



VOLUNTARIATUL PENTRU NATURĂ

studiu

Proiect:
**„IMPLICĂ-TE!
E NATURAL SĂ FII VOLUNTAR”**

VOLUNTARIATUL PENTRU NATURĂ

studiu

PROIECT:
„IMPLICĂ-TE! E NATURAL SĂ FII VOLUNTAR”
Autori: Laura Istrate, Voica Baci

CUPRINS

Despre proiect.....	7	5. Coordonarea voluntarilor	23
Context	9	6. Instrumente de lucru folosite în domeniul managementului voluntarilor	23
Metodologie.....	11	7. Profilul voluntarilor	24
Analiza rezultatelor.....	11	8. Tipuri de activități realizate cu voluntari în ariile protejate ..	25
A. Chestionar online.....	12	9. Motivarea și recunoașterea activității voluntarilor în ariile protejate	26
1. Legea voluntariatului	12	10. Program de voluntariat.....	26
2. Experiența administrației în colaborarea cu voluntarii	12	11. Profil respondenți	26
3. Recrutarea voluntarilor	13	C. Focus grup.....	27
4. Motivația de a lucra cu voluntari.....	14	Studii De Caz	32
5. De ce nu se dorește să se lucreze cu voluntari?	15	Concluzii studiu	44
6. Coordonarea voluntarilor	15	Anexe	51
7. Instrumente de lucru folosite în domeniul managementului voluntarilor	16	Anexa 1. Managementul voluntarilor in ariile protejate	51
8. Profil voluntari	17	Anexa 2. Arii protejate participante la studiul “Managementul voluntarilor în ariile protejate”	57
9. Tipuri de activități realizate cu voluntari în ariile protejate ..	18	Anexa 3. Certificat de voluntariat	60
10. Motivarea și recunoașterea activității voluntarilor în ariile protejate	18	Anexa 4. Linii directe privind gestionarea calității activităților de voluntariat în ariile protejate europene	63
11. Program de voluntariat.....	19	Anexa 5. CONTRACT DE VOLUNTARIAT	68
12. Profil respondenți	19	Anexa 6. FIȘA VOLUNTARULUI	72
B. Interviu	21	Anexa 7. Legea nr. 78/2014- reglementarea activității de voluntariat în România	74
1. Legea voluntariatului	21		
2. Experiența administrației în colaborarea cu voluntarii	21		
3. Recrutarea voluntarilor	22		
4. Motivația de a lucra cu voluntari.....	22		



Mulțumiri:

*Cristian Ciobanu (Geoparcul Dinozaurilor –Țara Hațegului),
Claudiu Iușan (Parcul Național Munții Rodnei), Laura Florescu,
Roxana Iordăchescu (ProPark - Fundația pentru Arie Protejate),
Horațiu Popa (Asociația Ecouri Verzi) precum și voluntarilor
din proiect: Roxana Comnac, Mariana Țîntărean, Raluca Baco,
Alina Năstase, Lucian Scurtu, Mihail Donea care au contribuit
la elaborarea acestui studiu.*

*Acest studiu nu ar fi fost posibil fără participarea celor care
au contribuit la completarea chestionarelor online și față în
față, managerilor de arie protejată care au avut răbdarea să
răspundă întrebărilor din interviu și participanților de la focus
grupuri.*

*Mulțumim!
Autorii*

Editori:

*Laura Istrate
Voica Baci
ProPark
Str. Lungă, nr. 175
500051, Brașov România
Tel/Fax: +40-368-462-564
Tel/Fax: +40-368-510-188
www.propark.ro*

*www.eeagrants.org
www.fondong.fdsc.ro*

*Proiect finanțat prin granturile SEE 2009 – 2014, în cadrul
Fondului ONG în România.*

*Conținutul acestui material nu reprezintă în mod necesar po-
ziția oficială a granturilor SEE 2009 – 2014.*

DESPRE PROIECT

Acest studiu este realizat în cadrul proiectului „Implică-te! E NATURAL să fii voluntar” implementat de Propark Fundația pentru Arii Protejate împreună cu Federația Coaliția Natura 2000 și Asociația Administratorilor de Arii Naturale Protejate.

„Implică-te! E NATURAL să fii voluntar” este un proiect care s-a născut din dorința de a încuraja implicarea voluntarilor în domeniul protecției naturii. Ideea proiectului a pornit de la discuțiile avute cu echipa sau cu participanții la cursurile organizate de ProPark. În aceste discuții apărea mereu ideea că personalul din ariile protejate este insuficient, că este supraîncărcat, iar implicarea voluntarilor e o soluție contestată din cauza resurselor de timp care trebuie alocate organizării acestora.

Acest context ne-a determinat să găndim un proiect care să încerce să descope cum s-a lucrat până acum cu

voluntarii în ariile protejate, să formeze coordonatori de voluntari, să sprijine realizarea activităților de voluntariat, să promoveze oportunitățile de voluntariat printr-o platformă dedicată, prin informarea studenților și ONG-urilor din șase orașe și să invite persoane cheie din arii protejate, ONG-uri, companii private pentru a găsi soluții eficiente menite să crească interesul implicării voluntare în protecția naturii.

Inițiativa noastră este orientată spre capacitatea administratorilor ariilor protejate de a crea programe de voluntariat în sprijinul protecției naturii.

În cadrul proiectului a fost elaborat acest **studiu în ariile protejate** din România despre implicarea activă a cetățenilor în acțiuni de voluntariat în domeniul protecției naturii, studiu care a stat la baza organizării a **doua sesiuni de instruire** pentru dezvoltarea de competențe privind **managementul**

voluntarilor pentru protecția naturii.

Participanții la curs au realizat un **program de voluntariat** care a fost conceput după analizarea nevoilor specifice existente în aria protejată. Programul de voluntariat va lista oportunitățile specifice de voluntariat, durata activităților precum și profilul voluntarilor care se vor implica în activitate. Participanții la sesiunile de instruire au propus **10 activități în ariile protejate**, care vor fi finanțate prin proiectul „Implică-te! E NATURAL să fii voluntar”.

În vederea promovării oportunităților de voluntariat, se va crea platforma voluntariatnatura.ro care va cuprinde programe de voluntariat din ariile protejate, dând posibilitatea potențialilor voluntari să se implice în diverse activități.

În plus, promovarea oportunităților de voluntariat se va face și prin realizarea unui film care va ilustra trei activități de voluntariat organizate în cadrul proiectului.

Deoarece credem că studenții și reprezentanții ONG-urilor de mediu doresc să se implice în activități specifice de protecția a naturii, se va organiza o caravană de promovare a oportunităților de voluntariat în ariile protejate, în șase centre universitare din țară.

Proiectul se va încheia cu un seminar național de diseminare a rezultatelor proiectului în rândul administrațiilor ariilor protejate, ONG-urilor de mediu, companiilor care desfășoară programe de CSR.¹

Proiectul are un buget de 38.800 euro, din care 34.985 euro reprezintă contribuția financiară a granturilor SEE, 2009-2014, din cadrul Programului Fond ONG în România.

Partenerii proiectului sunt: **Federația Coaliția Natura 2000 și Asociația Administratorilor de Arii Naturale Protejate.**

¹ Corporate Social Responsibility în traducere responsabilitatea socială a companiilor



Voluntariat în Munții Tibleș (Asociația Ecouri Verzi)

CONTEXT

În România cetățenii implicați în activități de voluntariat reprezintă 20% din totalul populației, plasând România în categoria țărilor din Uniunea Europeană cu un nivel scăzut de implicare. În categoria țărilor situate la polul opus se încadrează Olanda, Danemarca și Suedia unde implicarea depășește 50% din populație¹.

Conform studiului „Responsabilitatea socială individuală în România” realizat de Centrul de Marketing și Prognoză Socială, doar 14% dintre români au făcut voluntariat în 2013, cei mai mulți fiind studenți sau angajați cu studii superioare, iar domeniile în care s-au implicat sunt serviciile sociale și protecția mediului. Studiul arată că principalele motive pentru care cetățenii nu se implică în acțiuni de voluntariat sunt lipsa de timp (34%), informațiile limitate privind oportunitățile de voluntariat (34%) și dificultatea de

a găsi o cauză în care să creadă (16%).

La nivel european, voluntariatul este recunoscut ca o resursă importantă pentru societate, datorită faptului că reprezintă o modalitate de implicare a capitalului uman și social, fiind inclus în planurile strategice pentru atingerea obiectivelor agendei Europa 2020 realizate de Uniunea Europeană.

În ceea ce privește organizațiile non-guvernamentale care lucrează cu voluntari, un sondaj de opinie realizat în 2010 de Mercury Research, la solicitarea FDSC (Fundatia pentru Dezvoltarea Societății Civile), arată că organizațiile notorii sunt organizațiile sociale.

Voluntariatul ca resursă pentru societate, este limitat de mai mulți factori cum ar fi:

- necunoașterea sau înțelegerea parțială a potențialului pe care îl au volun-

tarii și a valorii adăugate pe care o pot aduce în organizații și instituții

- capacitatea limitată a organizațiilor de a implica organizat și eficient voluntarii

În anul 2014 legislația din domeniu s-a schimbat, Legea 78/2014 privind reglementarea activităților de voluntariat în România recunoscând învățarea dobândită prin voluntariat. Art. 10 alin. 2 prevede că: voluntariatul poate fi considerat ”experiență profesională și/sau de specialitate dacă acesta este realizat în domeniul studiilor absolvite”, prevedere care va determina o alegere strategică a oportunităților de implicare de către tinerii aflați la început de drum în diferite profesii.

Studiul elaborat de ProPark abordează voluntariatul în programe pentru protecția naturii, în activitatea de management a ariilor protejate, ca și formă importantă de implicare activă.

¹ <http://www.fdesc.ro/voluntariat>, 31 iulie 2015

În prezent peste 23% din suprafața țării este inclusă în arii protejate, acestea având un rol important în menținerea echilibrului ecologic, al diversității biologice și al serviciilor de mediu indispensabile pentru dezvoltarea durabilă a societății. Aceste arii sunt și importante zone model pentru o conviețuire armonioasă cu natura și pentru soluții "win-win", adică favorabile atât societății, cât și naturii în contextul cerințelor crescânde de resurse naturale pentru dezvoltare.

Ariile protejate - parcuri naționale și naturale, situri Natura 2000, rezervații naturale etc. – sunt gestionate de administratori diverși, care le-au preluat pe bază de contract de la Ministerul Mediului, Apelor și Pădurilor: Regia Națională a Pădurilor - Romsilva, ONG-uri, consilii județene, universități. În România, ariile protejate, cu excepția Rezervației Biosferei Delta Dunării, nu beneficiază de sprijin financiar de la stat, fiind în foarte mare măsură finanțate prin resursele atrase de administratori. Ca actori importanți în conservarea naturii din România, admi-

nistratorii folosesc foarte puțin contribuțiile pe care le pot aduce voluntarii în managementul ariilor protejate, nevând programe de voluntariat definite, atractive și cunoștințe de management al voluntarilor, astfel încât implicarea acestora să fie eficientă pentru arie, dar și satisfăcătoare pentru voluntari.

Crearea unor programe de voluntariat model și promovarea lor în mediul online este absolut necesară pentru atragerea de voluntari în acțiuni specifice. În urma unei cercetări efectuate pe 40 de site-uri ale ariilor protejate din România, s-au găsit doar 3 site-uri care să aibe o secțiune VOLUNTARI, cu scurte descrieri ale unor activități desfășurate în aria naturală protejată.

În acest domeniu lipsa personalului calificat reprezintă una din problemele specifice. Ariile protejate se confruntă cu numeroase amenințări (investiții realizate în condiții ilegale, turism necontrolat, exploatarea resurselor naturale fără respectarea principiilor de conservare a biodiversității) și este nevoie de întărirea capacității administrației

ariilor protejate de a gestiona aceste situații. Voluntarii pot să își aducă contribuția la diverse activități: fundraising, educație pentru natură, comunicare, asistență juridică, realizarea de poteci tematice, igienizare, lobby și advocacy.

Pentru a implica în mod eficient voluntarii, administrațiile ariilor protejate trebuie să inițieze un program eficient de management al voluntarilor. Lipsa unui asemenea program descurajează posibilitatea voluntarilor în sprijinirea activităților în ariile protejate.

Într-un program coerent de management al voluntarilor în ariile protejate, pot fi implicați atât tinerii (elevi și studenți care doresc să acumuleze experiență), dar și persoane adulte cu experiență profesională în diverse domenii și care doresc să sprijine cauze legate de protecția naturii. Un asemenea demers poate fi realizat și cu sprijinul companiilor care în ultima vreme își încurajează angajații să se implice în acțiuni de voluntariat. Aceste resurse se pot irosi dacă nu există o viziune clară a managementului voluntarilor. Este esențial

ca "oferta" de voluntariat să fie profesionistă, adică planificată și realizată astfel încât beneficiile să fie evidente pentru natură, pentru organizația care invită voluntarii, dar și pentru voluntari.

Implicarea activă a acestor categorii de cetățeni poate avea o importanță deosebită din perspectivă economică. În țări în care voluntariatul în arii protejate reprezintă o tradiție, contribuția voluntarilor a fost cuantificată la un număr de 5,2 milioane ore de voluntariat aproximativ 91,2 milioane dolari (SUA 2005)¹.

METODOLOGIE

Studiul "Managementul voluntarilor în ariile protejate" a avut la bază o metodologie simplificată rezultată în urma discuțiilor cu echipa ProPark.

Astfel, metodologia este alcătuită din următoarele elemente:

- A. Un chestionar online care a fost elaborat în urma discuțiilor cu partenerii din proiect și cu experții din domeniul managementului voluntarilor. Chestionarul s-a adresat unui număr de 109 de persoane: angajați, voluntari, membri de ONG-uri implicați în managementul ariilor protejate.
- B. Interviu cu 26 de manageri de arii protejate din România
- C. 2 focus grupuri cu echipe din administrații/custodii de arii protejate, 1 focus grup cu reprezentanții mai multor arii protejate

Pentru toate cele 3 categorii s-a folosit același instrument (anexa 1), cu excep-

ția unui focus grup (cu reprezentanții mai multor organizații), unde discuția s-a axat pe experiențele personale cu voluntari în cadrul activității desfășurate în ariile protejate.

Pe parcursul realizării studiului, ne-am întâlnit cu povești de succes în ceea ce privește colaborarea cu voluntarii, lucru care ne-a determinat să adăugăm un capitol cu studii de caz.

Analiza rezultatelor

Acest capitol analizează răspunsurile respondenților referitoare la:

- Cunoașterea prevederilor Legii voluntariatului 78/2014,
- Experiența pe care o au ariile protejate în colaborarea cu voluntarii,
- Modul cum se face recrutarea,
- Motivare și recunoașterea activității voluntarilor,
- Instrumentele folosite în managementul voluntarilor,
- Natura sarcinilor pe care le realizează voluntarii în ariile protejate,
- Programele de management ale voluntarilor în ariile protejate,

¹ <http://www.nps.gov/gettinginvolved/volunteer/index.htm>, 23 iunie 2015

- Necesitatea instruirii coordonatorilor de voluntari.

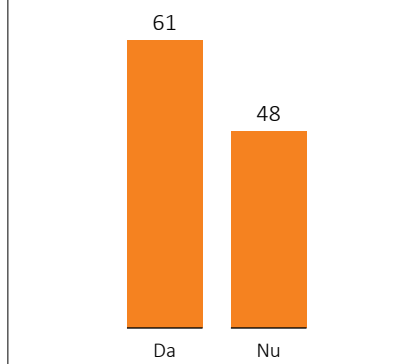
Analiza este realizată separat pentru fiecare dintre cele 3 instrumente de cercetare.

A. Chestionar online

Chestionarul s-a aplicat unor persoane implicate în activități în ariile protejate, în mediul online, în perioada 26 mai-15 iulie 2015. Au răspuns la întrebări 109 respondenți din diverse arii protejate situate în diverse zone ale țării (cu regim juridic diferit, cu funcții de conducere sau execuție, cu atribuții diverse). Ariile protejate – participante la studiu sunt enumerate în anexa nr. 2

1. Legea voluntariatului

Sunteți la curent cu noul cadru legal pentru voluntariat reglementat prin legea 78/2014?



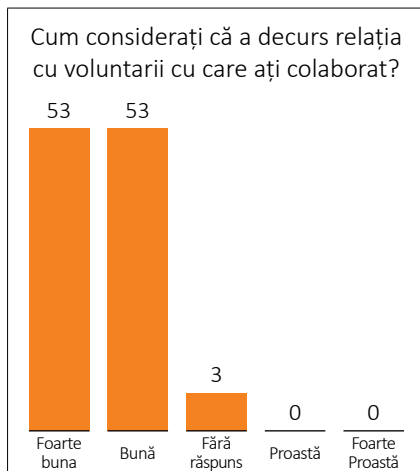
Peste 55% din respondenți susțin că, cunosc prevederile Legii 78/2014 privind reglementarea activității de voluntariat în România, lege care a fost publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 469 din 26 iunie 2014. O analiză detaliată despre lege a fost realizată de Provobis - Centrul Național de Resurse Pentru Voluntariat¹.

¹ Cristina Rigman, <http://www.provobis.ro/impactul-legii-78-2014-privind-reglementarea-activitatilor-de-voluntariat>, 23 iunie 2015

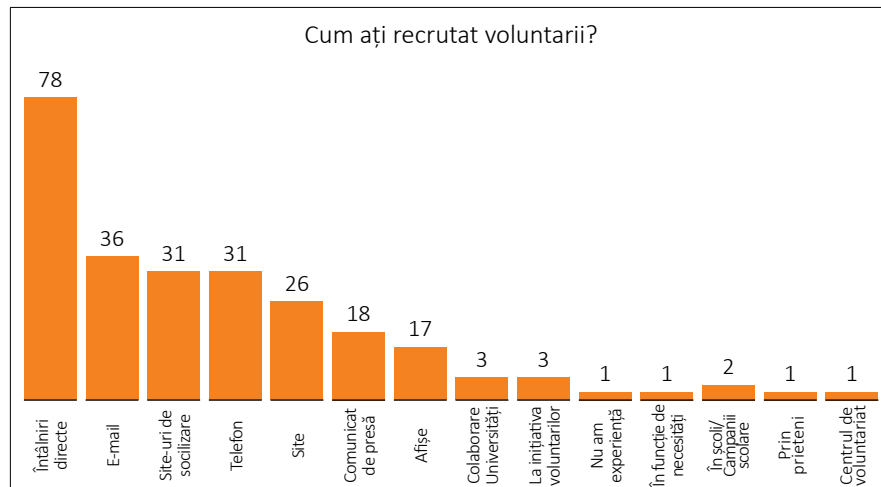
2. Experiența administrației în colaborarea cu voluntarii



Analiza relevă faptul că cea mai mare experiență în colaborarea cu voluntarii este deținută de administrațiile parcurilor naționale și naturale, urmate de Siturile Natura 2000 și celelalte categorii de arii protejate. Explicația ar putea fi următoarea: parcurile naționale și naturale au echipe de administrație stabile care aparțin de Regia Națională a Pădurilor.



3. Recrutarea voluntarilor



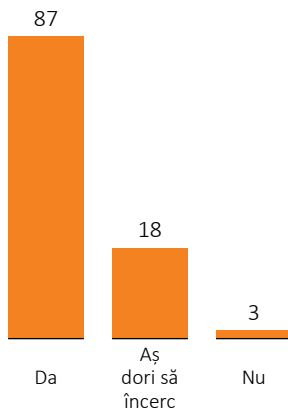
Analiza răspunsurilor relevă faptul că administrațiile ariilor protejate preferă să-și recruteze voluntarii la întâlnirile directe, unde își pot prezenta aria protejată și unde sunt în contact direct cu voluntarii. 30 din respondenți amintesc doar această metodă ca modalitate de recrutare. Majoritatea apelează la mai multe metode în funcție de grupul țintă. Dintre cei 109 de respondenți care au răspuns chestionarului, 50 au folosit o singură metodă, unul a declarat că a combinat diferite metode fără să detalieze, altul a declarat că nu are experiență, iar restul au combinat diferite metode. Numărul maxim de metode utilizate combinat a fost șapte.

