

# ROLUL VOLUNTARIATULUI ÎN DEZVOLTAREA PROFESIONALĂ

## STUDIUL DE CAZ: ASOCIAȚIA „ȚARA TINERILOR UNIȚI”

**Profesor coordonator: Conf. univ. dr. Păceșilă Mihaela**

**Masterand Galiț M. Silvia-Roxana**

### PARTEA ÎNTÂI

#### STADIUL CUNOAȘTERII ÎN DOMENIU

##### 1.1. IMPORTANȚA TEMEI ALESE

Voluntariatul constituie o resursă importantă într-o organizație neguvernamentală, fiind un fel de implicare a societății în îmbunătățirea calității vieții personale și a abilităților profesionale (Stalinescu & Achiței, 2005).

Oriunde în lume, în ultimele decenii, societatea civilă a fost martora unei creșteri semnificative a interesului pentru un sector extins de instituții sociale care operează în afara barierelor impuse de piață și stat. Cunoscut sub diferite denumiri, ca de pildă sectorul „neguvernamental” sau „nonprofit”, „voluntar”, „independent”, „terțiar” sau „societatea civilă”, acesta este o cale de mijloc între stat și piață (Salamon & Anheier, 1998).

Organizațiile nonguvernamentale s-au dezvoltat destul de mult, oferind oricărui cetățean prilejul să se implice în diferite activități de solidaritate socială, de grijă pentru mediu (Hall, 2006), precum și în activități ce vizează pacea, calitatea vieții, drepturile minorităților și ale grupurilor vulnerabile (Cace et al., 2011). Acestea sunt independente de instituțiile statului și au instrumente proprii (Coita, 2008), au resurse limitate, care stârnesc o competiție ridicată între serviciile oferite de instituțiile statului și asociații, datorită voluntariatului.

Bazată pe o temă de actualitate, prezenta lucrare conturează o imagine generală asupra rolului voluntariatului în dezvoltarea profesională. Cercetările anterioare sugerează că voluntariatul poate crește șansele de angajare, poate reprezenta un avantaj în cazul unor concursuri pentru ocuparea unor posturi în instituțiile publice și, totodată, poate atenua impactul negativ al șomajului în rândul tinerilor. Activitatea de voluntariat este un factor esențial în realizarea unei piețe de muncă competitive la nivelul Uniunii Europene (Bocănială, 2014), în formarea educației și dezvoltarea profesională a unui individ (Hager et Brudney, 2004), dar și în sporirea solidarității sociale (Păceșilă, 2017).

Studiile empirice arată că numeroși oameni de știință și-au dedicat cariera studierii organizațiilor neguvernamentale și relațiilor organizații neguvernamentale-tineri și, nu în ultimul

rând, a raportului voluntariat-dezvoltare profesională. Cercetările din literatura de specialitate (Chambré, 1989; Gay, 1998; Astin, Sax, & Avalos, 1999; Hirst, 2001; Low, Butt, Paine, & Smith, 2007; Hager & Halliday, 2009; Maranta & Maranta & Sladowski, 2010; Paine, McKay, & Moro, 2013; Keough, 2015; Profiroiu & Păceșilă, 2017) au confirmat rolul important pe care voluntariatul îl joacă în obținerea unor abilități practice necesare pentru a urma o anumită carieră, pentru o reorientare în carieră sau pentru a obține un loc de muncă.

Această lucrare se axează pe beneficiile pe care voluntariatul le poate aduce tinerilor la început de carieră, oferă noi dovezi cu privire la o serie de întrebări cu privire la implicarea tinerilor în munca voluntară și efectele care au rezultat din experiența lor pe piața muncii. Astfel, voluntariatul ar putea reprezenta o oportunitate importantă pentru explorarea, creșterea și dezvoltarea abilităților sociale și, în același timp, are un impact pozitiv asupra dezvoltării competențelor dorite de angajatori.

Cercetarea oferă o perspectivă cuprinzătoare asupra fenomenului muncii voluntare, urmărește să evedențieze dacă munca voluntară aduce beneficii și dacă contribuie la pregătirea, integrarea tinerilor pe piața muncii și la găsirea unui loc de muncă mult mai ușor, dacă voluntariatul reprezintă un instrument de dezvoltare profesională. Totodată, cercetarea și-a propus să investigheze legătura dintre voluntariat și angajare, să evedențieze rolul pe care voluntariatul îl joacă în pregătirea tinerilor, în creșterea șanselor de explorare, extindere și dezvoltare a abilităților sociale și transferabile care facilitează dobândirea și transformarea cunoștințelor, în creșterea capacității de angajare individuală, să verifice dacă voluntariatul ajută la dobândirea unor abilități pretinse de angajatori.

