sk](http://www.dobrovolnickecentra.sk)) szervezetekkel együttműködésben 2014. november 1. és 2016 április 30. között, az Európai Unió finanszírozásában az Erasmus+ Program keretében, 2014-1-RO01-KA205-002734 szerződésszámon.



## Sivis Study Centre

Opintotoiminnan Keskusliitto ry Helsinki – FINLAND  
+358 40 3504500  
[ok-sivis.fi](mailto:ok-sivis.fi)



## BÜYÜK ORTADOĞU SAĞLIK VE EĞİTİM VAKFI

Hacıbayram Mahallesi Eşme Sokak No:2 Altındağ/Ankara  
+90 312 311 60 65  
[ekucukarslan@gmail.com](mailto:ekucukarslan@gmail.com)  
[bosev.org](http://bosev.org)



ACTA Center - Abilities Carrer  
Training Attitude  
Oradea – ROMANIA  
0034 96 208 71 10  
[actacenter.ro](http://actacenter.ro)



Cooperazione Paesi Emergenti  
Catania – ITALY  
+39 095317390  
[cope@cope.it](mailto:cope@cope.it)



Kerigma, Instituto de  
Inovação e  
Desenvolvimento Social de  
Barcelos  
Barcelos – PORTUGAL  
00351 253 825 353  
[europa@kerigma.pt](mailto:europa@kerigma.pt)



ASPECT – MIR  
Plovdiv – BULGARIA  
[office@aspectmir.eu](mailto:office@aspectmir.eu)  
[www.aspectmir.eu](http://www.aspectmir.eu)



Foundation of Knowledge  
Hódmezővásárhely – HUNGARY  
+36 30 2483431  
[tudasalapitvany.hu](http://tudasalapitvany.hu)



AHE - University of Humanities and Economics  
Lodz – POLAND  
+4842 6315800  
[ahe.lodz.pl](http://ahe.lodz.pl)

Akademia  
Humanistyczno  
Ekonomiczna  
w Łodzi



Foundation for Society  
Rīga – LATVIA  
+371 26558079  
[fondssabiedribai.lv](http://fondssabiedribai.lv)



VolExpo