- 50 răspunsuri - o metodă
- 10 răspunsuri - 2 metode

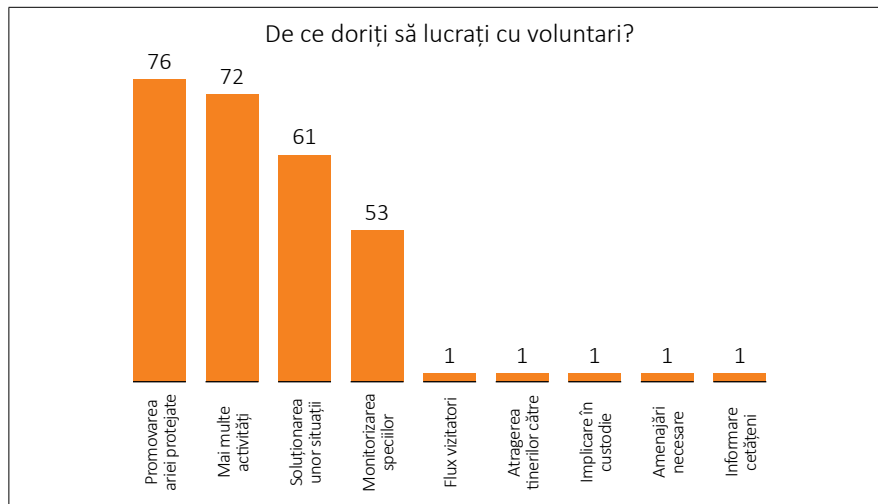
- 26 răspunsuri- 3 metode
- 10 răspunsuri- 4 metode
- 4 răspunsuri- 5 metode
- 3 răspunsuri- 6 metode
- 2 răspunsuri- 7 metode
- Un răspuns- nicio metoda
- Un răspuns- nu am experiență
- Un răspuns- în funcție de necesități
- 1 - fără răspuns

4. Motivația de a lucra cu voluntari

Intentionați să încurajați implicarea voluntarilor în activitatea ariei protejate unde vă desfășurați activitatea?



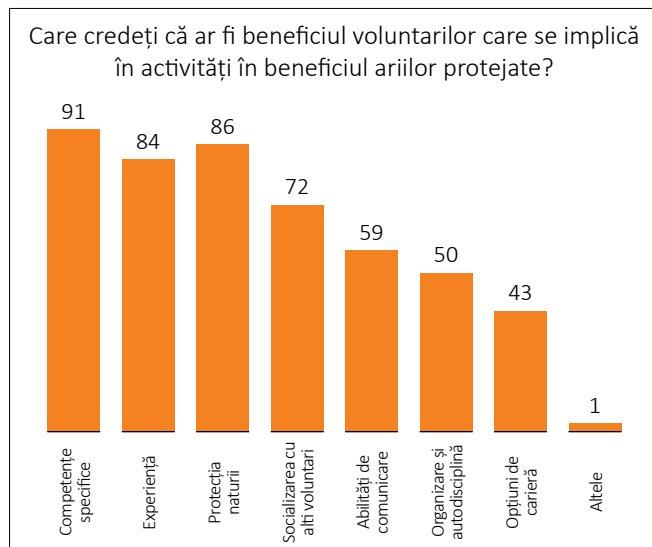
La întrebarea dacă respondenții intenționează să încurajeze implicarea voluntarilor în activitatea ariei protejate, 87 de respondenți au răspuns da, 18 respondenți ar dori să încerce, în timp ce 3 au răspuns nu. Un respondent nu a completat răspunsul.



Cei mai mulți respondenți au selectat "promovarea ariei protejate" și "organizarea unor activități educative" ca fiind cele mai importante motive de a lucra cu voluntari.

La secțiunea "alte motive" respondenții au amintit: "fluxul de vizitatori", "fonduri insuficiente pentru salariați", "atragera tinerilor spre natură", "mijloc de învățare pentru voluntari", "implicare în structuri executive ale custodiei", "realizarea amenajărilor specific necesare conform normelor, potențialului voluntarilor și a procurării materialelor necesare", "dezvoltarea personală în ceea ce privește relațiile interpersonale", "împărtășirea experiențelor", "informarea și conștientizarea cetățenilor cu privire la valorile naturale".

La întrebarea legată de motivele pentru care se dorește lucrul cu voluntari, 21 de respondenți au indicat un singur motiv, iar 11 dintre aceștia s-au referit la "promovarea ariei naturale protejate".



La secțiunea "altele" un respondent a scris următoarele: "Activitățile în care se pot implica voluntarii de mediu nu pot să fie decât sporadice, în funcție de anotimp, starea vremii, timp liber, echipament, transport, materiale auxiliare necesare etc. Evaluarea voluntarilor de "mediu" nu se poate face în aceleași condiții ca la cei de la social (ca de exemplu) unde poate exista un set de responsabilități cuantificat pe timpi și

perioade. Beneficiul voluntarilor este faptul că se simt mulțumiți că au participat la corectarea unui aspect raportat la natură, chiar și fără certificate și diplome ; protejează propriile valori patrimoniale locale"

5. De ce nu se dorește să se lucreze cu voluntari?

La această întrebare au răspuns 10 persoane:
Motivele pentru care unii respondenți (mai puțin de 10) resping ajutorul voluntarilor țin de caracterul discontinuu al activității, de necesitatea întăririi/suplimentării capacității instituționale. Într-un singur caz s-a menționat incapacitatea persoanei intervievate de a lua decizia colaborării&necolaborării cu voluntarii.

"Se încep lucrări și nu se duc la bun sfârșit, voluntariatul este înțeles greșit, iar dacă nu se face o selecție atentă a celor care participă va fi doar un alt articol în presă."

"Faptul ca înainte de a beneficia de pe urma sprijinului voluntarilor se investește enorm pentru ca ei să deprindă niște aptitudini specifice"

"Nesiguranța că odată calificate aceste persoane vor mai colabora sau nu."

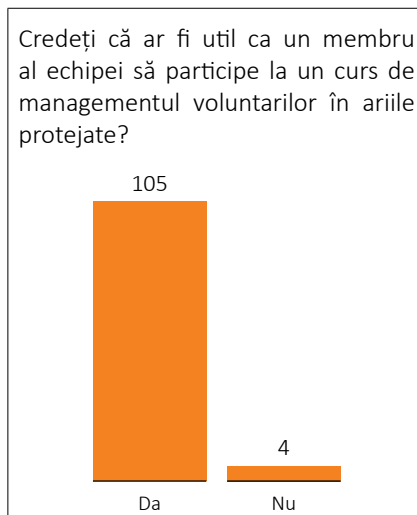
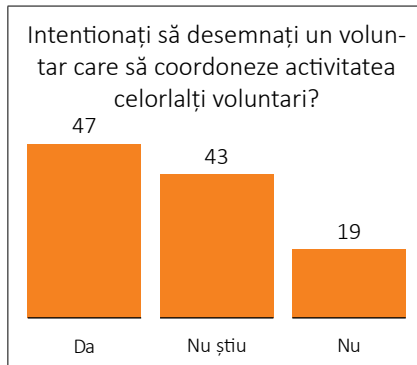
6. Coordonarea voluntarilor

Cei mai mulți dintre respondenți (58) au indicat varianta co-

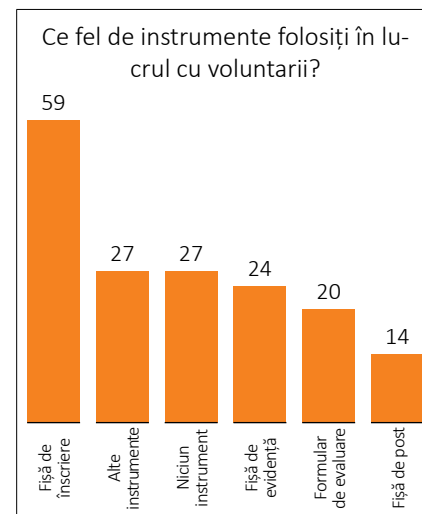
ordonatorului temporar, iar 44 au menționat că în cadrul administrației există un coordonator desemnat. Foarte puțini (7) au ales varianta "nu".



47 din respondenți iau în considerare desemnarea unui voluntar în poziția de coordonator voluntari, 43 au ales ca răspuns - nu știu, în timp ce 19 respondenți au indicat clar că nu cred în această soluție.

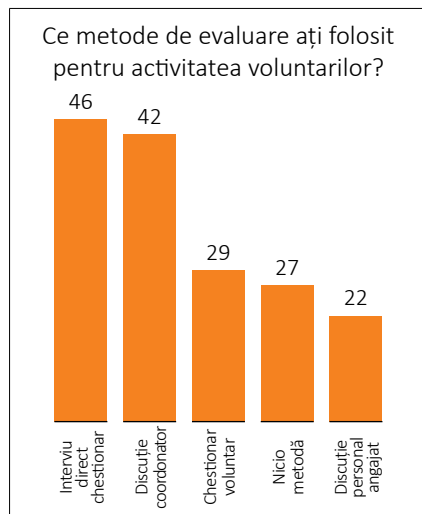


7. Instrumente de lucru folosite în domeniul managementului voluntarilor



- Fișă de înscriere – 59 (pentru 26 cazuri este unicul instrument)
- Fișă de post – 14 (pentru 3 cazuri este unicul instrument)
- Formular de evaluare – 20 (pentru un caz instrument unic)
- Fișă de evidență – 24 (pentru 6 cazuri este unicul instrument)

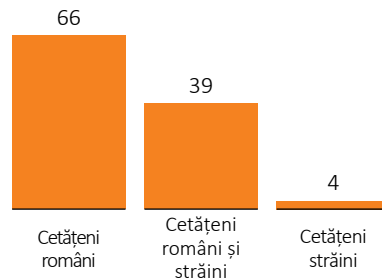
- Alte instrumente – 27 (pentru 13 cazuri este unicul instrument)
- Niciun instrument – 27



S-au folosit metode de evaluare în lucrul cu voluntarii în 82 de cazuri (instrumente unice în 42 de cazuri și combinate în 40 de cazuri). Nu s-a folosit nicio metodă de evaluare în 27 cazuri.

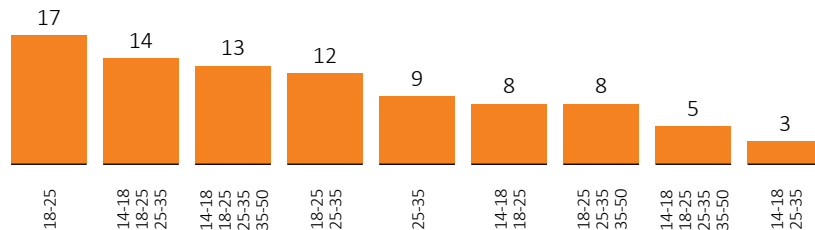
8. Profil voluntari

Voluntarii care s-au implicat în activitatea ariei protejate erau de naționalitate:

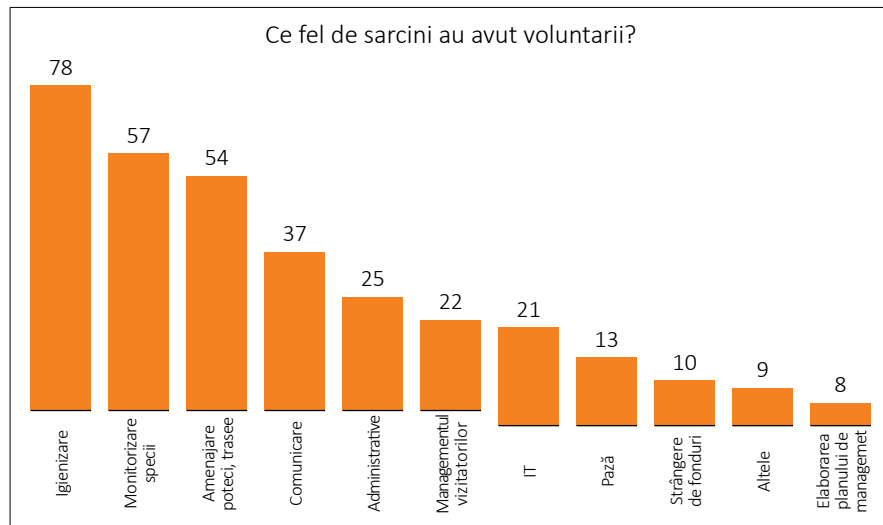


Majoritatea voluntarilor implicați în ariile protejate sunt cetățeni români. Voluntarii cetățeni străini implicați în ariile protejate sunt fie veniți prin diverse programe de colaborare, fie s-au oferit să facă voluntariat pentru natură în România.

Ce vârstă au voluntarii care s-au implicat în activitatea ariei protejate?



9. Tipuri de activități realizate cu voluntari în ariile protejate

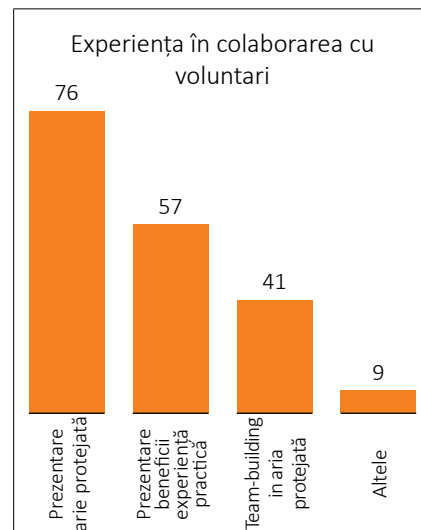


În ceea ce privește tipurile de activități în care sunt implicați voluntarii, conduce cu detașare activitatea de igienizare, urmată de activitatea de monitorizare.

Alte activități menționate de respondenți:

- Organizare de evenimente
- Design
- Plantări de arbori
- Organizarea concursurilor de biciclete
- Conștientizare și informare populație locală
- Atragere de voluntari indiferent de vârstă – “tineri între 7 și 70 de ani”
- Educație

10. Motivarea și recunoașterea activității voluntarilor în ariile protejate

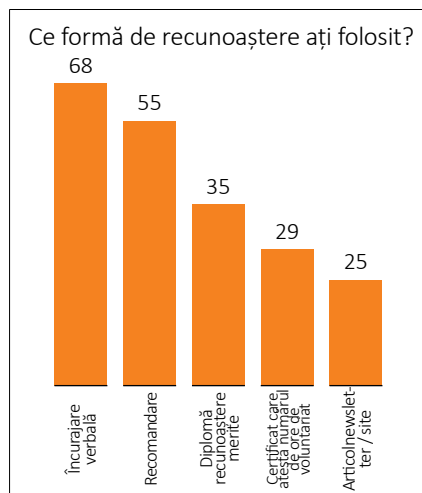


Principalele moduri de motivare pentru voluntari în ariile protejate sunt prezentarea ariei protejate, prezentarea beneficiilor practice pe care le-ar putea avea voluntarii după realizarea activității.

Respondenții au menționat și alte moduri în care pot fi motivați voluntarii:

- Eveniment dedicat

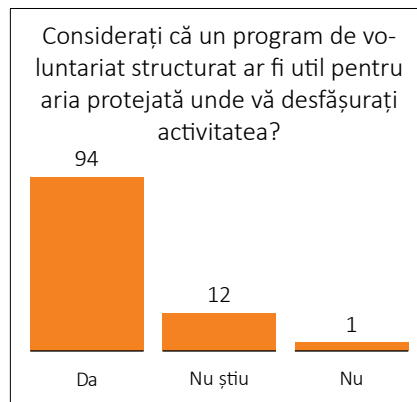
- Automotivare
- Întâlnire anuală “Veniți cu noi la picnic”
- Implicare în activitățile din Aria Protejată
- Materiale promoționale
- Adeverințe
- Excursii în teren
- Acordare de diurnă
- Integrare în câmpul muncii în urma experienței acumulate în domeniu pentru studenți



Din analiza răspunsurilor reiese că moti-

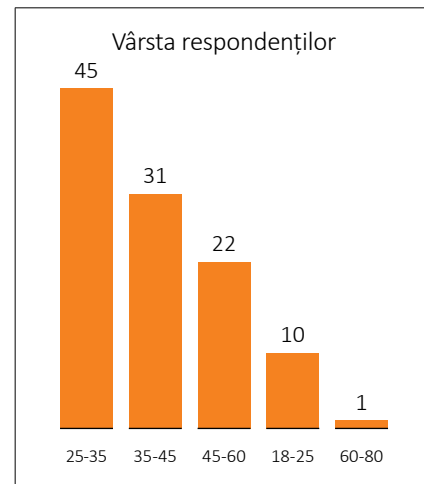
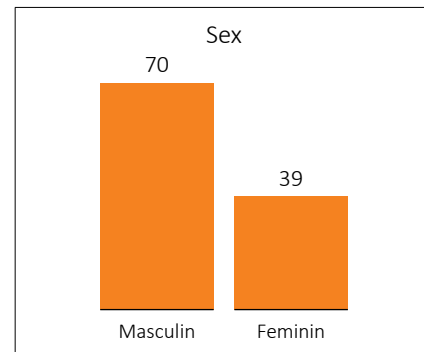
varea voluntarilor s-a făcut într-un singur mod (în 35 cazuri) sau în forme combinate. În ordine descrescătoare, respondenții au menționat: încurajare verbală (68), recomandarea (55), diplomă de recunoaștere merite (35), certificatul care atestă numărul de ore de voluntariat (29), articolul newsletter/site (25).

11. Program de voluntariat



Majoritatea respondenților au considerat ca ar fi util un program de voluntariat structurat în ariile protejate reprezentate. Doi nu au completat răspunsurile.

12. Profilul respondenților



Poziția în aria protejată	
Voluntari	4
Președinte/Vicepreședinte ONG	7
Șefi de pază	4
Biologi	15
Specialiști IT	3
Specialist comunicare și relații publice	1
Șefi serviciu	3
Secretari	2
Manageri Arie protejată	8
Administrator patrimoniu	1
Responsabil tehnic	1
Responsabili relații cu comunitatea și educație ecologică	9
Rangeri	9
Agent teren	3
Coordonator de voluntari	1
Coordonator proiect	1
Coordonator arii protejate	1
Membru consiliul consultativ ONG	1
Consilier local/director școală/membru GAL	1
Membri ONG	5
Manageri proiect	3
Inspectori de specialitate/ranger inspector	3
Funcționari publici	2
Experți în economia mediului	1
Directori, director tehnic, executiv, administrativ	9
Contabili șef	2
Asistenți proiect/manager	2
Traducător, logistică, educație	1
Student, angajat firmă de mediu	1
Fără precizări	5

Voluntariat în Munții Trascău (Asociația Ecouri Verzi)



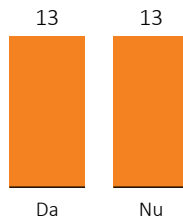


B. Interviu

Interviurile au fost realizate cu 26 de persoane care dețin o funcție de conducere în administrația ariei protejate (directori de parcuri naționale/naturale, directori executivi de ONG-uri care au în administrare arie protejate), în perioada mai-iulie 2015.

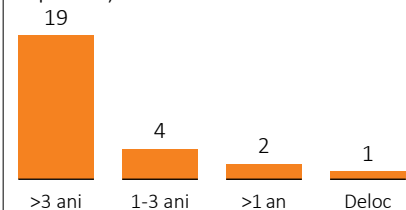
1. Legea voluntariatului

Sunteți la curent cu noul cadru legal pentru voluntariat reglementat prin legea 78/2014?



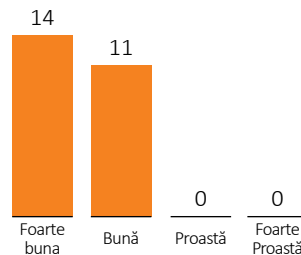
2. Experiența administrației în colaborarea cu voluntarii

Experiența în colaborarea cu voluntarii



Majoritatea celor intervieuați au o experiență mai mare de 3 ani în colaborarea cu voluntarii.