Lucrarea de față este structurată în trei capitole. Primul capitol vizează o introducere despre activitatea de voluntariat, aspecte teoretice privitoare la conceptul de organizații nonprofit și voluntariat, literatura de specialitate despre rolul și importanța acestuia în dezvoltarea profesională, studii conform cărora voluntariatul este recunoscut ca experiență profesională, beneficii și oportunități, și totodată, prezentarea relației dintre voluntariat și angajabilitate.

Cel de-al doilea capitol ilustrează aspectele rezultate în urma interviuării doamnei manager din cadrul Departamentului Resurse Umane privind beneficiile obținute în urma efectuării activității de voluntariat.

În finalul lucrării formulez un set de recomandări, pornind de la interpretarea rezultatelor studiului; vor fi identificate și formulate limitele studiului, direcțiile viitoare de acțiune și concluziile.

## **1.2. INVESTIGAREA LITERATURII DE SPECIALITATE**

Este de menționat faptul că, în ultimele decenii, numărul de studii și cercetări privind munca voluntară a avut o creștere semnificativă, iar ceea ce s-a remarcat în literatura de specialitate este că au fost gândite mai multe metode teoretice în contradictoriu, pentru a clarifica modul în care s-a dezvoltat acest proces.

Munca voluntară contribuie la dezvoltarea profesională (Chamble, 1989; Hirst, 2001; Cook & Jackson, 2006), ajută la dezvoltarea academică a studenților, a abilităților de viață, conștiința și responsabilitatea civică (Astin & Sax, 1998; Eyler et al., 1997; Hesser, 1995), la dezvoltarea curriculumului vitae (CV-uri) (Handy et al., 2010) și la dezvoltarea carierei și la obținerea experienței în muncă (Bocsi et al, 2017).

Mulți cercetători, precum Giancaspro și Manuti (2021) au arătat că munca voluntară constituie un instrument de dezvoltare profesională și ajută la dobândirea de noi aptitudini care contribuie la angajarea tinerilor mult mai ușor: voluntariatul poate fi văzut ca o dorință de a obține noi aptitudini (Wilson & Musick, 1999; Callow, 2006; Campbell & Smith, 2006; Wilson, 2012; Wang et al, 2022) și de a îmbunătăți posibilitatea de carieră (Koolen-Maas et al., 2022).

### **1.2.1. Activitatea de voluntariat – definiții și perspective**

Conceptul de „voluntariat” nu este înțeles în profunzime și este interpretat diferit în situații diferite. În unele cazuri, noțiunea de voluntariat a fost definită sub mai multe forme, fie ca un „act de voluntariat”, fie ca o activitate neplătită care se desfășoară în cadrul organizațiilor (Bussell & Forbes, 2002; Hustinx, 2012), fie o „componentă fundamentală a societății civile, care animă cele mai nobile aspirații ale omenirii: pacea, libertatea, oportunitatea, siguranța și justiția” (Bosil, 2014). Prin implicarea în activități de voluntariat, persoanele care constituie resursele umane pot dezvolta abilități și competențe atât personale, cât și profesionale, și își pot crește șansele de a obține un loc de muncă (Hirst, 2001). Totodată, voluntariatul este un proces social important pentru politicile publice la toate nivelurile (european, național, regional, local) și pentru cooperarea internațională și ajutorul umanitar (Anul european al voluntariatului, 2012, p. 2).

### **1.2.2. Voluntariatul – o cale pentru dezvoltarea profesională**

Mai multe studii analizează relația dintre voluntariat și dezvoltarea profesională, care îmbunătățesc capacitatea de a învăța noi atitudini: reziliență și adaptabilitate, optimism, cunoaștere; deschidere a gândirii și autoeficacitate (Krahn et al., 2002; Fugate et al., 2004); încredere, disciplină, motivație, stimă de sine, angajament (Gay, 1998; Hirst, 2001; Corden & Sainsbury, 2005; Low și colab., 2007; Ockenden & Hill, 2009; Newton et al., 2011; Newton și colab., 2011; Nichols & Ralston, 2011) și capacitatea de a anticipa situațiile și de a optimiza acțiunile (Van Der Heijde și Van Der Heijden, 2006). Alte studii de specialitate (Kamerâde & Paine, 2014) susțin faptul că voluntariatul ajută la menținerea și/sau dezvoltarea abilităților.

Prin urmare, participarea la munca de voluntariat poate fi o modalitate de a dobândi competențe profesionale și de a învăța noi atitudini (Caudron, 1994; Tuffrey, 2003; Peterson, 2004; Low et al., 2007).