Cum considerați că a decurs relația cu voluntarii cu care ați colaborat?

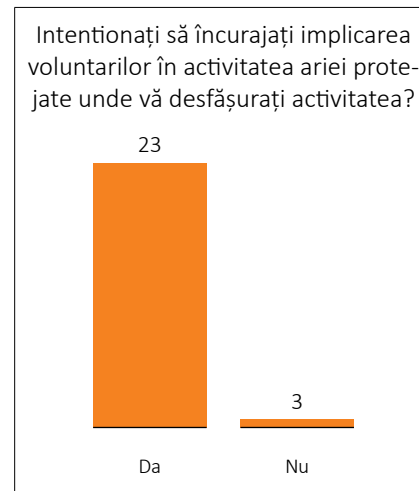


3. Recrutarea voluntarilor



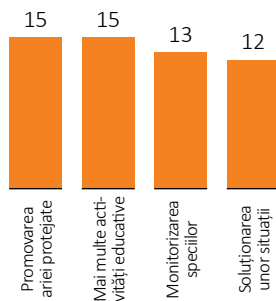
Cea mai folosită metodă de recrutare de voluntari, amintită de intervieuați, o reprezintă întâlnirile directe. Pentru activități mai specializate, managerii ariilor protejate apelează la universități sau muzee (Muzeul "Grigore Antipa" București), la ONG-uri partenere în activități și proiecte, la prieteni și cunoștințe personale, la voluntari străini de la alte parcuri partenere. În general, se folosesc mai multe metode în funcție de tipul de activitate de voluntariat, dar este interesant că în patru arii protejate activitățile de voluntariat au fost realizate doar la inițiativa voluntarilor: "De obicei s-au anunțat ei; vin ei, au venit ei, ei vin la noi, ei ne-au contactat".

4. Motivația de a lucra cu voluntari



Majoritatea intervieuaților au menționat "promovarea ariei protejate" și "organizarea unui număr mai mare de activități educative" ca fiind principalele motive pentru care doresc să lucreze cu voluntarii. Următoarele motive – apropiate ca număr de opțiuni – au fost "monitorizarea mai eficientă a speciilor", precum și "soluționarea unor aspecte din activitatea ariei protejate (deșeurii)".

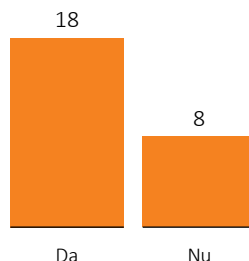
De ce doriți să lucrați cu voluntari?



Alte motive enunțate au fost: exper-tiza(1), suplinirea personalului sau a mâinii de lucru (2), marcarea de trasee turistice (1), organizarea, menținerea sau refacerea infrastructurii (5), orga-nizarea unor evenimente sportive(1), refacerea traseelor turistice (3), moni-torizarea activităților turistice (4), pro-movarea voluntariatului ca atitudine socială, montarea de panouri(1), evalu-area peisajului, posibilitatea de a arăta ce se face în ariile protejate (2), pentru a se menționa activitatea în CV (1).

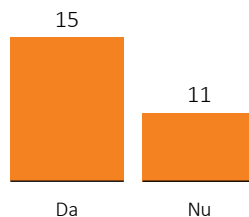
5. Coordonarea voluntarilor

Cine îi coordonează pe voluntari (există un coordonator?)

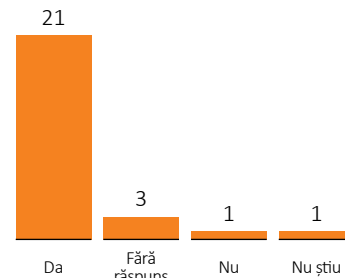


În majoritatea ariilor protejate există un coordonator de voluntari, dar acesta este desemnat în funcție de activitate sau zonă.

Intentionați să desemnați un volun-tar care să coordoneze activitatea celorlalți voluntari?

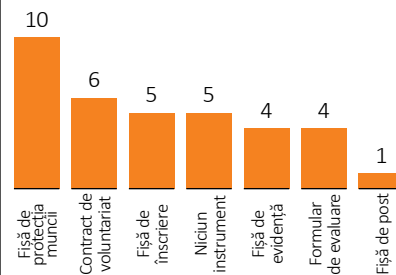


Credeți că ar fi util ca un membru al echipei să participe la un curs de managementul voluntarilor în ariile protejate?

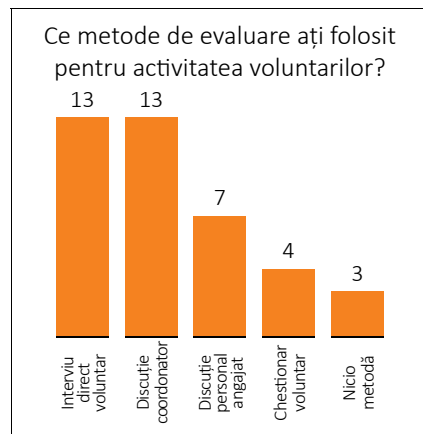


6. Instrumente de lucru folosite în domeniul managementului voluntarilor

Ce fel de instrumente folosiți în lu-crul cu voluntarii?



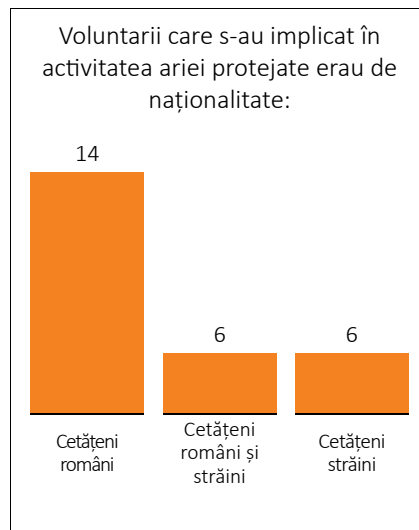
Cel mai folosit instrument în lucrul cu voluntarii este fișa de protecție a muncii, urmat de contractul de voluntariat și de fișa de înscriere. Alte instrumente folosite de intervievați au fost: contractul de voluntariat, registrul de evidență, tabelul de voluntari, programul lunar, activitățile interactive, testarea verbală, rapoartele, registrul de voluntari, baza de date, fișa de acțiune.



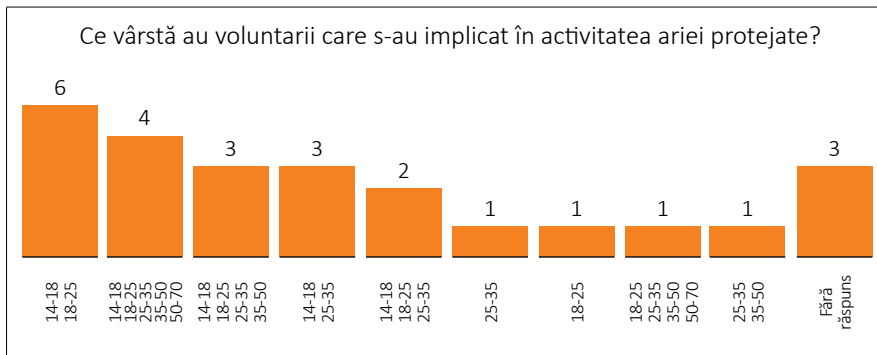
Metodele cele mai folosite în evaluare sunt: interviul direct cu voluntarii și discuția cu coordonatorul.

Alte metode: rapoartele de activitate, cantitatea de materiale consumate, activitatea efectuată de voluntari sau verificarea activității efectuate în teren (pentru activitățile practice).

7. Profilul voluntarilor



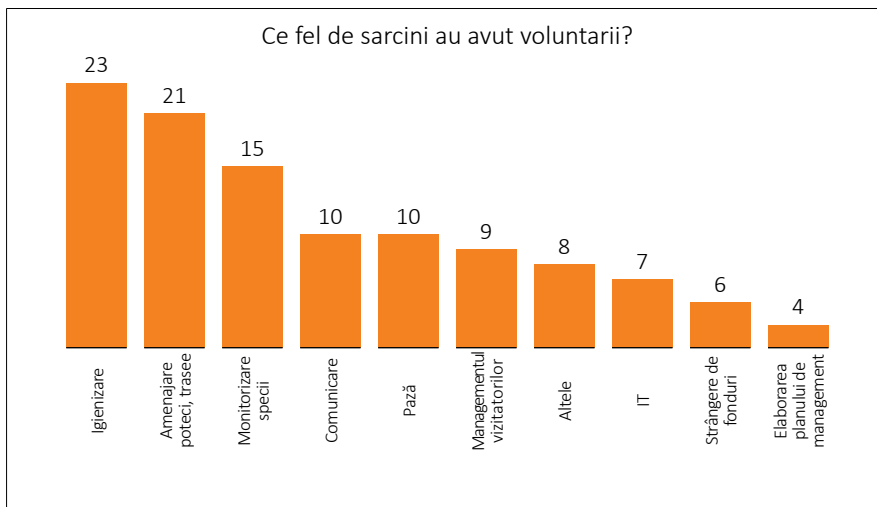
Voluntariat în Munții Metaliferi (Asociația Ecouri Verzi)



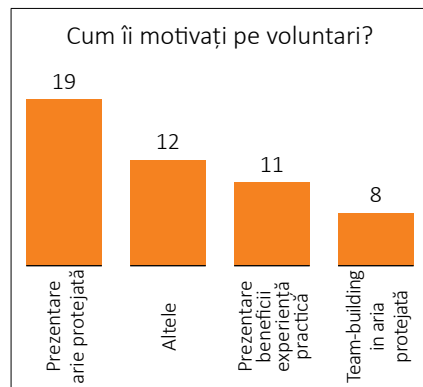
Activitatea de igienizare este cea mai “populară” activitate de voluntariat în ariile protejate, urmată de amenajarea potecilor. Alte activități în care sunt implicați voluntarii: monitorizare specii, IT, comunicare, elaborarea planului de management, pază, managementul vizitatorilor.

Intervieuații au enumerat și alte activități (în afara chestionarului): voluntariat științific și inventar de specii, traducere pentru site, plantări, aplicare de chestionare, monitorizarea stării potecilor, trasee, amenajarea de locuri de popas, organizarea de evenimente, educația ecologică sau repararea de băncuțe.

8. Tipuri de activități realizate cu voluntari în ariile protejate

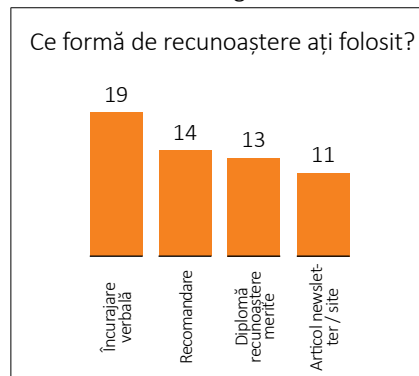


9. Motivarea și recunoașterea activității voluntarilor în ariile protejate

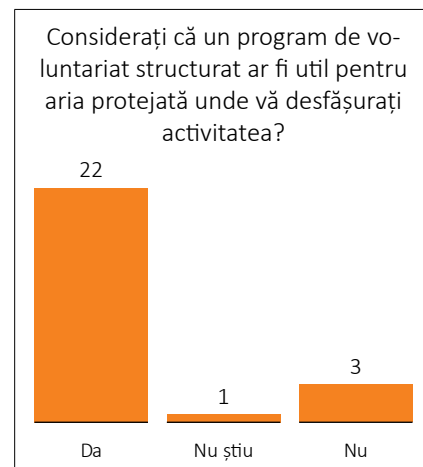


Din interviuri reiese că motivarea voluntarilor se face mai ales prin prezentarea ariei protejate și prin prezentarea experienței practice. Intervievații au mai enunțat și alte metode de motivare a voluntarilor: continuarea studiilor (voluntariat științific), decontarea transportului, cazarea, accesul la dotările parcului, decontarea mesei, diurna, oferirea de materiale promoționale, solicitarea de a participa în alte proiecte, taberele școlare, posibilitatea de a face voluntariat în altă țară, plimbarea cu barca, vizitarea de obiective turistice.

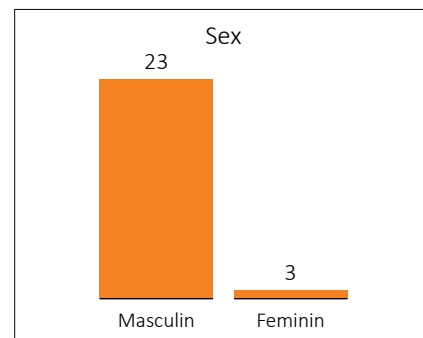
Două persoane au menționat că voluntarii se motivează singuri.

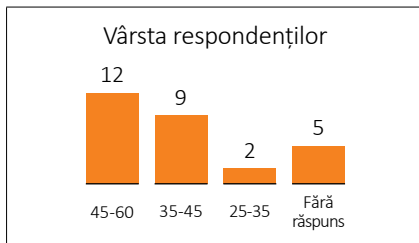


10. Program de voluntariat



11. Profil respondenți





Respondenții la interviuri dețin următoarele funcții:

Coordonator local – 1

Inginer silvic – 1

Director – 19

Director executiv – 1

Director de programe – 1

Președinte – 1

Președinte de organizație- 2

C. Focus grup

1. Focus grup cu reprezentanți de arii protejate (Administrația Natura 2000 Valea Nirajului - Dealurile Târnavelor, Agenția pentru Protecția Mediului Mureș, Parcul Natural Bucegi, Asociația Carpaterra, Consiliul Județean Mehedinți –Direcția Administrare

Geoparc Platoul Mehedinți, Administrația Parcului Național Călimani, Asociația pentru Dezvoltare Durabilă "Focul Viu", Parcul Național Buila-Vânturarița, Asociația pentru Protecția Liliiecilor din România, Agenția Națională pentru Protecția Mediului Ialomița (ANPM), Asociația Cheile Lăpușului, Agenția pentru Protecția Mediului Iași, Asociația Pescarilor Sportivi Aqua Crisius, Parcul Național Cheile Nerei-Beușnița RA, Parcul Național Defileul Jiului)

Experiența cu voluntarii

Majoritatea participanților la focus grup au colaborat cu voluntari în ariile protejate unde își desfășoară activitatea.

- Tipuri de activități cu voluntari: igienizare, amenajare de trasee de vizitare, loc de campare, popas, sursă de apă, patrulare, informare în locurile unde oamenii fac grătare, monitorizare lilieci, însoțire rangeri în patrulare, fotografiere peisaje, specii, cartare peșteri, organizare concert în

peșteră și implicit promovarea ariei protejate.

Evaluarea colaborării cu voluntarii

- Există activități de atragere a voluntarilor
- Nu avem un grup stabil de voluntari. Voluntarii vin și pleacă în funcție de perioada în care se află, elevi de liceu, studenți
- În organizația noastră, voluntarii sunt doriți la activități dificil de realizat de către angajați (cărat lucruri, împachetat lucruri)
- Avem alte evenimente la care vin voluntari elevi, dar am văzut că sunt dezamăgiți de această colaborare cu noi.
- Voluntarii au fost instruiți pentru activități de cartare a peșterilor. Se lucrează cu două școli
- Îi rugăm ca atunci când merg la fân dacă identifică avene sau peșteri să anunțe administratorul ariei protejate
- Nu avem niciun program de voluntariat, nu prea am lucrat cu voluntarii structurat, dar am primit cereri de la ONG-uri, care doreau să ne sprijini

ne cu activități de marcare, refacere trasee, igienizare, informare și conștientizare. Nu ne-am implicat noi să îi chemăm, să îi recrutăm, să îi motivăm. Inițiativa venea de la ei

- Au existat și studenți care au dorit să facă practică în aria protejată administrată de noi. Am avut o studentă care a lucrat cu noi pe partea de informare conștientizare. A creat un joc de cărți - un rezultat frumos, dar nu ne-am descurcat la evenimente din cauza barierei de limbă. Dacă aș fi știut ce înseamnă managementul voluntarilor, ar fi fost mai bine”

Coordonarea voluntarilor

- Există următoarele situații: coordonarea voluntarilor se face de partenerul care propune activitatea, de un coordonator temporar sau responsabilul pentru relația cu comunitățile. Nu există o desemnare oficială – în fișa postului.
- Nu s-au folosit până acum instrumente de lucru în relația cu voluntarii. S-au mai făcut contracte de voluntariat, unele administrații au folosit formu-

lare de înscriere care cuprindeau și informații despre profilul voluntarilor.

Propuneri de activități care se pot realiza cu voluntarii în arii protejate

- Monitorizarea adăposturilor ocupate de lilieci, intervenția în cazurile de contact om-liliac, organizarea unor evenimente de tip “noaptea liliecilor” în cât mai multe orașe
- Conștientizarea publicului despre ce înseamnă aria protejată, campanii adresate mai ales comunităților locale
- Voluntarii pot face acest lucru mai bine decât instituțiile statului pentru că vor comunica mai ușor cu comunitățile. Realizarea de poteci tematice, informarea locuitorilor din comună referitor la comportamentul în aria protejată.
- Reamenajare trasee turistice, igienizare, îmbunătățirea aspectului paginii de internet a ariei protejate, inventarierea, eliminarea speciilor invazive.
- Sprijinirea în activități de promovare (realizare texte, grafică), traducerea limbajului tehnic în mesaje adaptate publicului

- Voluntarii să fie liant pentru alți voluntari și comunitățile locale
- Identificare/monitorizare specii, concursuri educative, voluntarii să fie un exemplu pentru comunități
- Întreținere marcaje trasee, conștientizare și informare
- Implicarea centrelor de vizitare în informarea turiștilor
- Implicarea voluntarilor care au abilități de comunicare și care doresc să interacționeze cu vizitatorii români și străini
- Ghidaj în arii protejate
- Cartarea peșterilor,
- La stingerea incendiilor
- Activități culturale, promovarea tradițiilor din zona ariei protejate

2. Focus grup - Parcul Natural Porțile de Fier

Participanți: 7

S-a folosit ca linie a discuției chestionarul (anexa 1)

Experiență

- Se lucrează cu voluntarii de aproximativ 10 ani

- Activități: identificarea traseelor turistice, igienizare, refacerea marcatelor traseelor turistice, amenajare locuri de acostare. Activitățile au fost însoțite și de excursii în care s-a prezentat aria protejată
- S-au realizat și excursii în care s-a prezentat aria protejată
- Voluntarii implicați au fost studenți și elevi (vârsta 18-25 ani), dar și prieteni ai angajaților parcului
- Au colaborat și cu voluntari străini prin programul *Erasmus*
- S-au primit cereri și de la *Peace Corp*
- La igienizare au contribuit și persoane din comunitățile din jur, în contextul colaborării cu primăriile în vederea acordării ajutoarelor sociale
- Se apreciază că nu au fost foarte mulți voluntari în zonă, dar se speră ca numărul lor să crească dacă vor exista mai multe activități de voluntariat
- Recrutarea s-a făcut prin parteneriatele cu școlile din jur și prin cunoștințe personale

Motivele pentru care echipa parcului își dorește să lucreze cu voluntarii

- Suprafața parcului este foarte mare și este foarte greu de acoperit
- Voluntarii pot să ne sprijine să fim mai eficienți
- Tipuri de activități în care se pot implica: evaluarea unor peisaje – mers în puncte de interes (fotografii și note) și igienizări, refacerea traseelor turistice, parcurgerea zonei și evaluarea panourilor montate, activități la punctele de informare, monitorizarea activității turistice pe trasee
- Nu necesită specializare
- Voluntarii vor fi instruiți înainte de realizarea activității
- Voluntarii pot promova aria protejată prin participarea la diverse activități

Coordonarea voluntarilor

- Până acum activitatea voluntarilor este coordonată de rangerul din zona unde se desfășoară activitatea
- Ar fi de dorit să existe o persoană care să coordoneze activitatea voluntarilor.
- Nu există instrumente de lucru specifice, dar se realizează un instructaj verbal de tip protecția muncii despre

zonă, posibile pericole, ce trebuie să respecte

- Evaluarea activității s-a făcut verbal, prin discuții directe cu voluntarii, și coordonatorii lor, persoanele de legătură.
- Unii voluntari au fost angajați după realizarea unor activități în beneficiul parcului (biolog, ranger)
- Voluntarii au fost motivați cu prezență despre aria protejată în contextul unor excursii (pe trasee, vizitare peșteră, plimbare barcă, primirea unor materiale informative din cadrul proiectelor)
- Recunoașterea activității a fost realizată cu încurajări verbale sau cu documente aferente unor programe specifice (Erasmus).
- Echipa parcului nu cunoaște prevederile Legii nr. 78/2014

Relația cu voluntarii a fost evaluată ca bună și foarte bună. În timpul activității de marcare greșelile au fost remediate de rangeri.

Beneficiile voluntarilor sunt: satisfacția că participă la activitatea pen-

tru protecție naturii, acumularea de experiență mai ales în taberele Junior Ranger, dobândirea unor abilități de comunicare, cunoașterea zonei, socializarea cu alți voluntari

- Dacă fac ei activitățile de igienizare, nu vor mai arunca deșeuri în natură
- În viitor se intenționează încurajarea voluntarilor de a participa la activitățile de voluntariat mai ales în contextul unui program de voluntariat structurat

Comentarii generale

- Echipa încearcă să îmbunătățească relația cu voluntarii deoarece colaborarea va avea ca rezultat un control mai bun asupra zonei, mai multe persoane implicate pe o arie protejată mare, activități mai bine facute
- În perioadele în care avem un flux mare de mulți vizitatori (primăvară-vară), nu se pot face toate activitățile necesare din cauza personalului redus
- Se apreciază că există un cadru legal pentru activitățile de voluntariat
- Considerăm că avem nevoie de îmbu-

nătățirea comunicării cu voluntarii, în vederea ușurării activității în teren,

- Numai să vină că avem de învățat unii de la alții.
- Avem nevoie de o bază de date a voluntarilor pe categorii.
- Ambele părți ar avea de câștigat. Ei ar trebui să fie aleși mai ales dintre cei care iubesc natura. Să nu fie aduși cei care nu au nicio legătură cu natura

3. Focus grup Parcul Național Pietra Craiului

Experiența cu voluntarii

- Echipa parcului apreciază colaborarea cu voluntarii ca fiind bună
- Activități: Igienizări (cele mai dese), remarcare trasee (cu elevi), igienizare, evaluare efective capre negre, identificare și monitorizare fluturi (printr-o tabără cu școli din comunitățile din jur, lobby)
- S-au implicat și specialiști ca voluntari (biologi)
- Nu se cunosc prevederile legii voluntariatului
- Voluntari de la 8 la 50 de ani, majori-

tari cei de 14-18 ani

- Se realizează mai ales prin întâlniri directe la școli unde se fac mai mult activități educative
- Nu am folosit rețelele de socializare pentru că avem nevoie de oameni pregătiți din motive de siguranță
- E complicat să lucrezi cu copiii din cauza terenului accidentat.
- S-a lucrat cu voluntari străini - studenți (programul Erasmus) care fac practică și pe care îi integram în activitățile curente
- S-a lucrat și cu voluntari din companii multinaționale
- Localnicii nu prea se implică în activitățile de voluntariat
- Nu au o persoană dedicată special coordonării voluntarilor, coordonarea acestora se face de partenerii care inițiază activitatea (profesorii)
- La monitorizare se lucrează cu fișe de lucru, se face instructaj referitor la siguranța și securitatea în muncă
- Evaluarea voluntarilor se realizează direct prin discuții pentru că nimeni nu vrea să completeze formulare la finalul activității
- Motivarea voluntarilor se face prin

prezentarea ariei protejate- ei având rolul de “prieten al ariei protejate”, excursii, teambuildinguri

- Recunoașterea se face prin organizarea unor concursuri de iarnă, în care voluntarii sunt concurenți și prin încurajări verbale
- Relația cu voluntarii este evaluată per total ca fiind foarte bună, în fiecare an cel puțin 200 de voluntari fiind implicați în activități

Beneficii voluntari

- Sunt considerate ca beneficii: experiența dobândită, abilități specifice, clarificarea unor opțiuni de carieră, socializarea cu alți voluntari, satisfacția că participă la protecția naturii.
- Un program de voluntariat structurat ar fi util în condițiile unui număr rezonabil de voluntari.
- De la an la an se vede diferența , tot mai mulți voluntari vor să se implice.
- Nu există pe site o secțiune dedicată voluntarilor, dar sunt parteneriate cu ONG-urile interesate.
- Colaborarea cu voluntarii este considerată importantă și necesară.



Voluntariat în Geoparcul Dinosaurilor - Țara Hațegului

STUDII DE CAZ

Parcul Național Munții Rodnei

1. Program de voluntariat Parcul Național Munții Rodnei

- Programul de voluntariat din Parcul Național Munții Rodnei a început ca o dorință a elevilor, studenților și profesorilor din peste 30 de localități limitrofe Munților Rodnei, de a participa la diverse activități desfășurate în natură (ecologizări). Pe de altă parte, s-a creat din perioada 2005-2006 un sistem organizat de implicare a iubitorilor Munților Rodnei în acțiuni de inventariere și monitorizare a biodiversității din Parcul Național, sub egida unui proiect finanțat de Inițiativa Darwin și DEFRA "Implicarea tinerilor în managementul Parcului Național Munții Rodnei" derulat în parteneriat cu Environmental Change Institute din cadrul Universității Oxford (UK).

Crearea unui **program de voluntariat** viabil și eficient a avut la bază solicitarea crescândă a tinerilor de a participa la activități de monitorizare a florei și faunei în Munții Rodnei. Din acest motiv s-a creat Asociația ECO RODNA în care sunt implicați voluntarii români și străini și care participă la activitățile desfășurate în Parcul Național Munții Rodnei.

2. Coordonarea programului de voluntariat

Programul de voluntariat este coordonat de Asociația ECO RODNA în parteneriat cu Administrația Parcului Național Munții Rodnei.

3. Tipuri de activități

- S-au derulat diverse proiecte în parteneriat cu EUROPARC Federation și finanțate prin Programul Grundtvig ("Managementul voluntarilor în Parcuri") prin care s-au dezvoltat rețele de coordonatori de voluntari în țările partenere, în cazul de față existând peste 10 coordonatori locali de

voluntari în jurul Munților Rodnei. De asemenea, Asociația ECO RODNA s-a certificat în sistemul Voluntariatului European și a găzduit și trimis voluntari în peste 10 țări europene. Există diverse facilități de cazare (cantoane silvice, Casa Voluntarilor din localitatea Șanț, cabane de cercetare, Casa Laborator din rezervația științifică Pietrosu Mare, Cabana Iezer, Cabana Corongiș etc.) ce sunt utilizate de voluntari în Munții Rodnei. S-au desfășurat activități precum:

- Realizare poteci tematice
- Construcția unor refugii montane
- Amplasare panouri turistice
- Monitorizarea participativă a 50 specii cheie de floră și faună (capre negre, marmote, lacuri glaciare, flori de colți, opaițul Munților Rodnei, degetărel, narcise etc.) cu peste 2.000 de voluntari
- Traducerea materialelor informative în diverse limbi
- Realizarea de filme documentare
- Monitorizarea turiștilor
- Monitorizarea carnivoarelor mari după urme, excremente, camere video cu senzori de mișcare etc.



Voluntariat în Geoparcul Dinozaurilor - Țara Hațegului

- Ecologizarea versanților.
- S-au desfășurat în perioada 2005-2015 peste 30 de proiecte care au implicat activ 5.000 de voluntari.

4. Recrutarea voluntarilor

- Voluntarii sunt recrutați prin intermediul rețelelor de arteneri precum: EUROPARC, rețeaua serviciului european de voluntariat, universitățile partenere (Suceava, Babeș-Bolyai, Brno, Berlin, Oxford etc.). Zilnic sunt recepționate CV-uri ale voluntarilor din Europa.

Profilul depinde de activitățile propuse a fi realizate în Parcul Național Munții Rodnei, în general tineri cu vârsta între 14-30 de ani. Majoritatea voluntarilor sunt liceeni.

5. Rezultatele activităților de voluntariat

- Trasee bine marcate, poteci tematice, cercetări, rapoarte, fișe de monitorizare completate, bază de date cu distribuția speciilor țintă, materiale

informaționale traduse și elaborate, filme documentare, tabere Junior Ranger realizate cu voluntarii, schimburi de experiență cu diverse țări.

6. Instrumentele de lucru cu voluntarii

- Solicitarea de voluntari în unele cazuri este transmisă de Administrația Parcului sau Asociația ECO RODNA pe platformele de comunicare și sunt evaluate CV-urile celor care intenționează să participe la voluntariat, se desfășoară un proces de interviu acestora utilizând telefonul, skype-ul, recomandarea din partea unor profesori sau directori de parcuri etc. Se întocmește un contract de parteneriat. Se eliberează un certificat de participare la voluntariat. Se semnează un contract de respectare a regulilor de protecția muncii. Se asigură echipament de monitorizare și protecție.

7. Motivarea voluntarilor?

- Prin implicarea în diverse activități precum: organizări de tabere

Junior Ranger de învățare a tehnicilor de monitorizare a biodiversității, interacțiune cu alți voluntari, participarea la serbări câmpenești, campanii de monitorizare în teren, diversificarea activităților în care sunt implicați, acordarea de mici premii.

8. Beneficiile voluntarilor după implicarea în activitatea ariei protejate

- Învățarea de tehnici de monitorizare
- Deprinderi în conservarea biodiversității
- Lucrul în echipă
- Formarea liderilor de grup

9. Concluzii

- Programul este de succes datorită multitudinii de activități desfășurate și necesare în Parcul Național Munții Rodnei și a modelului participativ și interactiv, inovativ de monitorizare a speciilor cheie de floră și faună. Peste 25 de elevi și studenți participanți la acțiuni de voluntariat au obținut premii și diplome naționale și internaționale la concursuri de mediu, silvicultură, geografie. Peste 50 de foști voluntari ocupă funcții de conducere sau coordonează activități de conservarea biodiversității din Europa. Peste 30 de cluburi ECO de voluntari sunt funcționale în jurul Munților Rodnei. Peste 30 de profesori coordonatori sunt activi. Peste 10 tabere internaționale au fost organizate cu voluntari în alte țări.

Biol. Dr. Claudiu Iușan
Administrația Parcului Național Munții
Rodnei (Rezervație a Biosferei)



Voluntariat în Tușnad (Asociația Ecologică Accent)

Geoparcul Dinozaurilor Țara Hațegului

Program de voluntariat Geoparcul Dinozaurilor Țara Hațegului

1. Programul de voluntariat din Geoparcul Dinozaurilor Țara Hațegului a devenit funcțional în octombrie 2013 și a început cu 5 voluntari. Care a fost motivația creării unui program de voluntariat?

Pentru o arie protejată specială așa cum este Geoparcul, care pune accentul pe implicare și dezvoltare comunitară, voluntariatul este considerat ca o direcție strategică firească. Voluntarii sunt considerați motorul Geoparcului și treptat devin motorul întregii comunități (au început să se implice organizat și în activități care nu țin de Geoparc). Cu ajutorul lor, Geoparcul s-a dezvoltat în 2 ani mai mult decât în ceilalți 8 de când există.

Coordonarea programului de voluntariat se face de către administratorul financiar/patrimoniu (manager voluntari), alți membri ai echipei și coordonatori din rândul voluntarilor.

2. Tipuri de activități

- Organizarea Zilei Internaționale a lei în Geoparcul Dinozaurilor Țara Hațegului 2014 și 2015
 - Ghidaj și informare turistică la punctele de interpretare ale Geoparcului
 - Amenajarea traseului turistic spre Cetatea regală a Hațegului
 - Traducere materiale promoționale în limba maghiară
 - Amenajarea traseului Tăul Fără Fund – Peșteana
 - Organizarea concursului educațional „Balaure, Dragoni, Dinozauri”
 - Menținerea paginilor de Facebook „Geoparcul Dinozaurilor”, „Drag de Hațeg”, „Voluntariat Geoparc”, „Casa Vulcanilor” și „Orașul Hațeg”
 - Amenajarea expoziției „Balaure, Dragoni, Dinozauri”
 - Proiectul „Casa Vulcanilor. Punct de vizitare și educație non-formală în GDTH”
 - Proiectul „Salvăm trecutul pentru viitor”, amenajarea Complexului Peștera
 - Pregătire expoziții „Amprente de Suflet” și „Caligrafia Timpului”
- la Centrul de Știință și Artă al Geoparcului
- Participarea la proiectul Erasmus+ „Let live the nature if you want to live” în Turcia, noiembrie 2014
 - Proiectul de participare a Voluntarilor pentru Geoparc la Zilele Orașului Hațeg 2014 și 2015
 - Reprezentarea Geoparcului în cadrul vizitei de evaluare Global Geoparks’Network – UNESCO, iulie 2014
 - Reprezentarea Voluntarilor pentru Geoparc la Universitatea din București, decembrie 2014
 - Proiectul Casa Legendelor – General Berthelot
 - Reprezentarea Geoparcului în relația cu presa locală și centrală (interviuri, articole și emisiuni)
 - Organizarea Crosului Cetății Regale a Hațegului, aprilie 2015
 - Organizare evenimente culturale în orașul Hațeg (7 proiecții de filme, 18 conferințe)
 - Participarea la Târgul European al Castelelor 2015
 - Participarea la proiectul „Livada Senzorială. Spațiu de cunoaștere

și interpretare a relației om-natură în Geoparcul Dinozaurilor Țara Hațegului”

- Participarea la proiectul „Grădina Aromată a Timpului”
- Participarea la proiectul „Reamenajare potecă tematică Valea Dinozaurilor”
- Participarea la proiectul „Festivalul Dinozaurilor” 2015
- Reprezentarea Geoparcului în schimbul de experiență cu GAL Mara Cosău

3. Recrutarea voluntarilor

Mecanismul de recrutare are două componente:

a. Recrutarea liceenilor, care sunt categoria de bază a programului de voluntariat. Organizăm două mari întâlniri anuale, primăvara și toamna, în sala mare a liceului. Ele sunt destinate tuturor celor interesați, dar, fiind în cadrul liceului, vin aproape toți elevii de acolo. În aceste întâlniri prezentăm proiectele finalizate și anunțăm noile activități unde avem nevoie de voluntari. În primele două întâlniri mari am prezentat și programul de voluntariat

în general, dar acum doar anunțăm la sfârșit care sunt elementele principale ale acestui program. Cei care doresc să se înscrie pot completa o cerere pe loc sau ulterior on-line sau la sediul Geoparcului. Întâlnirile sunt precedate de campanii pe facebook și afișe prin oraș.

b. Celelalte categorii de voluntari sunt atrase prin simpla promovare a activităților de voluntariat. Sunt foarte mulți, localnici care vin la voluntariat pentru că au aflat de noi de la televizor, din ziar sau de la alți oameni. Categoria de voluntari peste 30 de ani vine de obicei punctual la activități desfășurate în comunitatea lor, sau care au legătură cu un subiect al lor de interes.

Voluntarii sunt cei mai mulți liceeni, 15-20 de ani, urmați de studenți și masteranzi 20-30 de ani care se implică în activități doar pe timpul verii. De asemenea, se implică și voluntari care au peste 30 de ani, profesori sau foști profesori, persoane mutate în Țara Hațegului din alte zone (downshifteri).

În cazul activităților cu un anumit profil apar voluntari ocazionali. De exemplu crosul Cetății Regale care a adus voluntari profesori de sport, pensionari cu activitate sportivă și în general pasionați de sport de toate vârstele. În cazul acestui eveniment s-au înscris 20 de voluntari noi.

4. Rezultatele activităților de voluntariat

Rezultatele sunt:

- activități curente: ghidaj, informare, mentenanță pagini de facebook, curățenie, promovare
- infrastructură de vizitare: trasee amenajate, expoziții, construcții, instalații de interpretare etc
- evenimente: conferințe, proiecții de filme, festivaluri, vernisaje, evenimente sportive
- materiale: desene, traduceri, articole, texte interpretative, fotografii
- stare de spirit și atmosferă extraordinare! Energie pompată zilnic în Geoparc, în locurile, materialele și personalul lui.

5. Instrumentele de lucru cu voluntarii

În cadrul programului de voluntariat se folosesc următoarele instrumente:

- cerere de înscriere,
- tabel cu voluntarii „latenți”,
- cerere de participare la proiecte,
- tabel cu voluntarii activi pe proiecte,
- fișă de autoevaluare,
- formular de evaluare,
- contract de voluntariat,
- fișă de protecție,
- fișa postului,
- adeverințe generale și pe proiecte,
- certificat voluntpass

6. Motivarea voluntarilor

Motivația voluntarilor vine în primul rând din faptul că echipa și modul de lucru sunt foarte interesante, „cool”. Voluntarii simt că aparțin unui grup de elită, care face lucruri bune pentru natură și comunitate și care este recunoscut și premiat. Ei simt nevoia să facă ceva cu timpul lor liber, ceva care să conteze. Aproape toți voluntarii noștri când sunt întrebați care este motivul

pentru care se implică în acest program de voluntariat, menționează că înainte de acest program nu aveau ce face în Țara Hațegului.

În al doilea rând, motivația vine din beneficiile de pregătire, instruire și de lucru în cadrul Universității din București. Adeverințele și mai ales certificatele sunt la mare căutare mai ales pentru cei care au trecut de faza 1 (entuziasm) fie pentru că s-au maturizat, fie pentru că deja sunt de 3 ani la voluntariat.

În al treilea rând, este vorba despre dorința de a cunoaște oameni interesanți, de a călători și de a încerca experiențe noi. Majoritatea proiectelor implică deplasări în țară și străinătate, iar Geoparcul este constant vizitat de echipe internaționale sau de oameni celebri.

Pe lângă cele trei de mai sus, ar mai fi câteva: a fi faimos, a apărea la televizor și în ziar, a-și găsi un loc de muncă, a demonstra ce poate părinților, profesorilor, comunității în standardele cărora nu s-a încadrat până acum etc.

7. Beneficiile voluntarilor după implicarea în activitatea ariei protejate

În primul rând, toți se simt mândri că sunt Voluntari pentru Geoparc. Toată lumea a auzit de ei, sunt premiați și constant prezenți în presa locală. Tricoul de voluntar e purtat ca o uniformă, o marcă de statut.

În al doilea rând, sunt pregătiți într-o serie de domenii de care au nevoie în viață și capătă o disciplină de lucru. Acest aspect este foarte popular printre părinți, care spun că: „Până să vină la voluntariat, fata mea nu știa să dea cu mătura...”. Sunt instruiți în domenii specializate: interpretare turistică, ghidaj, grafică, redactare, comunicare etc. Participă la tot felul de ateliere și cursuri, la deplasări și vizite.

În al treilea rând, primesc niște documente care le sunt de folos la școală, la facultate și la angajare.

În al patrulea rând, își creează relații, sunt cunoscuți și preferați mai târziu de către angajatori. Până acum avem trei



Voluntariat în Ciomad Balvanyos - Asociația Vinca Minor

cazuri de voluntari angajați ca urmare a activității lor de voluntariat de către parteneri ai noștri.

Concluzii program de voluntariat

Deși până în 2013 au existat și funcționat o serie întreagă de ONG-uri locale și naționale care au avut proiecte în Țara Hațegului finanțate cu mulți bani, nu s-au văzut rezultate concrete. Geoparcul Dinozaurilor Țara Hațegului a reușit în 2 anni , cu finanțări de maxim 20.000 de euro, să creeze 5 puncte de interpretare, 6 evenimente anuale, un program de voluntariat cu 150 de membri și foarte multe activități care au fost mediatizate la nivel național. Aceste activități au sporit atractivitatea Țării Hațegului și au îmbunătățit imaginea Geoparcului și a ariilor protejate în general.

Succesul se vede în imaginea generală a Geoparcului care este vizibil îmbunătățită din 2012. Geoparcul Dinozaurilor Țara Hațegului a primit 4 premii: trei naționale și unul regional - pe care voluntarii le-au câștigat în 2014 și 2015.