### **1.2.3. Recunoașterea abilităților dobândite prin munca voluntară**

Recunoașterea abilităților dobândite prin munca voluntară este esențială pentru voluntari, organizație și angajatori, deoarece aceasta poate evidenția competențele și calitățile dezvoltate prin experiența de voluntariat. Aceste abilități pot fi valorificate în diverse contexte, inclusiv în cariera profesională (Volum & Learning & Ecosystem, 2016).

De asemenea, conștientizarea, certificarea și recunoașterea aptitudinilor asimilate prin munca voluntară poate contribui la: creșterea șanselor de angajare a celor care se implică în voluntariat, datorită transferabilității pe piața muncii; includerea unui număr vast de persoane în procesul de învățare pe parcursul întregii vieți; dobândirea unor competențe necesare în procesul de dezvoltare profesională, precum: lucru în echipă, includere socială, implicare civică, toleranță, respect pentru ceilalți, stimă de sine (VOLUM, 2012).

### **1.2.4. Rolul organizațiilor neguvernamentale în sprijinirea legăturii dintre voluntariat și angajare**

Organizația neguvernamentală este principalul factor care a reușit să creeze o legătură între voluntariat și piața muncii (Hirst, 2001; Low et al, 2007; Ockenden & Hill, 2009; Wiertz & Lim, 2019; Giancaspro & Manuti, 2021).

S-au realizat mai multe studii de către cercetători străini (Wilson & Musick, 1999; Hirst, 2001; Corden & Sainsbury, 2005; Pronteau & Wolff, 2006; Hackl, Halla & Pruckner, 2007; Paine, McKay & Moro, 2013; Spera et al., 2013; Kamerāde & Paine, 2014; Bruno & Fiorillo, 2016; Baert & Vujić, 2017; Cozzi, Mantovan & Sauer, 2017; Kazhoyan et al., 2017; Penny & Finnegan, 2019; Wilson et al., 2020; ) cu privire la impactul pe care îl are activitatea de voluntariat în dezvoltarea profesională și la efectele care au condus la implicarea tinerilor mult mai ușor pe piața muncii.

Conform cercetării lui Kazhoyan et al., (2017) cu privire la procesul de angajare, studiul a arătat că cei care au fost implicați în activități de voluntariat au avut mai multe oportunități de angajare decât cei care nu au fost implicați în astfel de activități. Corden și Sainsbury (2005) afirmă că cei care au trecut de la un loc de muncă voluntară la o muncă plătită au considerat că sprijinul și ajutorul primit în timpul voluntariatului au fost importante pentru a obține un loc de muncă plătit. Spera et al., (2013) în studiul său, a arătat că voluntariatul a fost asociat cu o probabilitate de angajare cu 27% mai mare (O'Higgins, 2020).

## **1.3. OBIECTIVELE ȘI METODOLOGIA CERCETĂRII**

### **1.3.1. Scopul cercetării**

Scopul acestei lucrări este de a creiona o imagine comprehensivă despre relația dintre voluntariat și piața muncii, pe de o parte, și de a demonstra că tinerii care realizează activități de voluntariat dobândesc competențe și abilități valoroase, care sunt avantajoase în găsirea unui loc de muncă într-o perioadă mult mai scurtă de timp, spre deosebire de persoana (considerată resursă umană) care nu prestează activități de voluntariat.

### **1.3.2. Obiectivele specifice ale cercetării**

Obiectivul 1: Evidențierea percepției voluntarilor din cadrul Asociației „Țara Tinerilor Uniți” cu privire la impactul muncii voluntare asupra dezvoltării profesionale;

Obiectivul 2: Analiza satisfacției voluntarilor din Asociația Țara Tinerilor Uniți cu privire la activitățile pe care le prestează la nivel de organizație, din care rezultă abilitățile noi.

Obiectivul 3: Evidențierea oportunităților resurselor umane care desfășoară activități de voluntariat, spre deosebire de persoanele care nu prestează activități voluntare;

Obiectivul 4: Investigarea legăturii dintre voluntariat și capacitatea de inserție profesională (angajare), inclusiv accesul la formare și educație.

### **1.3.3. Întrebări de cercetare**

Întrebările de cercetare sunt folosite pentru interviu și sunt compuse pentru a obține informații și a ghida procesul de cercetare. Ele sunt folosite sub formă de întrebări deschise, care permit subiectului să ofere răspunsuri detaliate și să își exprime propria opinie. Întrebările de cercetare sunt, de obicei, clare și orientate spre subiectul cercetat și obiectivele cercetării. Exemple:

1. Care este nivelul de pregătire profesională al voluntarilor din cadrul Asociației Țara Tinerilor Uniți?
2. Ce beneficii oferă voluntariatul Asociației Țara Tinerilor Uniți?
3. Care este principala contribuție a Asociației la dezvoltarea profesională a voluntarilor?
4. Implicarea în activități de voluntariat ATTU are un impact pozitiv asupra obținerii unui loc de muncă sau asupra dezvoltării unei cariere de succes?

## **1.4. DESCRIEREA INSTRUMENTULUI DE CERCETARE ȘI EȘANTIONAREA**

Pentru a aborda tema „Rolul voluntariatului în dezvoltarea profesională în cadrul Asociației Țara Tinerilor Uniți”, am recurs la metoda interviului, ce folosește ca instrument ghidul de interviu, pe care l-am adresat direct doamnei manager din Departamentul HR, din cadrul Asociației gazdă. Metoda este calitativă, punându-se accent pe înțelegerea profundă și detaliată a experiențelor, percepțiilor și comportamentelor resursei umane. Ghidul de interviu conține 16 întrebări adresate doamnei manager HR. În ghidul de interviu se regăsec întrebări deschise, care au fost adresate în data de 23.03.2023. Inițiativa a fost aceea de a sublinia importanța voluntariatului în dezvoltarea profesională a unui individ și a numeroaselor oportunități pe care le oferă munca voluntară.

### **1.4.1. Metoda interviului ce folosește ca instrument ghidul de interviu**

Ghidul de interviu este o altă perspectivă a rolului voluntariatului în dezvoltarea profesională a voluntarilor din cadrul asociației gazdă. Interviul reprezintă cea mai răspândită și în același timp cea mai valoroasă metodă de cercetare calitativă de cercetare a pieței. Metoda indirectă presupune o conversație, care are la bază un număr mic de cazuri, din care reies informații foarte bogate de la intervievați. Această metodă încearcă să obțină informații în profunzime (Șandor, S. D., 2011).

Astfel, am ales ghidul de interviu pentru un interviu individual cu Doamna Manager a Departamentului de Resurse Umane a asociației gazdă (P), care coordonează întreaga activitate la nivel de departament. Am considerat că persoana care ocupă funcția de Manager al Departamentului HR (P) este persoana cea mai potrivită pentru un interviu semistrukturat, deoarece în ghid se prezintă cele mai importante întrebări cu privire la resursa umană, iar în funcție de răspunsul primit, există atât posibilitatea de continuare a întrebărilor, cât și de explorare în adâncime a subiectului.

Doamna manager poate răspunde cel mai bine ghidului de interviu, deoarece în asociație sunt voluntari care se implică, pe perioadă mai lungă sau mai scurtă, prestând o varietate de activități muncind pentru binele comunității, fără acordarea unei remunerații, și au nevoie de stimulente, motivații, care, pentru că nu pot să fie de ordin bănesc, trebuie să fie de altă natură. Astfel, intervine rolul Departamentului HR, care are grijă ca voluntarii să se dezvolte personal și profesional (prin programe de mentorat, cursuri de perfecționare și pregătire profesională, realizarea de training-uri a voluntarilor), să evolueze în asociație, îi ajută pe aceștia să simtă o schimbare la sfârșitul stagiului de voluntariat.

## **1.5. PREZENTAREA ASOCIAȚIEI ȚARA TINERILOR UNIȚI**

### **1.5.1. Profil și obiect de activitate**

Înființată în temeiul O.G nr. 26/2000 încă din anul 2014, organizația neguvernamentală, nonprofit, independentă și apolitică, cu beneficiu public, denumită „Asociația Tinerilor Uniți” este persoană juridică română de drept privat, constituită pe o durată nedeterminată.

În cei nouă ani de activitate, asociația a contribuit la schimbarea societății, atât prin promovarea educației în mediul rural (în peste 30 de localități defavorizate), prin 50 de parteneriate cu instituții publice și mediu de afaceri, parteneriate încheiate cu universitățile din București, Cluj și Iași (prin care studenții desfășoară stagii de practică), cât și prin dezvoltarea departamentelor, campaniilor și atelierelor și a numeroaselor proiecte din zona social-educatională, atât offline, cât și online (Asociația Țara Tinerilor Uniți, 2022). Activitățile care conturează obiectivul asociației sunt următoarele:

1. Organizarea și desfășurarea de proiecte, programe, ateliere sociale, cultural-educative, de consiliere, dezbateri, întâlniri, conferințe, cursuri și alte activități educative în scopul creșterii eficienței și calității instruirii copiilor, tinerilor și studenților.
2. Sprijin pentru copiii care provin din familii care au o situație socială precară/ grupuri defavorizate.
3. Atragerea și gestionarea surselor de finanțare provenite din subvenții, cotizații, sponsorizări, finanțări pe bază de proiecte cu surse de finanțare interne și externe (Asociația Țara Tinerilor Uniți, 2022).