Voluntariat în Ciomad Balványos - Asociația Vinca Minor

“Succesul se vede (mai greu) în fiecare voluntar activ și în fiecare întâlnire a noastră. Ne-a spus cineva odată că pozele noastre de pe facebook arată că facem treabă bună și că ne distrăm, că se vede dacă cineva vrea doar să bifeze un rezultat de proiect, iar pozele noastre spun altceva. Aici, în Hațeg, programul nostru de voluntariat înseamnă mult mai mult. Este deja o mișcare socială a tinerilor. Sunt aspecte fără legătură cu voluntariatul (implicare în organizarea liceului, în administrarea locală, în viața religioasă etc) pe care le desfășoară echipa voluntarilor activi. Ei au devenit un fel de reprezentanți ai generației lor care negociază cu autoritățile, fără a avea nicio recunoaștere oficială, dar care, se pare, au o legitimitate recunoscută informal”

dr. Cristian Ciobanu
Administrator Financiar/Patrimoniu
Geoparcul Dinozaurilor „Țara Hațegului”
Universitatea din București

Program de voluntariat Potecătorii

Programul de voluntariat pentru refacerea potecilor marcate pentru drumeție al Asociației Ecouri Verzi funcționează din anul 2008, când, împreună cu Serviciul Public Județean Salvamont Sibiu și Cabana Bârcaciu au fost refăcute marcajele din zona Lacului Avrig din Munții Făgărașului.

Denumirea de Potecătorii, care vine din combinarea cuvintelor "potecă" și "muncitori", este folosită din anul 2011. Am fost motivați să inițiem acest program de voluntariat pentru că avem pasiunea pentru munte și faptul că ne place să fim acolo, sub cerul liber, în mijlocul naturii. Pentru că am constatat că sunt multe poteci care au marcaje deficitare și care nu mai oferă siguranță turiștilor care doresc să le străbată, ne-am gândit să și facem ceva folositor dacă oricum suntem atât de mult timp pe munți și văi.

1. Coordonarea programului de voluntariat

Programul este coordonat de Asociația Ecouri Verzi, însă de-a lungul timpului am colaborat sau am fost sprijiniți de către cluburi de munte și ONG de mediu, respectiv de Trascău Corp, Albamont, Fundația Potaissa, Clubul de Cicloturism Napoca, Propark, WWF România, Fundația pentru Parteneriat, Pro Vobis, Asociația Natura Transilvaniei, Asociația Prietenii Avrigului. Ne-am bazat și pe implicarea și pe suportul instituțiilor publice ca Serviciul Public Județean Salvamont Alba, Serviciul Public Județean Salvamont Sibiu, Primăria Groșii Țibleșului și Primăria Avrig. De asemenea am avut și sprijinul sectorului de afaceri prin implicarea unor companii ca Arxia, Gameloft, Perfect Seal, Ocolul Silvic Poiana Florii

2. Tipuri de activități

De la începutul programului Potecătorii au fost refăcute poteci sau au fost construite altele noi în Munții Țibleș, Munții Făgărașului, Munții Metaliferi, Munții

Trascăului, Munții Muntele Mare - Gilău, Râpa Roșie și Făgetul Clujului. Au fost derulate zeci de tabere și sute de zile de muncă.

3. Recrutarea voluntarilor

Ne bazăm în special pe Facebook unde creem evenimente personalizate pentru fiecare activitate, însă mai ne folosim și de lista de email-uri pe care o avem pentru a trimite mesaje voluntarilor. Pe unii dintre voluntari, despre care știm că nu prea folosesc internetul, îi mai și sunăm la telefon, însă doar ocazional.

Potecătorii sunt de toate vârstele. Au făcut voluntariat pentru poteci familii cu copii începând de la 3 ani, tineri de la liceu, studenți, iubitori de munte în floarea vârstei până la pensionari. Aproape toți potecătorii au studii medii, majoritatea dintre ei având studii superioare, unii dintre ei fiind chiar cadre didactice universitare. În general voluntarii vin din mediul urban.

Însă Potecătorii nu este un program adresat doar voluntarilor din România.

Potecătorii este probabil cel mai internațional program de voluntariat pentru poteci de munte din țară, atrăgând până acum voluntari din Franța, Germania, SUA, Marea Britanie, Polonia, Italia, Taiwan, Tanzania, Canada, Iordania, Danemarca, Brazilia, Austria, Republica Moldova și India. Cei mai mulți dintre ei au fost tineri, participanți și în alte programe de voluntariat cum ar fi European Volunteering Service, Peace Corp, Round Square, programul de voluntariat al Scouts et Guides de France.

4. Rezultatele activităților de voluntariat

Sute de kilometri de poteci marcate de drumeție au fost refăcute sau au fost făcute altele noi în cinci masive montane și în alte două zone turistice. Au fost aplicate mii de semne de marcaje, au fost instalați sute de stâpi și săgeți indicatoare și au fost ridicate zeci de momâi de piatră. Au fost îndepărtate doborâturile de pe poteci, a fost curățată vegetația invazivă și au fost toaletați copacii pe care s-au aplicat potecile. Nu am reușit încă să centralizăm toa-

te aceste eforturi pentru a oferi cifre exacte.

5. Instrumentele de lucru cu voluntarii

În general nu folosim instrumente formale pentru managementul voluntarilor. Voluntarii sunt invitați să se înscrie printr-un mesaj transmis pe email și prin social media. Creem o listă a voluntarilor inițială, înainte de acțiune și apoi facem listă cu participanții. Întodeauna există o diferență între cei care se anunță la acțiune și cei care participă efectiv.

Protecția muncii și instructajul de lucru le facem la fața locului. În cadrul unor proiecte am folosit contracte de voluntariat și fișa de protecția muncii, însă nu putem spune că aceasta este procedura standard.

La cerere eliberăm adeverință de voluntariat.

6. Motivarea voluntarilor?

Din fericire voluntarii vin deja cu motivația proprie!



7. Beneficiile voluntarilor după implicarea în activitatea ariei protejate

Cei mai mulți dintre voluntari consideră că cel mai mare beneficiu pe care îl au este mulțumirea de a face un lucru bun, de a se implica în refacerea potecilor pe care ei înșiși le îndrăgesc, de a contribui la protecția naturii prin promovarea turismului responsabil. De asemenea, bucuria de a fi la munte sau de a socializa cu alți voluntari cu care împărtășesc aceeași pasiune. Focul de tabără, seriile de chitară și uneori gulașul la ceaun sunt cea ce fac ca activitățile să fie mai atractive.

8. Concluzii

Probabil că cei mai potriviți să dea răspunsurile la aceste întrebări sunt chiar voluntarii, administratorii ariilor protejate în care au fost refăcute potecile sau comunitățile locale care beneficiază de poteci de drumeție. Dacă ne gândim la numărul mare de kilometri de poteci refăcute, la numărul mare de voluntari de toate vârstele implicați, la faptul că au participat și voluntari din alte 15 țări

pe lângă România, la diversitatea entităților care au sprijinit programul, putem spune că Potecătorii este un program de succes.

Dacă ne gândim însă la faptul că trebuie să îmbunătățim comunicarea cu voluntarii programului, că programul încă nu se auto-susține din punct de vedere financiar sau că este nevoie de elaborarea și utilizarea de instrumente formale de managementul voluntarilor, știm că mai avem mult de lucru până a avea un program cu adevărat funcțional și de succes.

Horățiu Popa – Președinte Asociația “Ecouri Verzi”



Voluntariat în Tușnad (Asociația Ecologică Accent)

CONCLUZII STUDIU

1. Cadrul legal –Legea 78/2014

Legea nr. 78/2014 privind reglementarea activității de voluntariat în România a fost publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 469 din 26 iunie 2014.

Propunerea legislativă a adus trei modificări, considerate o evoluție importantă pentru mișcarea de voluntariat din România:

1) Reglementarea obligatorie a relației dintre voluntar și organizația gazdă printr-un contract cadru în formă scrisă, înregistrat în evidența organizației gazdă.

Argumentele acestei prevederi sunt evitarea muncii la negru sau a altor forme abuzive de implicare, stabilirea clară a responsabilităților ambelor părți și evitarea încheierii altor forme

contractuale (de muncă, civile etc.) în scopul desfășurării activităților de voluntariat sau identificarea în mod greșit cu acestea.

2) *Recunoașterea voluntariatului ca experiență profesională.*

Această prevedere este implementată deja în majoritatea statelor membre Uniunii Europene și se referă la recunoașterea experienței de voluntariat ca experiență profesională de către angajatori. Aceasta nu înseamnă vechime în muncă și nu se referă la includerea voluntariatului în sistemul de asigurări sociale sau în sistemul de pensii. Creșterea angajabilității tinerilor și a tuturor categoriilor de vârstă este un rezultat direct vizat de această prevedere.

3) *Acordarea de către organizația-gazdă a unui certificat de competențe* dobândite prin voluntariat, la cererea voluntarului. Certificatul conține opt competențe cheie preluate din Cadrul Național și cel European al calificărilor și este similar cu certificatul de tip youthpass.

Propunerile aduse vor exploata la maxim potențialul voluntariatului ca formă de dezvoltare personală și profesională a tinerilor, să încurajeze învățarea pe tot parcursul vieții și îmbătrânirea activă.

Chestionarul online a relevat faptul că 55% din respondenți cunosc prevederile Legii voluntariatului. 50% din managerii de arii protejate chestionați au afirmat că, cunosc legea, iar participanții la focus grup au admis faptul că au auzit de apariția legii, dar nu cunosc prevederile acesteia. Nu știm dacă primele două categorii de respondenți cunosc detaliat prevederile legii, dar considerăm că este necesară o informare la nivel de organizație, pentru ca legea să poată fi aplicată corect în activitățile cu voluntarii.

Este interesant de urmărit dacă această lege va avea un impact semnificativ asupra numărului de activități desfășurate în ariile protejate, deoarece obligativitatea încheierii contractului de voluntariat, a completării documentelor prevăzute de lege în vederea emiterii certificatului de competențe ar avea ca

efect secundar descurajarea reprezentanților ariilor protejate de a colabora cu voluntarii.

Există totuși și un caz de bună practică- Geoparcul Dinozaurilor –Țara Hațegului - care deja a implementat un sistem de monitorizare și evaluare a activității voluntarilor și a acordat primele certificate de competențe voluntarilor. Aceste certificate au fost luate în considerare la evaluarea dosarelor în vederea admiterii la Universitatea București. (anexa 3 certificat de voluntariat).

2. Experiența

Există deja o colaborare îndelungată cu voluntarii în majoritatea ariilor protejate. 61% din respondenții la chestionarele online și 73% dintre cei intervievați – persoane cu funcții de conducere în ariile protejate - colaborează cu voluntarii de mai mult de trei ani. În multe cazuri, experiența datează de mai mult de zece ani (de ex. Parcul Natural Porțile de Fier).

Majoritatea respondenților au evaluat relația cu voluntarii ca fiind foarte bună: 48% din respondenții chestionarului și 53% din intervievați. Și participanții de la focus grup au apreciat colaborarea cu voluntarii ca fiind bună.

“Relația cu voluntarii este evaluată per total ca fiind foarte bună, în fiecare an cel puțin 200 de voluntari fiind implicați în activități” (Parcul Național Piatra Craiului). Au existat și reticențe în ceea ce privește colaborarea cu voluntarii: “Cei mai serioși sunt cei din companiile mai mari care fac teambulding. Voluntariatul e o activitate nobilă dar e o idee sortită pierzanei pentru că [voluntarul] vine neplătit și nu e interesat de ceea ce face, doar vrea să iasă în natură. Voluntariatul este un balon care stă să se dezumfle, pentru că nu este realist.”

Există administrații mai mici care lucrează cu voluntarii de foarte mult timp și apreciază aportul pe care aceștia l-au adus în activitatea administrației ariei protejate.

„În aria noastră protejată nu există activitate sau proiect care să nu se bazeze pe colaborarea cu voluntarii. Se schimbă generațiile și mereu se reface grupul și o luăm de la capăt cu instruirea. Ceea ce este fain este că cei care au plecat la facultate, se întorc vara în vacanța și vin la activitățile pe care le avem în aceeași perioadă. Avem ONG-uri care lucrează pe programuri de schimb de tineret, veneau cu tinerii, ne întrebau care sunt prioritățile, și veneau să ne ajute la remarcarea traseelor, întreținerea panourilor. Anul acesta vor veni 80 și ne gândim deja cum să îi împărțim pe activități.”

Recrutarea voluntarilor

Recrutarea voluntarilor este procesul prin care organizația atrage și invită oamenii să se implice în activități de voluntariat. Recrutarea voluntarilor poate fi comparată cu o campanie de publicitate a unei firme. Organizația promovează beneficiile activităților de voluntariat și ale programelor pe care le derulează cu scopul de a determina oamenii să devină activi, implicându-se

în aceste activități și programe¹. Cea mai frecventă metodă de recrutare a voluntarilor se face prin întâlnirile directe (63% din respondenții chestionarului online, 50% din intervievați). Cercetarea mai arată faptul că nu există strategii de recrutare planificate, dar că întâlnirile directe au fost utile până acum. Atragerea voluntarilor ar fi însă un proces mai eficient dacă s-ar lucra un pic planificat, cu identificarea grupului țintă după listarea activităților de voluntariat. Ceea ce este foarte interesant este faptul că există cazuri în care voluntarii vin din proprie inițiativă sau sunt aduși de organizații, școli sau chiar corporații. În alte cazuri, echipa ariei protejate apelează la cunoștințe personale când este vorba de activități mai specializate.

Motivația de a lucra cu voluntari

Majoritatea participanților la prezentul studiu doresc ca voluntarii să fie impli-

¹ , Provobis Centrul Național de Resurse pentru voluntariat, *Recrutarea voluntarilor* <http://www.provobis.ro/assets/uploads/2013/01/2Recrutarea-voluntarilor.pdf>, 29.07.2015

Voluntariat în Tușnad (Asociația Ecologică Accent)



cați în activitatea ariei protejate unde își desfășoară activitatea. Astfel 76% din respondenții chestionarului online doresc să încurajeze implicarea voluntarilor în activitatea ariei protejate, în timp ce 88 % din managerii ariilor protejate doresc același lucru. Echipa Parcului Natural Porțile de Fier a menționat în cadrul focus grupului că “încearcă să îmbunătățească relația cu voluntarii deoarece colaborarea va avea ca rezultat un control mai bun asupra zonei, mai multe persoane implicate pe o arie protejată mare, activitățile mai bine făcute”. În cadrul chestionarului online dar și a interviului au fost respondenți care au menționat aspectele negative în colaborarea cu voluntarii: calitatea muncii voluntarilor, investiția de timp și materiale, precum și implicarea pe termen scurt a voluntarilor. “Au plantat mai mult ca să bifeze. Nu cât plantează un om angajat. Mai mult de distracție pe deal și foc de tabără, cabană sau statul la cort. Pentru ei a contat mai mult ieșirea și nu acțiunea în sine.”

Profilul voluntarilor implicați

În cadrul cercetării online, majoritatea voluntarilor implicați în protecția naturii sunt români, dar există un procent de 35% din persoanele chestionate care menționează faptul că au lucrat atât cu voluntari români, cât și cu voluntari străini. În ceea ce privește interviurile cu managerii de arii protejate reiese că s-a lucrat cu voluntari români în proporție de 53%, iar cu ambele categorii în proporție de 23%. În ceea ce privește vârsta voluntarilor a reieșit că majoritatea au fost tineri între 18-35 de ani. Există arii protejate care au lucrat și cu alte categorii de vârstă, dar implicarea persoanelor cu vârste între 35-70 este sporadică. Deși nu este o întrebare despre profilul social al voluntarilor (elevi, studenți, angajați, pensionari), în cadrul interviurilor și a focus grupurilor a reieșit faptul că se lucrează cu elevi și studenți. În cazul unei arii protejate, managerul a menționat faptul că cei care lucrează în corporații au fost cei mai bine organizați și cei mai serioși. Participanții la focus grupuri au precizat că este destul de greu să fie mobilizați

adulții din comunitatea locală, cei mai mulți îndreptându-se spre școlile din proximitatea zonei. Există și cazuri ideale în care localnicii se implică din proprie inițiativă fără a fi chemați în mod expres. “Nu știu dacă toți erau conștienți că fac voluntariat. Ne vedeau că lucram la un podeț, ne întrebau ce facem, apoi veneau schimbați în salopete și veneau cu lopata. Ei nu numeau acest lucru voluntariat, ci un lucru pentru comunitate. Ne mai întreabă când mai faceți o activitate, că venim și noi.”

Coordonarea voluntarilor

Din analiza chestionarului online rezultă că 44% din respondenți au precizat că există un coordonator de voluntari permanent, în timp ce 34% au afirmat că există un coordonator temporar. Din interviuri reiese faptul că în cadrul administrației există un coordonator de voluntari, dar coordonatorul sau coordonatorii sunt desemnați în funcție de tipul de activitate sau de zona în care se desfășoară evenimentul. Respondenții au apreciat în marea lor majoritate că este util ca un membru al echipei să

participe la o sesiune de instruire pentru managementul voluntarilor, pentru ca administrația ariei protejate să își crească capacitatea de a lucra cu voluntarii. Participanții la focus grup au arătat că în general rangerii sau responsabilul cu comunitățile se ocupă de managementul voluntarilor, dar că ar fi important să existe o persoană desemnată care să coordoneze această colaborare. Sunt și situații în care coordonarea voluntarilor se face de către partenerul din activitate (profesorii în cazul elevilor și studenților sau reprezentanții ONG-urilor partenere).

Instrumente de lucru

Administrațiile ariilor protejate folosesc cel mai mult fișa de înscriere ca instrument de lucru cu voluntarii. De asemenea, din interviuri reiese faptul că s-a pus accentul și pe protecția muncii, în cazurile în care activitățile de voluntariat erau realizate în anumite condiții. Există și reprezentanții ai ariilor protejate care au afirmat că nu au folosit niciun instrument de lucru cu voluntarii. Evaluarea voluntarilor se face mai ales

prin discuții, după realizarea activității de voluntariat.

Tipuri de activități realizate cu voluntari în ariile protejate

Majoritatea au indicat igienizarea ca fiind cea mai frecventă activitate realizată cu voluntari. Voluntarii care participă la aceste activități sunt elevii de la școlile din jurul ariei protejate dar sunt și cazuri în care aceste activități sunt realizate cu angajații unor multinaționale. Alte activități frecvente sunt marcarea de trasee și identificarea și monitorizarea speciilor.

Motivare

Cea mai frecventă formă de motivare a voluntarilor este prezentarea ariei protejate pentru care își oferă serviciile. Aproximativ 69 % din respondenți au ales această formă de motivare, în timp ce prezentarea beneficiilor experienței practice a întrunit 52% din răspunsurile la chestionarul online. În ceea ce privește managerii de arii protejate, 73% dintre intervievați au indicat prezenta-

rea ariei protejate ca fiind principalul beneficiu.

Motivarea voluntarilor de a participa la activități de voluntariat trebuie să fie considerată ca fiind unul din cele mai importante aspecte ale colaborării cu voluntarii. Este modul în care se atrag voluntarii către activități, se mențin și se formează ca susținători ai ariei protejate. Acest proces poate antrena cooptarea altor voluntari, deoarece una din cele mai bune metode de recrutare se face de la voluntar la voluntar.

Procesul de motivare implică și cunoașterea unor aspecte din psihologie, respectiv motivarea intrinsecă și extrinsecă, implică cunoașterea unor tipologii de voluntari care permit o abordare specifică în funcție de tipul de personalitate al voluntarului. Se poate lucra cu persoane care au un interes deosebit față de natură și sunt sensibili la problemele legate de protecția mediului, dar se poate colabora și cu persoane care se axează mai mult pe dezvoltare personală, acumularea de experiențe sau chiar certificarea contribuției care

poate facilita accesul la o bursă școlară sau la un loc de muncă care necesită o experiență prealabilă. Modalitățile de motivare sunt extrem de diverse și, de foarte multe ori, simplu de realizat.