Obiectivele fundamentale urmărite pe următorii doi ani de către Asociația ATTU sunt următoarele: înființarea unui centru multifuncțional care să ofere servicii-suport, educaționale,

servicii sociale și psihologice copiilor și tinerilor defavorizați; creșterea numărului de beneficiari cu cel puțin 10%; creșterea numărului de voluntari cu cel puțin 25%; creșterea bazei de sponsori și parteneri; extinderea programelor educaționale și sociale în cât mai multe comunități defavorizate din țară și training intern pentru voluntari (Asociația Țara Tinerilor Uniți, 2022).

### 1.5.2. Misiune, viziune, valori

Misiunea asociației este de a crește șansele copiilor și tinerilor din mediile defavorizate din România, prin încurajarea și susținerea parcurgerii învățământului obligatoriu, cu scopul integrării profesionale pe piața muncii și în societate (Asociația Țara Tinerilor Uniți, 2022).

Viziunea asociației este de a creiona o imagine a unei comunități responsabile, care generează schimbări pozitive și durabilă la nivel de societate, prin promovarea unei educații de calitate și prin joc și comunicare deschisă (Asociația Țara Tinerilor Uniți, 2022).

Valorile asociației sunt următoarele: proactivitate și deschidere la nevoile comunității, implicarea membrilor comunității în crearea viitorului lor, solidaritate cu beneficiarii, răspundere cu profesionalism în fața oricărei provocări, sustenabilitate și dezvoltare durabilă.

### 1.5.3. Cadrul legal

La nivelul Asociației Țara Tinerilor Uniți se regăsește o stufoasă bază legală de înființare. Printre cele mai importante Actele normative, care reglementează organizarea și funcționarea asociației se amintește:

- Ordonanța numărul 26/2000 cu privire la asociații și fundații (publicată în M. Of., nr. 39/31.01.2000), cu modificările și completările ulterioare;
- Legea voluntariatului numărul 78/2014 (legea prin care funcționează asociația, în baza ei se poate lucra cu voluntarii și se poate elibera adeverință de voluntariat), publicată în M. Of., nr. 469/26.06.2014;
- Legea 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public (publicată în M. Of., nr. 663/23.10.2001), cu modificările și completările ulterioare; Acest act normativ reprezintă pentru ATTU un instrument legal pentru obținerea informațiilor vitale pentru domeniile de activitate în care activează, permițând, în unele cazuri, chiar controlul și exercitarea de presiuni ale societății civile față de organele statului pentru a întreprinde anumite acțiuni legale, de care statul nu ia act/de care nu avea cunoștință.

### 1.5.4. Resursele umane

Resursa umană de la nivel Asociației este formată atât din *membrii* (membrii fondatori, activi, membrii Consiliului director/de conducere, responsabilități și poziții ocupate), cât și din *voluntari*. În Asociație sunt în jur 50 de voluntari, deoarece din totalul de aproximativ 60 de voluntari, 10 au funcții de conducere, iar restul funcții de execuție.

Dacă vorbim de voluntari, din ATTU fac parte atât studenți, repartizați în domenii asemănătoare celor pentru care se pregătesc, dar și voluntari cu o pregătire profesională temeinică:

un psiholog, juriști, specialiști în Resurse Umane, în management de proiect și administrație publică, sociologi și asistenți sociali, specialiști în comunicare etc. (Asociația Țara Tinerilor Uniți, 2022).

Întreaga activitate a asociației se bazează pe voluntari, care sunt recrutați fie *prin promovarea anunțurilor* pe Facebook, Instagram LinkedIn, Ejobs, fie *prin recomandări* din partea voluntarilor activi.

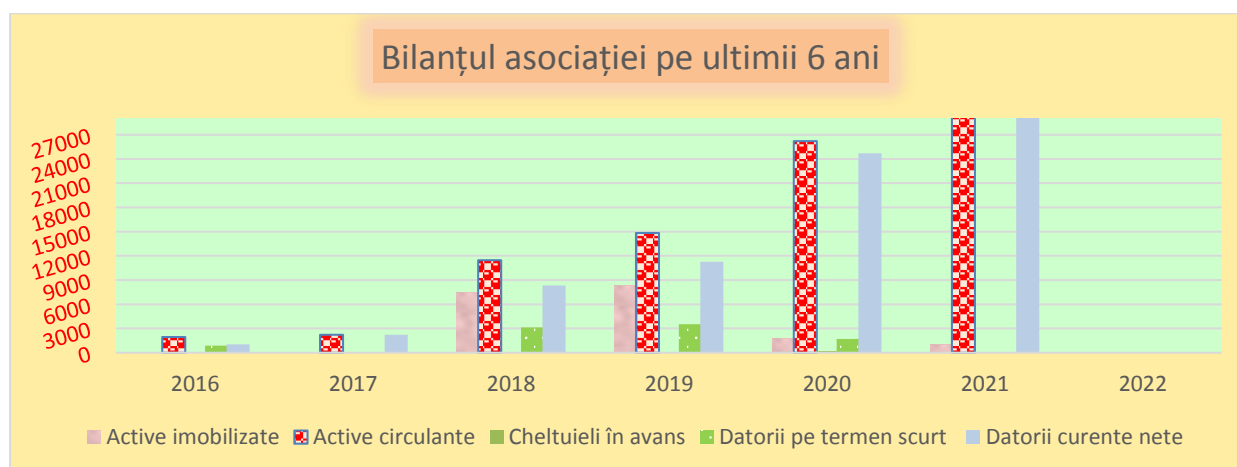
### 1.5.5. Particularități privind finanțarea asociației