Recunoașterea meritelor voluntarilor din activitățile realizate în arii protejate se realizează mai ales prin încurajări verbale, 62% din respondenții online au ales această modalitate de recunoaștere a meritelor. Recunoașterea activității voluntarilor se face de asemenea și prin recomandări sau prin acordarea unor diplome de participare.

Instruirea reprezentanților ariilor protejate în domeniul managementului voluntarilor și crearea unui program de voluntariat structurat

Participarea la programe de pregătire în domeniul managementului voluntarilor a fost considerată utilă pentru un procent de 96 % dintre respondenții chestionarului online și pentru 86% din persoanele intervievate. Și participanții la interviuri au considerat că instruirea în acest domeniu este utilă pentru aria

protejată. De asemenea, un program de voluntariat structurat a fost considerat util pentru un procent de 85% dintre respondenții online, în timp de 86% din intervievați au apreciat utilitatea unui astfel de program. Așa cum relevă și prezentul studiu, majoritatea administrațiilor de arii protejate au o experiență în colaborarea cu voluntarii mai mare de 3 ani, dar nu au existat programe structurate promovate pentru atragerea voluntarilor.

Din studiul realizat rezultă că, în general, s-au realizat activități de voluntariat în toate ariile protejate care au participat la studiu. Dacă în unele, activitatea este mai structurată (de ex. Parcul Național Munții Rodnei și Geoparcul Dinozaurilor -Țara Hațegului), iar în altele organizarea activităților de voluntariat este organizată la cererea voluntarilor, a școlilor, a companiilor private, importantă este disponibilitatea de a vedea beneficiile colaborării cu voluntarii. În acest sens, recomandările pentru îmbunătățirea acestei colaborări sunt următoarele:

- Elaborarea unui program de voluntariat structurat în vederea integrării voluntarilor în activitățile administrațiilor ariilor protejate
- Crearea unui set de politici pentru colaborarea cu voluntarii și recunoașterea voluntariatului ca valoare a organizației
- Desemnarea unui coordonator de voluntari
- Instruirea coordonatorului de voluntari –managementul voluntarilor în ariile protejate
- Promovarea activităților de voluntariat
- Schimb de experiență națională și internațională

ANEXE

Anexa 1. Managementul voluntarilor în ariile protejate

1. Sunteți la curent cu noul cadru legal pentru voluntariat reglementat prin legea 78/2014?

- Da
- Nu

2. Care este experiența administrației ariei protejate în care vă desfășurați activitatea, în colaborarea cu voluntari?

- Mai puțin de un an
- 1-3 ani
- Mai mult de 3 ani
- Deloc

3. Cum ați recrutat voluntarii? (dacă ați bifat a,b,c de la întrebarea 2)

- Comunicat de presă
- Anunț site-uri de socializare
- Afișe
- Email
- Telefon
- Întâlniri directe
- Pagină de internet
- Altele:

4. Voluntarii care s-au implicat în activitatea ariei protejate erau de naționalitate...

- română
- cetățeni străini

5. De ce doriti să lucrați cu voluntari? (dacă e cazul)

- Promovarea ariei protejate
- Organizarea unui număr mai mare de activități educative
- Monitorizare mai eficientă a speciilor
- Soluționarea unor situații (deșeuri, nerespectarea regulilor privind activitățile permise în aria protejată)
- Altele:

6. Cine îi coordonează pe voluntari (există un coordonator?)

- Da
- Nu
- Coordonator temporar

7. Intentionați să desemnați un voluntar care să coordoneze activitatea celorlalți voluntari?

- Da
- Nu
- Nu știu

8. Ce fel de instrumente folosiți în lucrul cu voluntarii?

- Fișă de înscriere
- Fișă de post
- Formular de evaluare
- Fișă de evidență
- Alte instrumente
- Niciun instrument

9. Ce metode de evaluare ați folosit pentru activitatea voluntarilor?

- Chestionar voluntar
- Interviu direct voluntar
- Discuție coordonator

- Discuție personal angajat
- Nicio metodă

10. Ce vârstă au voluntarii care s-au implicat în activitatea ariei protejate? (dacă ați bifat a,b,c de la întrebarea 2)

- 14-18
- 18-25
- 25-35
- 35-50
- 50-70

11. Ce fel de sarcini au avut voluntarii? (dacă ați bifat a,b,c de la întrebarea 2)

- Monitorizare specii
- Igienizare
- Amenajare poteci, trasee
- IT
- Comunicare
- Elaborarea planului de management
- Pază
- Administrative
- Strângere de fonduri
- Managementul vizitatorilor
- Altele:

12. Cum îi motivați pe voluntari?

- Prezentare arie protejată
- Prezentare beneficii experiență practică
- Team-building in aria protejată
- Altele:

13. Ce formă de recunoaștere ați folosit? (dacă ați bifat a,b,c de la întrebarea 2)

- Certificat care atestă numărul de ore de voluntariat
- Diplomă recunoaștere merite
- Articol newsletter/site
- Încurajare verbală
- Recomandare

14. Cum considerați că a decurs relația cu voluntarii cu care ați colaborat?

- Foarte bună
- Bună
- Proastă
- Foarte proastă

15. Care credeți că ar fi beneficiul voluntarilor care se implică în activități în beneficiul ariilor protejate?

- Dobândirea de abilități/competențe specifice
- Acumularea de experiență
- Clarificarea unor opțiuni de carieră
- Îmbunătățirea calităților de organizare și autodisciplină
- Îmbunătățirea abilităților de comunicare
- Satisfacția că participă la protecția naturii
- Socializarea cu alți voluntari
- Altele:

16. Intentionați să încurajați implicarea voluntarilor în activitatea ariei protejate unde vă desfășurați activitatea?

- Nu
- Da
- Aș dori să încerc



17. Credeți că ar fi util ca un membru al echipei să participe la un curs de managementul voluntarilor în ariile protejate?

- Da
- Nu

18. Considerați că un program de voluntariat structurat ar fi util pentru aria protejată unde vă desfășurați activitatea?

- Da
- Nu
- Nu știu

19. Care este motivul pentru care nu doriți să lucrați cu voluntari? (dacă este cazul)

.....

20. Nume, Prenume (Nu este obligatoriu dar este util dacă doriți să participați la cursul de management al voluntarilor)

.....

21. Adresa de e-mail (Nu este obligatoriu dar este util dacă doriți să participați la cursul de management al voluntarilor)

.....

22. Sex

- Feminin
- Masculin

23. Vârstă

- 18-25
- 25-35
- 35-45

- 
- 45-60
 - 60-80

24. Poziția în administrația/custodia ariei protejate

.....

25. Aria protejată unde vă desfășurați activitatea

.....

Anexa 2. Arii protejate participante la studiul “Managementul voluntarilor în ariile protejate”

- 1 ROSCI0251 Tisa Superioară, ROSPA0143 Tisa Superioară ANP 2.573. Pădurea Ronișoara, ROSCI0358 Pricop Huta Certeze
2. ANP Tâmpa-Stejerișul Mare
- 3 ROSPA 0037 Dumbrăvița-Rotbav-Măgura Codlei
4. ROSPA0087 Munții Trascăului, ROSCI0253 Trascău, ROSCI0300 Fânațele Pietroasa-Podeni, ROSCI0034 Cheile Turenilor și ROSCI0035 Cheile Turzii
5. ROSCI0100 Lacurile Fărăgău-Gloden
6. ROSCI0126 Munții Țarcu
7. ROSPA0027 Dealurile Homoroadelor
8. Arie protejată de interes național- rezervație naturală tip geologic și geomorfologic Cheile Dopca
9. Microcanionul în bazalt de la Hoghiz (monument al naturii) Arie protejată de interes național ce corespunde categoriei a III-a IUCN (rezervație naturală de tip geologic)
10. Vulcanii Norioși de la Băile Homorod (monument al naturii). Arie protejată de interes național ce corespunde categoriei a III-a IUCN (rezervație naturală de tip geologic)
11. ROSPA0072 Lunca Siretului Mijlociu ROSCI 0364 Râul Moldova între Tupilați și Roman. ROSCI 0378 Râul Siret între Pașcani și Roman
12. ROSCI0240 Tășad
13. ROSCI0119 Muntele Mare
14. ROSCI0091 Herculan
- 15 ROSCI 0049 Crisul Negru, ROSCI0061 Defileul Crisului Negru, ROSCI0050 Criș Repede amonte de Oradea, ROSCI0104 Lunca Inferioară a Crișului Repede, ROSCI0068 Diosig, ROSCI0262 Valea Iadei
16. ROSCI0037 Ciomad-Balványos
17. ROSCI0014 Bucșani
18. ROSCI0106 Lunca Mijlocie a Argeșului
19. ROSCI0203 Poiana cu narcise de la Negrași
20. ROSCI0386 Râul Vedea
23. ROSCI 0122 Munții Făgăraș
24. RNP Romsilva- Administrația Parcului Național Domogled-Valea Cernei R.A.

25. RNP Romsilva- Administrația Parcului Natural Porțile de Fier RA.
26. RNP Romsilva- Administrația Parcului Național Piatra Craiului R.A.
27. RNP Romsilva- Administrația Parcului Natural Comana R.A.
28. Rezervatia Naturala Piatra Soimilor. Arie protejată de interes național ce corespunde categoriei a IV-a IUCN (rezervație naturală de tip geologic și botanic)
29. ROSCI0007 Bazinul Ciucului de Jos
30. Arii de Importanță Avifaunistică: RO0026 Pădurea Bârnova, RO0073 Subcarpații Vrancei, RO0011 Munții Rarău- Giumalău, RO0013 Acumulările Belcești, RO0014 Eleșteele Jijiei și Miletinului.
31. Parcul Național Retezat. Parcul Național Retezat. Arie protejată de interes național ce corespunde categoriei a II-a IUCN (parc național)
32. Parcul Național Cheile Nerei – Beușnița. Parcul Național Cheile Nerei-Beușnița. Arie protejată de interes național ce corespunde categoriei a II-a IUCN (parc național)
33. Parcul Național Ceahlău. Parcul Național Ceahlău. Arie protejată de interes național ce corespunde categoriei a II-a IUCN (parc național)
- 34.. Parcul Natural Vânători-Neamț. Arie protejată de interes național ce corespunde categoriei a V-a IUCN (parc natural).
35. Parcul Natural Putna-Vrancea. Arie protejată de interes național, ce corespunde categoriei a V-a IUCN (parc natural)
36. Parcul Natural Muntii Maramureșului. Parcul Natural Munții Maramureșului. Arie protejată de interes național ce corespunde categoriei a V-a IUCN (parc natural de tip peisaj terestru)
37. RNP Romsilva – Administrația Parcului Natural Bucegi RA 38. Parcul Național Semenic- Cheile Carașului. Arie protejată de interes național ce corespunde categoriei a II-a IUCN (parc național, zonă specială de conservare)
40. Parcul Național Muntii Rodnei (Rezervatie a Biosferei).
41. Parcul Național Retezat. Arie protejată de interes național ce corespunde categoriei a II-a IUCN (parc național)
42. Parcul Național Defileu Jiului. Arie protejată de interes național ce corespunde categoriei a II-a IUCN (parc național)
43. Parcul Național Buila-Vânturărița este o arie protejată de interes național ce corespunde categoriei a II-a IUCN (parc național).
44. ROSCI0151 Pădurea Gârboavele.
45. ROSPA0028 – Dealurile Târnavelor-Valea Nirajului
46. Lacul Zagra, Poiana cu narcise de pe sesul Mogoșenilor, Zăvoaiele Borcutului (jud. Bistrița-Năsăud). Lacul Zagra (Tăul lui Alac)- rezervație naturală de tip botanic, Poiana cu narcise de pe Șesul Mogoșenilor este o arie protejată de interes național ce corespunde categoriei a IV-a IUCN (rezervație naturală de tip botanic), Zăvoaiele Borcutului (monument al naturii) este o arie

- protejată de interes național ce corespunde categoriei a III-a IUCN (rezervație naturală de tip hidrogeologic)
47. Fantanița-Murfatlar, diverse alte SCI-uri și SPA-uri din toata Dobrogea. Fântânița- Murfatlar este o arie protejată de interes național ce corespunde categoriei a IV-a IUCN (rezervație naturală de tip floristic și faunistic)
48. Cheile Lapușului, 2583, Maramures. Cheile Lăpușului (între Groapele și Împreunățuri). Aria protejată de interes național ce corespunde categoriei a IV-a (rezervație naturală de tip botanic și geologic)
49. ROSCI0214 Râul Tur
50. Ariile naturale protejate din județul Salaj
51. Ariile de Protecție Specială Avifaunistică Lac Bacau II și Lilieci
52. Rezervația naturală Nemira. Aria protejată de interes național ce corespunde categoriei a IV-a IUCN (rezervație naturală, tip mixt)
53. Arboretumul Simeria. Aria protejată de interes național ce corespunde categoriei a IV-a IUCN (rezervație naturală de tip dendrologic și peisagistic)
54. Parcul Natural Grădiștea Muncelului-Cioclovina.)
55. Parcul Național Cheile Bicazului-Hășmaș.
56. Parcul Național Călimani
57. Administrația Parcului Natural Balta Mică a Brăilei R.A
58. Societatea Ornitologică Română
59. DAGPMH

Anexa 3. Certificat de voluntariat

Geoparcul
Dinozaurilor
Țara Hațegului
www.hateggeopark.ro
Strada 1 Decembrie 1918, Nr. 30A
Hațeg, Județul Hunedoara

Nr. de înregistrare: _____ / din _____
Contractul de voluntariat nr: _____

UNIVERSITATEA
DIN BUCUREȘTI
UNIVERSITY OF BUCHAREST

Certificat de voluntariat Voluntpass

Se acordă dnei. To as. _____
Născută la data de _____
Date of birth _____

pentru activitatea de voluntariat în cadrul organizației
for the volunteering activity at _____

Geoparcul Dinozaurilor Țara Hațegului – Universitatea din București

În perioada mai 2014 – mai 2015 a desfășurat un număr de 289 ore de
between the volunteered for hours

voluntariat în domeniul/domeniile:
in the field of:

☒ artă și cultură / arts & culture	☐ activism civic / social activism & advocacy
☒ sportul și recreerea / sport & recreation	☐ drepturile omului / human rights
☒ educația și cercetarea / education & research	☐ ajutor umanitar și/sau filantropic humanitarian support/philanthropy
☒ protecția mediului / environment	☒ dezvoltare comunitară community development
☐ sănătate / health	☒ dezvoltare socială social development
☐ asistență socială / social work	
☐ religie / religion	

Data: 04.05.2015
Date

prof. univ. dr. Mircea Dumitru
Reprezentant legal
Legal Representative / Stamp

lect. univ. dr. Alexandra Andrașanu
Manager/coordonator voluntar
Volunteer Manager

Voluntarii și organizația emitentă sunt responsabili pentru veridicitatea datelor și informațiilor cuprinse în acest certificat.

Nr. de înregistrare: _____ / din _____
Contractul de voluntariat nr: _____

Anexa:
Anexa:

RAPORT DE ACTIVITATE Activity Report

1. Activități de voluntariat desfășurate:
Volunteering activities:

- Amenajarea traseului turistic spre Cetatea regală a Hațegului
- Organizarea Zilei Internaționale a Iei în Geoparcul Dinozaurilor Țara Hațegului (GDTH)
- Proiectul „Casa Vulcanilor. Punct de vizitare și educație non-formală în GDTH”
- Reprezentarea Voluntarilor pentru Geoparc la Universitatea din București, decembrie 2014
- Reprezentarea voluntarilor în relația cu presa locală și centrală (un interviu și o emisiune în direct)
- Organizarea Crossover Cetății Regale a Hațegului, aprilie 2015
- Proiectul „Casa Miniaturilor”
- Implicare în proiectul educațional „Exploratorii” 2014
- Participarea la proiectul Erasmus+ „Let live the nature if you want to live” în Turcia, noiembrie 2014
- Prezentarea activităților proiectului de voluntariat, septembrie 2014

2. Atribuții:
Tasks and responsibilities:

- Amenajarea traseului turistic spre Cetatea regală a Hațegului – 6 ore
- marcare traseu
- Organizarea Zilei Internaționale a Iei în Geoparcul Dinozaurilor Țara Hațegului (GDTH) – 4 ore
- participare la eveniment
- Proiectul „Casa Vulcanilor. Punct de vizitare și educație non-formală în GDTH” – 160 ore
- participare la două workshop-uri: „Construcție cu materiale ecologice” și „Interpretare turistică”
- construcție cu materiale ecologice – cob
- design
- promovare și relația cu presa
- Reprezentarea Voluntarilor pentru Geoparc la Universitatea din București, decembrie 2014 – 24 ore
- participarea în delegația de reprezentare a voluntarilor
- Reprezentarea voluntarilor în relația cu presa locală și centrală (un interviu și o emisiune în direct) – 3 ore
- relația cu presa
- Organizarea Crossover Cetății Regale a Hațegului, aprilie 2015 – 4 ore
- organizare
- Proiectul „Casa Miniaturilor” – 18 ore
- responsabil club Exploratorii Sarmizegetusa
- Implicare în proiectul educațional „Exploratorii” 2014 – 4 ore

Voluntarii și organizația emitentă sunt responsabili pentru veridicitatea datelor și informațiilor cuprinse în acest certificat.

- organizare eveniment educațional
- **Participarea la proiectul Erasmus „Let live the nature if you want to live” în Turcia, noiembrie 2014 - 60 ore**
- participarea în echipa voluntarilor pentru Geoparc în cadrul proiectului
- susținere prezentare „Sarmizegetusa Ulpii Traiana”
- training de comunicare
- **Prezentarea activităților proiectului de voluntariat, septembrie 2014 - 6 ore**
- comunicarea proiectului de voluntariat către potențialii voluntari

3. Aptitudini dobândite:

Skills & competences:

** aptitudini asociate competențelor - cheie și aptitudini asociate unor competențe profesionale generale sau specifice, în acord cu specificul organizației / skills related with the key-competences and skills related with professional competences, general or specific, according to organisation profile.*

1) comunicarea în limba maternă:

- deprinderi de comunicare atât orală, cât și în scris, într-o varietate de situații de comunicare, monitorizarea și adaptarea propriei comunicări conform cerințelor situaționale.
- capacitatea de a distinge și de a folosi diferite tipuri de texte, de a căuta, de a colecta și prelucra informații, de a utiliza instrumente ajutoare, de a formula și exprima propriile argumente oral sau în scris, într-un mod convingător adecvat contextului.
- capacitatea de a comunica în scris și verbal, de a înțelege și a-i face pe alții să înțeleagă diferite mesaje în situații variate
- capacitatea de a scrie texte pentru o varietate de scopuri: monitorizarea procesului descriere, de la „draft” până la „bun de tipar”
- capacitatea de a formula propriile argumente într-o manieră convingătoare și a lua în considerație alte puncte de vedere exprimate atât verbal cât și în scris

2) comunicarea în limbi străine

- cunoștințe privind convențiile sociale, precum și aspectul cultural și variabilitatea limbilor
- capacitatea de a înțelege limba vorbită, de a iniția, susține și termina o conversație, de a citi, înțelege și produce texte adecvate nevoilor individului
- capacitatea de a folosi instrumente ajutoare în mod adecvat și să învețe limbi străine în mod informal, ca parte a învățării pe parcursul întregii vieți o apreciere a diversității culturale, interesul și curiozitatea în ceea ce privește limbile străine și comunicarea interculturală.
- capacitatea de a comunica în scris și verbal, de a înțelege și a-i face pe alții să înțeleagă diferite mesaje în situații variate

4) competențele informatice / digitale:

- competențe de bază în TIC: folosirea computerului pentru recuperare, evaluare, stocare, producere, prezentare și schimb de informații, comunicare și participare la rețele de colaborare prin intermediul Internetului
- capacitatea de a căuta, colecta și prelucra informații și de a le folosi în mod sistematic și critic, apreciind relevanța, distingând între lumea reală și cea virtuală, recunoscând în același timp legătura dintre ele.

5) capacitatea de a învăța procesul de învățare/ „A învăța să înveți”

- motivația și încrederea de a urmări și reuși în activitatea de învățare pe toată perioada vieții
- capacitatea de concentrare pe termen scurt și pe termen lung

6) competențele sociale și civice

Voluntarii și organizația emitentă sunt responsabili pentru veridicitatea datelor și informațiilor cuprinse în acest certificat.

- capacitatea de a se angaja efectiv împreună cu alții în domeniu public și de a da dovadă de solidaritate și interes în rezolvarea de probleme care afectează comunități locale și comunități mari
- implicarea în activități civice, suport pentru diversitate și coeziune socială, dezvoltare sustenabilă și bunăvoință de a respecta valorile și viața privată a semenilor
- capacitatea de a manifesta solidaritate în a rezolva problemele care afectează comunitatea locală sau comunitatea largă

8) conștiința și expresia culturală

- conștientizarea moștenirii culturale la nivel local, național și european, și a locului ei în lume
- înțelegerea diversității culturale și lingvistice din Europa și din alte regiuni ale lumii, nevoia de a le păstra, precum și importanța factorilor estetici în viața de zi cu zi
- înțelegere solidă a propriei culturi și identități ca bază pentru o atitudine deschisă și respect pentru diversitatea de exprimare culturală
- capacitatea de a manifesta creativitate și a exprima puncte de vedere fata de ceilalți

9) competențe specifice organizației

- înțelegerea conceptelor de biodiversitate, geoparc și geoturism în context național și internațional al rețelilor Europene și Globale a Geoparcurilor
- înțelegerea contextului instituțional complex în care funcționează Geoparcul Dinozaurilor Țara Hațegului, arie protejată inițiată și administrată de Universitatea din București
- abilitatea de a lucra în echipe interdisciplinare și internaționale
- conștientizarea importanței interpretării patrimoniului natural și cultural pentru punerea în valoare a identității locale.

Voluntarii și organizația emitentă sunt responsabili pentru veridicitatea datelor și informațiilor cuprinse în acest certificat.

SUPLIMENT LA CERTIFICATUL DE VOLUNTARIAT
VoluntPass Supplement

Rezultate ale învățării dobândite prin voluntariat
Learning outcomes acquired through volunteering

Asociate celor 8 competențe - cheie:

Related to the 8 key-competences:

- | | |
|---|--|
| ☒ lingvistice (în limba maternă); | ☒ de a învăța să înveți; |
| ☒ lingvistice (în limbă străină); | ☒ civice, interpersonale, interculturale și sociale; |
| ☒ matematice; | ☒ antreprenoriale; |
| ☒ științifice și tehnologice; | ☒ de exprimare culturală; |

Asociate Cadrului Național al Calificărilor:

Related to the National Qualifications Framework:

- | | | |
|---|---|--------------------------|
| ☐ cunoștințe - teoretice sau faptice | ☐ Nivel de calificare 1... 8 | ☐ |
| ☐ abilități - cognitive sau practice | | |
| ☐ competențe - responsabilitate și autonomie | | |

Asociate standardelor de pregătire profesională din învățământul profesional și tehnic:

Related to the professional training standards in VET:

- ☐ unități de rezultate ale învățării
- ☐ cunoștințe
 - ☐ abilități
 - ☐ competențe / atitudini

Asociate Cadrului Național al Calificărilor în Învățământul Superior (CNCSIS):

Related to the National Higher Education Qualifications Framework:

- ☐ competențe profesionale - cunoștințe și abilități
- ☐ competențe transversale - competențe de rol și competențe de dezvoltare personală și profesională

Asociate Standardelor Ocupaționale ce reglementează ocupațiile și calificările:

Related to Occupational Standards regulating occupations and qualifications:

- ☐ competențe generale (mai multor ocupații din același domeniu ocupațional)
- ☐ competențe specifice (unei singure ocupații)

Asociate Europass:

Related to Europass competences:

- ☐ competențe de comunicare
- ☐ competențe organizatorice/managieriale
- ☐ competențe corespunzătoare/specific locului de muncă
- ☐ competențe informatice
- ☐ competențe sociale
- ☐ alte competențe (specifice domeniului de activitate)

Acest supliment la certificat sprijină voluntarii în demersul de recunoaștere a activității de voluntariat ca experiență profesională, în acord cu art. 10 (2) și pentru implementarea art. 23 din Legea Voluntariatului nr. 78/2014.

This certificate supplement helps the volunteers in the process of recognition of volunteering as professional experience, according to the art. 10 (2) and art. 23 of Volunteering Law no. 78/2014.

Voluntarii și organizația emitentă sunt responsabili pentru veridicitatea datelor și informațiilor cuprinse în acest certificat.

Anexa 4. Linii directoare privind gestionarea calității activităților de voluntariat în ariile protejate europene¹

Preambul

Aceste linii directoare au fost formulate din necesitatea găsirii și promovării unei viziuni comune asupra gestionării calității activităților de voluntariat în ariile protejate europene (AP). Conform Cartei europene a drepturilor și responsabilităților voluntarilor: „voluntariatul are nevoie de un mediu propice dezvoltării sale”. În această privință, partenerii² din cadrul proiectului au convingerea că adoptarea unor valori și principii comune privind gestionarea activităților de voluntariat pe tot cuprinsul ariilor protejate din Europa poate duce la rezultate pozitive în beneficiul voluntarilor, procesului lor de învățare și al conservării naturii. Partenerii din cadrul proiectului de învățare pe tot parcursul vieții „Gestionarea activităților de voluntariat în parcurile europene” (Volunteer Management in European Parks) au formulat aceste linii directoare consultându-se cu gestionarii ariilor protejate și cu gestionarii/coordonatorii activităților de voluntariat din cadrul rețelei EUROPARC.

O bună gestionare a calității activităților de voluntariat în AP este importantă întrucât:

- voluntariatul contribuie în mod semnificativ la activitatea desfășurată în AP în cadrul mai multor sectoare, fiind incluse aici gestionarea turismului durabil, conservarea biodiversității, educația ecologică și adaptarea la schimbările climatice;
- constituie o modalitate bună de promovare a administrării active a mediului și a cetățeniei europene;
- constituie o modalitate eficientă de stimulare a angajamentului sau de (re)conectare a oamenilor cu natura;
- prin intermediul experiențelor de învățare informală, voluntarilor li se oferă oportunități semnificative pentru dezvoltarea personală.

Prezentele linii directoare au fost publicate în ianuarie 2013 de către partenerii din cadrul proiectului, pentru a fi examinate și testate în cadrul ariilor protejate din Europa. Ca atare, considerăm că este vorba de un document căruia i se vor aduce îmbunătățiri.

¹ Material rezultat din cadrul proiectului „Gestionarea activităților de voluntariat în parcurile europene”

² Partenerii din cadrul proiectului sunt Federația EUROPARC (DE), EUROPARC Germania (DE), FUNGOBE/ EUROPARC Spania (ES), The Environment Agency of Iceland („Agenția pentru Mediu din Islanda”) (IS), Federparchi-EUROPARC, Italia (IT), The Nature Conservation Agency of Latvia („Agenția pentru Conservarea Naturii din Letonia”) (LV), The Association of Lithuanian State Parks and Reserves („Asociația Națională pentru Parcuri și Rezervații din Lituania”) (LT), Administrația Parcului Național Munții Rodnei (RO), EUROPARC Insulele Atlantice (UK), The Conservation Volunteers („Voluntarii pentru conservare”) (UK) și EUROPARC Nordic-Baltic în calitate de „partener tacit” (Scandinavia și zona baltică).

tățiri în cursul ultimului an al proiectului, urmând ca o versiune definitivă să fie publicată la finalul proiectului.¹

Angajamentul expres

Există un angajament expres față de implicarea voluntarilor și recunoașterea statutului de proces bidirecțional al activității voluntare, proces cu beneficii deopotrivă pentru voluntari și AP:

- AP are o politică scrisă în privința implicării voluntarilor, în spiritul egalității și diversității.
- Întregul personal și toți partenerii care intră în contact cu voluntarii trebuie să fie atenți la necesitățile voluntarilor și să le dea curs.
- AP implementează proceduri pentru analizarea periodică a implicării voluntarilor.
- Voluntarii au o contribuție strategică în cadrul organizării voluntariatului.
- Voluntarii aduc valoare adăugată și extind serviciile organizației.

Nu înlocuiesc eforturile personalului plătit.

Resursele corespunzătoare

AP alocă resurse corespunzătoare pentru lucrul cu voluntarii:

- AP însărcinează o persoană cheie sau un grup cheie cu responsabilitatea privind recrutarea, selectarea, asistența și protejarea voluntarilor.
- AP se asigură că managerii/coordonatorii activităților de voluntariat dețin cunoștințele și experiența relevantă în domeniul implicării societății în general.
- În cadrul ședințelor de personal se acordă timp pentru discutarea chestiunilor legate de voluntariat.
- Personalul și partenerii care lucrează cu voluntarii sunt asigurați corespunzător.
- Există un plan anual cu obiectivele implicării voluntarilor.
- Sunt alocate suficiente resurse materiale și financiare pentru rolurile voluntarilor.

Recrutarea voluntarilor

¹ Comentariile sunt așteptate la adresa: Bettina.Soethe@europarc-deutschland.de

AP este deschisă și caută în permanență să implice voluntari care să reflecte diversitatea comunității locale și a societății în general.

- AP primește cu entuziasm și implică în mod proactiv voluntari care provin din cele mai variate medii și care au diverse abilități.
- Informațiile cu privire la AP și la modurile în care voluntarii pot fi implicați sunt puse la dispoziție unui public cât mai larg cu putință.
- AP monitorizează și intenționează să sporească diversitatea echipei de voluntari.

Rolul voluntarilor

AP creează roluri corespunzătoare pentru voluntari, importante pentru aceștia, mai ales în ceea ce privește competențele dobândite pe cale informală:

- Rolului fiecărui voluntar îi corespunde o descriere care reflectă diferitele obiective ale voluntarilor ce pot fi atinse prin această activitate (de exemplu, aspectele legate de învățare, de activitatea fizică, de socializare...).
- AP enunță abilitățile, atitudinea, experiența și disponibilitatea necesare pentru asumarea rolului.
- AP descrie o varietate de sarcini menite să atragă diferite persoane, în concordanță cu obiectivele AP.
- Acolo unde este posibil, sarcinile vor fi adaptate astfel încât să se potrivească necesităților, abilităților și intereselor voluntarilor individuali.

Siguranța

AP se obligă ca voluntarii să fie protejați împotriva tuturor daunelor fizice, financiare și emoționale care ar putea decurge din activitățile de voluntariat:

- În momentul alocării rolurilor voluntarilor se evaluează riscul potențial pentru aceștia.
- Voluntarii sunt protejați prin asigurările corespunzătoare.
- Există o politică de rambursare a cheltuielilor realizate din veniturile personale ale voluntarilor.
- Datele personale ale voluntarilor sunt protejate.

Procesul de recrutare

AP se angajează să folosească proceduri oneste, eficiente și uniforme pentru toți voluntarii potențiali.

- Persoanele interesate în voluntariat primesc informații clare cu privire la oportunități, recrutare și selecție.
- Procedurile de recrutare sunt adecvate pentru rolul voluntarilor.
- Voluntarii sunt informați cu privire la rezultatele selecției.
- AP strânge referințe într-un mod bine pus la punct, uniform și echitabil pentru toți voluntarii.
- AP a examinat ce tipuri de măsuri/sanțiuni disciplinare pot fi sau nu relevante în cadrul activităților de voluntariat îndeplinite.

Formarea voluntarilor

Se pun în practică proceduri clare pentru a-i familiariza pe voluntarii noi cu rolul lor, cu AP, cu activitatea și cu politica sa.

- Voluntarii sunt informați cu privire la așteptările pe care AP le are de la ei și, totodată, despre ceea ce pot aștepta aceștia de la AP, pentru a-și îndeplini rolul.
- Toți voluntarii noi sunt prezentați personalului plătit relevant și celorlalți voluntari cu care vor intra în contact.
- Voluntarilor li se oferă informațiile și/sau formarea necesară pentru a-și îndeplini rolul.
- Voluntarii sunt informați despre modul în care AP se va ocupa de situațiile în care un voluntar s-a comportat necorespunzător și despre cum se pot plânge despre modul în care sunt tratați de personalul plătit, utilizatori, membrii comitetului sau alți voluntari.
- Limitele rolurilor voluntarilor sunt delimitate în mod clar între voluntari și AP.

Asistența și supervizarea

AP ține cont de diferitele necesități ale voluntarilor în ceea ce privește asistența și supervizarea:

- Se oferă sesiuni de asistență în regim unu la unu sau în grup, după cum este cazul, în funcție de nivelul responsabilității și consumului emoțional al rolului voluntarului.
- Voluntarii sunt informați că pot refuza cerințe, de exemplu dacă ei consideră că nu sunt realiste, că se află dincolo de atribuțiile corespunzătoare rolului lor sau dacă nu este de competența lor să le îndeplinească.
- Voluntarul și coordonatorul voluntarului dezvoltă împreună rolul specific al voluntarului.
- Voluntarilor li se cere să ofere feedback cu privire la rolul lor și la implicarea în cadrul AP.

- Voluntarii sunt informați cu privire la toate schimbările relevante din cadrul AP care au impact asupra rolului lor.

Recunoașterea

Întreaga AP este conștientă de necesitatea recunoașterii meritelor voluntarilor:

- AP recunoaște valoarea contribuțiilor voluntarilor și le comunică efectiv aprecierea, deopotrivă în mod formal și informal.
- AP le oferă voluntarilor oportunitatea de a continua să-și dezvolte competențele și talentul în cadrul rolurilor disponibile, dacă este cazul.
- Voluntarilor care părăsesc AP și care s-au implicat în mod regulat în activitățile AP li se oferă o referință și/sau altă declarație privitoare la realizările lor.
- AP face demersuri pentru a primi feedback de la voluntarii care o părăsesc.

Anexa 5. CONTRACT DE VOLUNTARIAT

Nr. din data de

..... cu sediul în, str., nr., CUI:, tel:, fax:, email:, reprezentată legal prin Director, numită în continuare

Organizația gazdă

și

....., domiciliat(ă) în, Str.
..... nr., C.N.P....., legitimat cu BI/ CI seria..... nr., eliberat de
....., la data de....., numit în continuare **Voluntar**, s-a convenit încheierea prezentului contract în baza Legii nr. 78/ 2014 privind reglementarea activității de voluntariat din România.

Art. 1. OBIECTUL CONTRACTULUI

1.1 Obiectul contractului îl constituie derularea de către **Voluntar** a activităților menționate în fișa voluntarului, atașată prezentului contract.

1.2 În executarea contractului de voluntariat, voluntarul se subordonează coordonatorului de voluntari al Organizației gazdă, conform Art. 16 din Legea 78/2014 privind reglementarea activității de voluntariat din România.

Art. 2. DURATA CONTRACTULUI

Prezentul contract se încheie pe o perioadă: ☐ determinată, ☐ nedeterminată.

Art. 3. RAMBURSAREA CHELTUIELILOR

Organizația este de acord să ramburseze voluntarului cheltuielile efectuate pentru realizarea activității și cu care organizația gazdă este de acord în prealabil. Pentru a i se deconta cheltuielile, voluntarul trebuie să prezinte o listă amănunțită a cheltuielilor însoțită de chitanțele corespunzătoare.

Art. 4. DREPTURILE PĂRȚILOR

A. Organizația gazdă dispune de următoarele drepturi:

- 4.1 dreptul de a stabili organizarea și funcționarea activității de voluntariat;
- 4.2 dreptul de a iniția conținutul fișei de voluntariat, pe care o adaptează la solicitarea și pregătirea voluntarului, precum și la tipul de activități de voluntariat desfășurate de către organizația gazdă;
- 4.2 dreptul de a exercita controlul asupra modului de implementare a fișei de voluntariat prin coordonatorul de voluntari;
- 4.3 dreptul de a constata abaterile voluntarului, raportate la clauzele stabilite în contractul de voluntariat, fișa de voluntariat și/sau în fișa de protecție a voluntarului.

B. Voluntarul dispune de următoarele drepturi:

- 4.4 dreptul de a desfășura activitatea de voluntariat în concordanță cu capacitatea și disponibilitatea acestuia;
- 4.5 dreptul de a solicita organizației gazdă eliberarea certificatului de voluntariat însoțit de raportul de activitate;
- 4.6 dreptul la confidențialitate și protecția datelor personale;
- 4.7 dreptul la timp liber corespunzător cu activitatea de voluntariat.
- 4.8 dreptul de a fi respectat ca și persoană și tratat ca și coleg cu drepturi egale atât de conducerea organizației, de angajați, cât și de organizatorii taberei;
- 4.9 dreptul de a participa activ la elaborarea și derularea programelor în considerarea cărora a încheiat contractul;
- 4.10 dreptul la un loc unde să își desfășoare activitatea și accesul la echipamentul și consumabilele necesare derulării activității;
- 4.11 dreptul de a beneficia de îndrumare și orientare din partea coordonatorului de proiect/tabără;
- 4.12 dreptul de a i se rambursa cheltuielile efectuate pentru derularea activității, conform articolului 3;

Art. 5. OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR

A. Organizația gazdă se obligă:

- 5.1 să asigure desfășurarea activităților sub conducerea unui coordonator de voluntari, cu respectarea condițiilor legale privind securitatea și sănătatea în muncă, în funcție de natura și de caracteristicile activității respective;
- 5.2 să suporte cheltuielile de hrană, cazare și transport pentru voluntar în desfășurarea activității sale de voluntariat;
- 5.3 să suporte alte cheltuieli ocazionate de desfășurarea activității de voluntariat, cu excepția celor aferente muncii prestate de către voluntar.

B. Voluntarul se obligă:

5.4 să presteze o activitate de interes public, fără remunerație;

5.5 să aibă o conduită complementară cu obiectivele generale ale voluntariatului – îmbunătățirea calității vieții și reducerea sărăciei, dezvoltare sustenabilă, sănătate, prevenirea și gestionarea efectelor dezastrelor, incluziunea socială și totodată lupta împotriva excluderii sociale și discriminarea;

5.6 să îndeplinească sarcinile prevăzute în fișa de voluntariat, precum și respectarea instrucțiunilor stipulate în fișa de protecție a voluntarului;

5.7 să păstreze confidențialitatea informațiilor la care are acces în cadrul activității de voluntariat, pe perioada desfășurării contractului de voluntariat și pe o perioadă de 2 ani după încetarea acestuia;

5.8 să anunțe cu minim 24 de ore înainte indisponibilitatea temporară de a presta activitatea de voluntariat în care este implicat.

5.9 să îndeplinească la timp sarcinile primite din partea organizatorilor proiectului/programului

5.10 să participe la cursurile de instruire oferite de către organizatori dacă acestea sunt necesare pentru buna îndeplinire a sarcinilor;

5.11 să ocrotească bunurile pe care le folosește în cadrul activităților de voluntariat;

5.12 să respecte regulile și normele de comportament ale organizației gazdă primite în scris de la organizatori înainte de începerea activității

5.13 să nu comunice sau să răspândească în public afirmații defăimătoare la adresa organizației și/sau a activității acesteia.

Art. 6. PERIOADA DE PROBĂ

6.1 Prezentul contract este supus unei perioade de probă pe o durată de 30 de zile de la încheierea sa.

6.2 În perioada de probă, părțile pot denunța contractul cu preaviz de 15 zile.

Art. 7. NEGOCIEREA/MODIFICAREA CONTRACTULUI

7.1 Dacă pe parcursul executării contractului de voluntariat intervine, independent de voința părților, o situație de natură să îngreuneze executarea obligațiilor ce revin voluntarului, contractul va fi renegociat, iar dacă situația face imposibilă executarea contractului, acesta încetează de plin drept.

7.2 Negocierea sau renegocierea contractului de voluntariat se va face la cererea scrisă a uneia dintre părți, formulată în termen

de 3 zile de la data la care a intervenit situația descrisă mai sus, în condițiile stabilite prin prezentul contract de voluntariat.