Partea financiară a Asociației se asigură din:

- Sponsorizări de la companii (Cora Alexandriei, Dedeman, Bosch, Fundația Groupe Renault România, Fundația Autonom, Gemini Solutions, Sweet Evy etc.) și primării (Primăria Sectorului 3) și donații în bunuri (alimente, dulciuri, rechizite, produse de igienă) și/sau servicii (servicii de cazare, de transport, sănătate), așa cum se prezintă în ANEXA 4.
- Impozitul pe venit de la persoanele fizice (3,5%) și întreprinderi (20%), prin intermediul formularului 230;
- Platforma Galanton: cetățenii au posibilitatea să doneze pentru a susține proiectele asociației;
- Colectarea de donații prin urne simple și urne contactless în marile centre comerciale (de exemplu: Sun Plaza, Cora Alexandriei și Grand Arena);
- Cotizațiile interne (managerii: 10 ron/lună (suma obligatorie); voluntarii: între 5-10 ron/lună (opțional) (Statutul Asociației Țara Tinerilor Uniți, art. 25);

Structura cheltuielilor pentru ultimii 6 ani este prezentată în Graficul 1.

În urma centralizării datelor cuprinse în anexele (6,7,8,9 și 10) privind bilanțul ATTU în anii 2016, 2017, 2018, 2019, 2020 și 2021 a rezultat un grafic și un tabel menite să evidențieze cheltuielile pentru ultimii șase ani, după cum urmează:



Graficul 1. Bilanțul asociației pe ultimii 6 ani

Sursă: prelucrarea datelor de către autor



În anul 2021, Asociația Țara Tinerilor Uniți a avut cel mai mare nivel de active circulante, în valoare de 58.889 lei, înregistrând o creștere semnificativă față de anul 2020, cu 42.688 lei mai mult. În același timp, cheltuielile au fost și ele cele mai mari înregistrate de către asociație. Nu au fost identificate datoriile pe termen scurt în 2021, dar din cauza pandemiei Covid-19, nivelul datoriilor curente nete a crescut, de la 24.687 lei în 2020 la 58.916 lei în 2021. Totodată, activele imobilizate au înregistrat o scădere de 685 lei în 2021, conform graficului 1.

Tabelul 1. Bilanțul ATTU pe ultimii 6 ani

Anul	Datorii pe termen lung	Provi-zionare	Venituri în avans	Capitalul propriu total	Venituri din activitățile fără scop patrimonial	Cheltuieli pentru activități fără scop patrimonial	Excedent	Deficit
2016	0	0	0	1.050	20.715	20.617	98	0
2017	0	0	0	2.243	37.997	36.804	1.193	0
2018	0	0	0	15.727	277.407	263.923	13.484	0
2019	0	0	0	19.598	45.875	42.004	3.871	0
2020	0	0	0	26.393	52.840	44.501	8.339	0
2021	0	0	0	59.937	144.049	110.505	33.544	0
2022	0	0	0	-	83.000	75.000	8.000	0

Sursă: prelucrarea datelor de către autor

### 1.5.6. Structura organizatorică

Potrivit Anexei 2, conducerea Asociației Țara Tinerilor Uniți este asigurată de președinte, iar în absența acestuia, de unul dintre cei doi vicepreședinți.

Asociația Țara Tinerilor Uniți are o structură organizatorică compusă din opt departamente (conform Anexei 2). Atribuțiile fiecărui departament sunt prezentate mai jos, după cum urmează:

1. **Departamentul social** se ocupă de managementul cazurilor sociale, stabilește localitățile pentru realizarea activităților, colaborează cu instituțiile de învățământ și autoritățile publice pentru desfășurarea atelierelor de educație socială pe tema incluziunii sociale și sprijinirii copiilor în frecventarea școlii, întocmește fișe de observație, identifică cazurile sociale și găsește soluții de sprijin social și psihologic.

2. **Departamentul Resurse Umane** are responsabilitatea de a recruta, administra și motiva voluntarii, precum și de a evalua performanțele acestora. Scopul departamentului este de a atrage voluntari implicați, cu idei noi și cu potențial de a aduce schimbări pozitive în societate. După o perioadă de șase luni, voluntarii pot primi un certificat de voluntariat, care poate fi util în obținerea unui serviciu (job) în domeniul respectiv și semnifică depășirea nivelului de „entry level”.

3. **Departamentul de Dezvoltare și Implementare Proiecte** are responsabilitatea de a elabora și întocmi proiecte pentru a obține fonduri nerambursabile. Acesta organizează și implementează programe de formare și perfecționare profesională pentru personalul asociației și participă la activități de cercetare-dezvoltare în domeniul administrației publice.

4. **Departamentul Marketing** reprezintă unealta de analiză, planificare, implementare și control a programelor, destinată să creeze, să extindă și să mențină relația cu publicul, în scopul atingerii obiectivelor organizației.

5. **Departamentul Administrativ și IT** are responsabilitatea de a gestiona achizițiile și biblioteca, de a administra site-ul și platforma Outlook pentru comunicarea dintre membrii asociației și de a gestiona evidența cotizațiilor și cheltuielilor lunare.

6. **Departamentul Educațional** este responsabil de organizarea activităților didactice în cadrul campaniilor asociației, precum și de implementarea proiectelor educaționale. Departamentul mai are și un program de mentorat la distanță, care oferă suport educațional.

7. **Departamentul organizare evenimente** este responsabil de logistica și organizarea evenimentelor și campaniilor asociației, inclusiv Gala Premiilor ATTU și alte evenimente de promovare.

8. **Departamentul juridic** se ocupă cu avizarea, întocmirea și înregistrarea documentelor, precum și cu apărarea intereselor organizației în caz de litigii. Departamentul analizează toate documentele și actualizează informațiile referitoare la noile modificări legislative.

Departamentul de Resurse Umane și Asociația pot juca un rol foarte important în dezvoltarea profesională a voluntarilor. În general, departamentul HR este responsabil de gestionarea resurselor umane din cadrul organizației, inclusiv de recrutarea, selecția și formarea angajaților. Asociația, pe de altă parte, poate avea rolul de a oferi sprijin și resurse voluntarilor, precum și de a-i conecta cu oportunități și cu alți voluntari din domeniul lor de interes.

În ceea ce privește dezvoltarea profesională a voluntarilor, departamentul HR poate fi implicat în următoarele activități:

- Identificarea nevoilor de formare a voluntarilor: Departamentul HR poate colabora cu managerii voluntarilor pentru a identifica competențele și abilitățile necesare pentru a avea succes în rolul lor. Acest lucru poate fi realizat prin intermediul unor discuții individuale cu voluntarii și/sau prin intermediul evaluărilor de performanță.
- Planificarea și organizarea formării voluntarilor: după identificarea nevoilor de formare a voluntarilor, departamentul HR poate planifica și organiza programe de formare și dezvoltare pentru a ajuta voluntarii să-și îmbunătățească abilitățile și competențele necesare pentru a-și îndeplini cu succes sarcinile de voluntariat.
- Evaluarea eficacității programelor de formare: după finalizarea programelor de formare, departamentul HR poate efectua o evaluare pentru a determina eficacitatea acestora și pentru a identifica orice nevoie suplimentară de formare.

În ceea ce privește Asociația, aceasta poate juca un rol important în dezvoltarea profesională a voluntarilor, prin următoarele activități:

- Furnizarea de resurse și informații: Asociația poate furniza voluntarilor resurse și informații relevante pentru domeniul lor de interes, cum ar fi: materiale educaționale, articole, studii de caz etc.
- Conectarea voluntarilor cu oportunități: Asociația poate ajuta voluntarii să găsească oportunități de dezvoltare profesională, cum ar fi: programe de formare, seminarii sau conferințe.
- Promovarea dezvoltării profesionale în cadrul comunității de voluntari: Asociația poate promova dezvoltarea profesională în cadrul comunității de voluntari prin organizarea unor evenimente și activități care să permită voluntarilor să interacționeze și să învețe unii de la alții.

### 1.5.7. Activitatea de voluntariat

Prin intermediul programului său de voluntariat, Asociația Țara Tinerilor Uniți oferă tinerilor oportunitatea de a-și dezvolta abilitățile și de a se implica activ în diverse proiecte și inițiative, care au ca scop îmbunătățirea comunității și a vieții tinerilor. Activitățile de voluntariat desfășurate de organizație sunt variate și includ:

- *Proiecte sociale:* voluntarii sunt implicați în proiecte care vizează îmbunătățirea condițiilor de viață ale oamenilor din comunități defavorizate. Aceste proiecte pot include colectarea și distribuirea de alimente, haine sau alte bunuri necesare, organizarea de evenimente culturale și sportive pentru copiii și tinerii din aceste comunități sau implicarea în activități de curățenie și igienizare a zonelor publice.