7.3 La negocierea clauzelor și la încheierea contractelor de voluntariat părțile sunt egale și libere.

Art. 8. ÎNCETAREA CONTRACTULUI

Denunțarea unilaterală a contractului de voluntariat poate să aibă loc din inițiativa voluntarului sau a organizației, cu un preaviz de 15 zile. Organizația poate să denunțe unilateral acest contract de voluntariat imediat ce voluntarul a încălcat prevederile contractului de voluntariat sau orice alte restricții legale în timpul îndeplinirii sarcinilor, inclusiv (însă nu numai) în caz de necinste, incompetență, condamnare pentru infracțiune. Contractul de voluntariat poate înceta și prin acordul părților, care consimt să nu continue raporturile stabilite anterior.

Art. 9. CLAUZE FINALE

9.1 Prezentul contract este însoțit de fișa de voluntariat și fișa de protecție a Voluntarului.

9.2 Răspunderea pentru neexecutarea sau executarea necorespunzătoare a contractului de voluntariat este supusă prevederilor Legii nr. 287/2009 privind Codul civil, republicată, cu modificările ulterioare.

Încheiat astăzi, ... în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte, și intră în vigoare la data semnării de către ambele părți.

Organizația Gazdă

.....

Voluntar

.....

Material preluat de pe pagina de web a Federației Volum, <http://federatiavolum.ro/resurse>

Anexa 6. FIȘA VOLUNTARULUI

Nr. / Data / _____

Denumirea postului:

Programul de voluntariat:

Titular post:

(nume și prenume voluntar)

DESCRIEREA POSTULUI:

Scopul:

Responsabilități (se vor enumera în funcție de numărul total de sarcini presupus de post)

1.
2.
3.
4.
5.

RELAȚII DE MUNCĂ:

Se subordonează direct:

Este în relații directe cu:

CONDIȚII de desfășurare a activității de voluntariat:

d. Perioada:

e. Programul/orarul:

- f. Locul de desfășurare: ____ % la sediu; ____ % pe teren; ____ % în alt loc (specificați).
g. Resurse/Echipamente disponibile:

SPECIFICAREA POSTULUI:

Cunoștințe și abilități necesare:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.

Cunoștințe și abilități dezirabile:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.

SANCTIUNI (opțional)

Conform legii, în cazul încălcării normelor și regulilor de lucru, Coordonatorul de voluntari decide sancționarea conform Regulamentului de Ordine Interioară și a Codului de Conduită semnat de către voluntar.

Data:

Semnătura Director Executiv

Semnătura voluntar

.....

.....

Material furnizat de Pro Vobis – Centrul Național de Resurse pentru Voluntariat – furnizor formare www.provobis.ro

Anexa 7. Legea nr. 78/2014 - reglementarea activității de voluntariat în România

Legea nr. 78/2014 privind reglementarea activității de voluntariat în România a fost publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 469 din 26 iunie 2014.

Parlamentul României adopta prezenta lege.

Art. 1. - (1) Prezența lege reglementează participarea persoanelor fizice la activitățile de voluntariat desfășurate în folosul altor persoane sau al societății, organizate de persoane juridice de drept public sau de drept privat fără scop lucrativ

(2) Voluntariatul este un factor important în crearea unei piețe europene competitive a muncii și, totodată, în dezvoltarea educației și formării profesionale, precum și pentru creșterea solidarității sociale.

Art. 2. - (1) Statul român recunoaște valoarea socială a activităților de voluntariat ca expresie a cetățeniei active, a solidarității și responsabilității sociale, precum și valoarea profesională ca expresie a dezvoltării personale, profesionale, interculturale și lingvistice a persoanelor care desfășoară aceste activități

(2) Statul susține dezvoltarea mișcării de voluntariat la nivel local, național și internațional, cu respectarea independenței și diversității acesteia, în scopul îndeplinirii sale artistice și culturale, sportive și recreative, educaționale, științifice, de cercetare, de tineret, de reprezentare, de mediu, de sănătate, sociale, de solidaritate, de dezvoltare comunitară, de ajutor umanitar, civic și filantropic și altele asemenea

(3) Statul român sprijină dezvoltarea voluntariatului prin toate instituțiile sale care activează în domenii în care se desfășoară activități de voluntariat potrivit legii.

Art. 3. - În sensul prezenței legi, termenii și expresiile de mai jos au următoarele semnificații:

a) voluntariatul reprezintă participarea voluntarului persoană fizică la activități de interes public desfășurate în folosul altor persoane sau al societății, organizate de către persoane juridice de drept public sau de drept privat, fără remunerație, individual sau în grup;

b) activitatea de interes public reprezintă activitatea desfășurată în domenii {{precum:}} artă și cultură, sportul și recreerea, educația și cercetarea, protecția mediului, sănătatea, asistență socială, religia, activismul civic, drepturile omului, ajutorul umanitar și/sau filantropic, dezvoltarea comunitară, dezvoltarea socială;

- c) organizația-gazdă este persoană juridică de drept public sau de drept privat, fără scop lucrativ, care organizează și administrează activități de voluntariat;
- d) contractul de voluntariat reprezintă convenția încheiată între un voluntar și organizația-gazdă, în temeiul căreia prima parte se obligă să presteze o activitate de interes public, fără a fi remunerată, iar cea de-a doua se obligă să ofere o activitate adecvată solicitării sau pregătirii voluntarului;
- e) voluntarul este orice persoană fizică, fără deosebire de rasă, origine etnică, religie, sex, opinie, apartenența politică, care a dobândit capacitate de muncă potrivit legislației în domeniul muncii și desfășoară activități de voluntariat;
- f) beneficiarul activității de voluntariat este persoană fizică, altă decât soțul/soția și copiii, sau persoană juridică în folosul căreia se desfășoară activitatea de voluntariat;
- g) coordonatorul voluntarilor este voluntarul sau angajatul organizației-gazdă, care îndeplinește sarcinile legate de coordonarea și administrarea activității voluntarilor.

Art. 4.- Prezența lege se fundamentează pe următoarele principii:

- a) participarea că voluntar, activitate de interes public, neremunerată și bazată pe o decizie liber consimțită a voluntarului;
- b) implicarea activă a voluntarului în viața comunității;
- c) desfășurarea voluntariatului cu excluderea remunerației din partea beneficiarului activității;
- d) participarea persoanelor la activitățile de voluntariat, pe baza egalității de șanse și de tratament, fără discriminări;
- e) activitatea de voluntariat nu substituie muncă plătită;
- f) caracterul de interes public al activității de voluntariat.

Art. 5.- Activitățile de voluntariat izolate, sporadic prestate, în afară raporturilor cu persoanele juridice prevăzute la art. 1, din rațiuni familiale, de prietenie sau de bună vecinătate nu fac obiectul prezenței legi.

Art. 6.- Autoritățile administrației publice sprijină derularea activităților de voluntariat prin includerea în strategiile de dezvoltare locală sau națională a unor capitole distincte despre rolul voluntariatului ca resursă de dezvoltare a bunăstării sociale, și nu ca modalitate de reducere a cheltuielilor, precum și modul de sprijinire a voluntariatului pentru atingerea priorităților locale sau naționale.

Art. 7.- (1) Autoritățile administrației publice locale susțin voluntariatul ca metodă recunoscută prin care cetățenii pot participa

activ la activități de voluntariat în comunitățile lor, metodă ce le permite acestora să abordeze probleme legate de acțiuni umanitare, mediu înconjurător, probleme sociale, și altele asemenea

(2) Autoritățile administrației publice locale se întâlnesc anual cu reprezentanții legali ai organizației-gazdă, pe rază unităților administrativ-teritoriale pe care le conduc, în vederea organizării unei cooperări efective în activitățile de interes public desfășurate de către voluntari, precum și în vederea promovării, la nivel local, a acestor activități, a rezultatelor și impactului social survenit

(3) Autoritățile administrației publice locale promovează și susțin organizarea de evenimente cu ocazia Zilei Internaționale a Voluntariatului, în dată de 5 decembrie a fiecărui an.

Art. 8.- (1) Activităților de voluntariat organizate în afară României de către organizații-gazdă de naționalitate română, în parteneriat cu organizații din țară respectivă, desfășurate în temeiul unui contract de voluntariat semnat în România, le sunt aplicabile prevederile prezentei legi

(2) Voluntarilor cetățeni străini le este garantată rezidență pe teritoriul statului român pe durata contractului de voluntariat, în limitele și condițiile impuse de legislația privind regimul străinilor în România.

Art. 9.- (1) Activitatea de voluntariat se desfășoară în urmă unei cereri din partea organizației-gazdă, prin care această își manifestă disponibilitatea de a colabora cu voluntari. Organizația-gazdă are posibilitatea de a refuza motivat cererea unui candidat de a deveni voluntar, în condițiile prevăzute în statutul acesteia, în funcție de tipul de activitate desfășurată, și cu respectarea art. 4 lit. c)

(2) Cererea emisă de organizația-gazdă persoană juridică de drept public, prin care este manifestată disponibilitatea de a colabora cu voluntari, se realizează printr-un anunț public

(3) Organizația-gazdă oferă instruire inițială cu privire la:

a) structura, misiunea și activitățile organizației-gazdă;

b) drepturile și responsabilitățile voluntarului;

c) regulamentele interne care reglementează implicarea voluntarului

(4) Organizația-gazdă poate oferi voluntarilor, în condițiile legislației din domeniul educației și formării profesionale, cursuri de instruire, formare și pregătire profesională în domeniul în care această activează.

Art. 10.- (1) Este interzis, sub sancțiunea anulabilității, să se încheie contract de voluntariat în scopul de a evita încheierea unui

contract individual de muncă sau, după caz, a unui contract civil de prestări de servicii ori a altui contract civil cu titlu oneros pentru efectuarea prestațiilor respective

(2) Activitatea de voluntariat se consideră experiență profesională și/sau în specialitate, în funcție de tipul activității, dacă aceasta este realizată în domeniul studiilor absolvite

(3) Pe durata perioadei activității de voluntariat, precum și la încheierea activității de voluntariat, organizația-gazdă, la cererea voluntarului, eliberează un certificat de voluntariat la care este anexat un raport de activitate. Acestea se întocmesc în limba română dacă au fost emise pe teritoriul României

(4) Certificatul de voluntariat va conține următoarele elemente:

a) datele de identificare ale organizației-gazdă care emite certificatul;

b) numărul de înregistrare și dată emiterii certificatului;

c) numărul de înregistrare și dată contractului de voluntariat;

d) numele, prenumele și datele de identificare ale voluntarului;

e) perioada și numărul de ore de voluntariat;

f) numele și prenumele coordonatorului voluntarilor;

g) numele și prenumele reprezentantului legal al organizației-gazdă;

h) mențiunea „Voluntarul și organizația emitentă sunt responsabili pentru veridicitatea datelor și informațiilor cuprinse în acest certificat”

(5) Certificatele de voluntariat sau documentele echivalente eliberate de organizații-gazdă dintr-un alt stat sunt recunoscute în România în măsură în care conțin elementele prevăzute la alin. (4) și sunt prezentate în copie autenticată și traducere legalizată

(6) Raportul de activitate va conține următoarele elemente:

a) activitățile de voluntariat prestate;

b) atribuțiile asumate;

c) aptitudinile dobândite.

Art. 11.- (1) Voluntariatul se desfășoară pe baza unui contract încheiat în formă scrisă, în limba română, între voluntar și organizația-gazdă. Obligația de încheiere a contractului de voluntariat în formă scrisă revine organizației-gazdă. Formă scrisă este obligatorie pentru încheierea valabilă a contractului

(2) În cazul încheierii contractului de voluntariat cu un cetățean străin, organizația gazdă poate să-i pună acestuia la dispoziție un interpret

(3) Organizația-gazdă este obligată că, anterior începerii activității de voluntariat, să înmâneze voluntarului un exemplar din

contractul de voluntariat

(4) Anterior începerii activității, contractul de voluntariat se înregistrează în registrul de evidență a voluntarilor ținut de organizația-gazdă

(5) Contractul de voluntariat este însoțit obligatoriu de fișa de voluntariat și fișa de protecție a voluntarului

(6) Contractul de voluntariat trebuie să conțină următoarele clauze:

- a) datele de identificare ale părților contractante;
- b) descrierea activităților pe care urmează să le presteze voluntarul;
- c) timpul și perioada de desfășurare a activității de voluntariat;
- d) drepturile și obligațiile părților;
- e) stabilirea cerințelor profesionale, a abilităților sociale, intereselor de dezvoltare, a celor de sănătate, confirmate prin certificate de sănătate sau alte documente;
- f) condițiile de reziliere a contractului

(7) Contractul de voluntariat încetează în următoarele condiții:

- a) la expirarea termenului stabilit în contract, respectiv la dată la care prestațiile care fac obiectul contractului au fost executate;
- b) de comun acord;
- c) când organizația-gazdă își încetează activitatea;
- d) prin denunțare unilaterală, în condițiile art. 21;
- e) în caz de reziliere a contractului

(8) Fișa de voluntariat conține descrierea în detaliu a tipurilor de activități pe care organizația-gazdă și voluntarul au convenit că acesta din urmă le va desfășura pe parcursul contractului de voluntariat

(9) Fișa de protecție a voluntarului conține instrucțiuni cu privire la desfășurarea activității acestuia, cu respectarea prevederilor legale în domeniul securității și sănătății în muncă. Pentru activități ce ies din domeniul de acoperire al fișei de protecție a voluntarului, organizatorii activității vor apela la inspectoratele teritoriale de muncă ce vor pune la dispoziția acestora instrucțiuni de securitate a muncii specifice activității respective

(10) Organizația-gazdă este obligată să țină evidență voluntarilor, a duratei și a tipului activităților desfășurate și evaluării voluntarilor, pe baza criteriilor stabilite în regulamentul intern.

Art. 12.- Contractul de voluntariat trebuie să conțină minimum următoarele drepturi ale voluntarului:

- a) dreptul de a desfășura activitatea de voluntariat în concordanță cu capacitatea și disponibilitatea acestuia;

- b) dreptul de a solicita organizației-gazdă eliberarea certificatului de voluntariat însoțit de raportul de activitate;
- c) dreptul la confidențialitate și protecția datelor personale;
- d) dreptul la timp liber corespunzător cu activitatea de voluntariat.

Art. 13.- (1) Contractul de voluntariat trebuie să conțină următoarele obligații ale voluntarului:

- a) obligația de a presta o activitate de interes public, fără remunerație;
 - b) obligația unei conduite complementare cu obiectivele generale ale voluntariatului- îmbunătățirea calității vieții și reducerea sărăciei, dezvoltare sustenabilă, sănătate, prevenirea și gestionarea efectelor dezastrelor, incluziunea socială și, totodată, lupta împotriva excluderii sociale și discriminarea;
 - c) obligația voluntarului de a îndeplini sarcinile prevăzute în fișa de voluntariat, precum și respectarea instrucțiunilor stipulate în fișa de protecție a voluntarului;
 - d) obligația de a păstra confidențialitatea informațiilor la care are acces în cadrul activității de voluntariat, pe perioada desfășurării contractului de voluntariat și pe o perioadă de 2 ani după încetarea acestuia;
 - e) obligația de a anunța indisponibilitatea temporară de a presta activitatea de voluntariat în care este implicat
- (2) Răspunderea voluntarului în astfel de situații se angajează potrivit regulilor stabilite în legislația în vigoare și în regulamentele interne ale organizației-gazdă.

Art. 14.- Contractul de voluntariat trebuie să conțină următoarele drepturi ale organizației-gazdă:

- a) dreptul de a stabili organizarea și funcționarea activității de voluntariat;
- b) dreptul de a iniția conținutul fișei de voluntariat, pe care o adaptează la solicitarea și pregătirea voluntarului, precum și la tipul de activități de voluntariat desfășurate de către organizația-gazdă;
- c) dreptul de a exercita controlul asupra modului de implementare a fișei de voluntariat prin coordonatorul de voluntari;
- d) dreptul de a constata abaterile voluntarului, raportate la clauzele stabilite în contractul de voluntariat, fișa de voluntariat și/ sau în fișa de protecție a voluntarului.

Art. 15.- (1) Contractul de voluntariat trebuie să conțină următoarele obligații ale organizației-gazdă:

- a) obligația de a asigura desfășurarea activităților sub conducerea unui coordonator de voluntari, cu respectarea condițiilor legale privind securitatea și sănătatea în muncă, în funcție de natură și de caracteristicile activității respective;
- b) obligația de a suporta cheltuielile de hrană, cazare și transport pentru voluntar în desfășurarea activității sale de voluntariat;

c) obligația de a suporta alte cheltuieli ocazionate de desfășurarea activității de voluntariat, cu excepția celor aferente muncii prestate de către voluntar

(2) La solicitarea voluntarului, organizația-gazdă poate încheia contract de asigurare împotriva riscurilor de accident și de boală sau a altor riscuri ce decurg din natură activității, în funcție de complexitatea activității la care participa acesta.

Art. 16.- În executarea contractului de voluntariat, voluntarul se subordonează coordonatorului voluntarilor, numit în condițiile art. 3 lit. g). În situația în care, prin desfășurarea activităților de voluntariat, se cauzează prejudicii unor terțe persoane, organizația-gazdă va răspunde solidar cu voluntarul, în condițiile legii sau ale contractului de voluntariat, dacă acestea nu au fost determinate de culpă exclusivă a voluntarului.

Art. 17.- Executarea obligațiilor contractuale ce revin voluntarului nu se poate face prin reprezentare.

Art. 18.- Răspunderea pentru neexecutarea sau executarea necorespunzătoare a contractului de voluntariat este supusă prevederilor Legii nr. 287/2009 privind Codul civil, republicată, cu modificările ulterioare.

Art. 19.- Dacă pe parcursul executării contractului de voluntariat intervine, independent de voință părților, o situație de natură să îngreuneze executarea obligațiilor ce revin voluntarului, contractul va fi renegociat, iar dacă situația face imposibilă executarea contractului, acesta încetează de plin drept.

Art. 20.- (1) Negocierea sau renegocierea contractului de voluntariat se va face la cererea scrisă a uneia dintre părți, în condițiile stabilite prin contractul de voluntariat

(2) La negocierea clauzelor și la încheierea contractelor de voluntariat părțile sunt egale și libere.

Art. 21.- Denunțarea unilaterală a contractului de voluntariat are loc la inițiativa oricăreia dintre părți, care se comunica și se motivează în scris. Condițiile denunțării se stabilesc prin contractul de voluntariat, termenul de preaviz fiind de 15 zile.

Art. 22.- (1) Litigiile izvorâte din încheierea, modificarea, executarea sau încetarea contractului de voluntariat se soluționează pe cale amiabilă sau prin procedura de mediere, iar, în caz de nesoluționare, de către instanțele civile

(2) Acțiunile izvorâte din contractul de voluntariat sunt scutite de taxa de timbru.

Art. 23.- La concursurile organizate pentru ocuparea posturilor, dacă doi sau mai mulți candidați obțin punctaje egale, autoritățile și instituțiile publice și angajatorii persoane fizice sau juridice pot acorda punctaj suplimentar candidaților care prezintă unul sau mai multe certificate de voluntariat obținute din activități de voluntariat, eliberate în condițiile prevăzute de prezența lege, în situația în care acestea constituie criterii de selecție.

Art. 24.- Dispozițiile prezenței legi nu se aplică personalului din cadrul serviciilor de urgență voluntare constituite conform legii, precum și persoanelor cărora le sunt aplicabile dispozițiile legale privitoare la prestarea serviciului militar pe baza de voluntariat.

Art. 25.- Prezența lege intră în vigoare la 30 de zile de la publicarea în Monitorul Oficial al României, Partea I.

Art. 26.- La dată intrării în vigoare a prezenței legi se abrogă Legea voluntariatului nr. 195/2001, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 276 din 25 aprilie

2007. Această lege a fost adoptată de Parlamentul României, cu respectarea prevederilor art. 75 și ale art. 76 alin. (2) din Constituția României, republicată.

Președintele Camerei Deputaților Valeriu-Ștefan Zgonea

Președintele Senatului Călin-Constantin-Anton Popescu-Tăriceanu

București, 24 iunie 2014.