- *Proiecte educaționale:* voluntarii sunt implicați în proiecte care vizează îmbunătățirea educației și formării tinerilor. Aceste proiecte pot include organizarea de ateliere și training-uri în diverse domenii (cum ar fi leadership-ul, dezvoltarea personală sau dezvoltarea abilităților tehnice), organizarea de tabere și excursii educative sau implicarea în proiecte de mentorat pentru tinerii din comunități (Asociația Țara Tinerilor Uniți).

#### 1.5.7.1. Drepturile și obligațiile voluntarilor și ale asociației

Conform Anexei 12, contractul de voluntariat prevede atât drepturile și obligațiile voluntarului, cât și drepturile și obligațiile Asociației gazdă.

***Drepturile Asociației gazdă se referă la următoarele aspecte:*** stabilirea modului de organizare și funcționare a activității de voluntariat; inițierea conținutului fișei de voluntariat, adaptând-o la pregătirea și cerințele voluntarului, precum și la tipul de activități de voluntariat; exercitarea controlului asupra modului de implementare a fișei de voluntariat prin intermediul coordonatorului de voluntari etc.

De asemenea, ***Asociația gazdă se obligă:*** să se asigure că voluntarul desfășoară activitățile sub conducerea unui coordonator de voluntari și în condiții legale de siguranță și sănătate la locul de muncă, în funcție de natura și caracteristicile activității respective; să furnizeze voluntarului un certificat nominal care atestă calitatea sa de voluntar; să trateze voluntarul ca pe un coleg cu drepturi egale; să ofere voluntarului datele de contact ale coordonatorului de voluntari sau ale coordonatorului de proiect ș.a.m.d.

Pe de altă parte, ***obligațiile voluntarilor sunt diferite de cele ale Asociației și se referă la următoarele aspecte:*** desfășurarea activităților în interes public, fără a primi o remunerație; respectarea obiectivelor generale ale voluntariatului, care includ îmbunătățirea calității vieții, reducerea sărăciei, dezvoltarea durabilă, sănătatea, prevenirea și gestionarea efectelor dezastrelor, incluziunea socială, precum și lupta împotriva excluderii sociale și a discriminării; respectarea regulilor și normelor de comportament ale organizației gazdă, primite în scris de la organizatori înainte de începerea activităților; respectarea procedurilor, politicilor și regulamentelor interne ale organizației ș.a.m.d.

Prin urmare, ***drepturile voluntarilor Asociației ATTU includ:*** desfășurarea activităților de voluntariat în conformitate cu capacitățile, pregătirea și disponibilitatea fiecărui voluntar; solicitarea eliberării certificatului de voluntariat însoțit de raportul de activitate; confidențialitatea și protecția datelor personale etc. (Asociația Țara Tinerilor Uniți, 2020).

### ***1.5.7.2. Campanii derulate prin implicarea voluntarilor***

Există o mulțime de programe și campanii în care voluntarii ATTU se implică, iar cele mai recente campanii sunt:

- Campaniile de strângere de fonduri, unde au avut cu toții oportunitatea de a interacționa, iar voluntarii au prezentat activitățile desfășurate de Asociație.
- Campania „Zâmbete și raze de soare”, unde s-au desfășurat jocuri și ateliere creative, din diverse domenii educaționale, pentru un număr de 250 de copii.
- Campania „Sună clopoțelul”, cu cinci ateliere educaționale, în care voluntarii le-au explicat copiilor, prin intermediul jocurilor, noțiuni utile de dezvoltare profesională, responsabilitate personală și educație juridică.
- Campania „Pe urmele lui Moș Crăciun”.
- Gala ATTU – dedicată recunoașterii, prin care s-au răsplătit voluntarii ATTU pentru munca depusă în cadrul proiectelor desfășurate în cadrul Asociației.
- Participarea la emisiunea „În direct cu viața”, prin care Asociația ATTU s-a făcut remarcată, atât pentru activitatea de voluntariat desfășurată pentru atingerea obiectivelor colective, cât și pentru proiectul „Practică pe bune”, prin care se oferă un program cât mai util nevoilor și pregătirii profesionale a voluntarilor din cadrul ATTU.
- Cursuri de prim ajutor, în care, pe lângă întâlnirile echipei, voluntarii au participat și la cursuri de prim-ajutor, perfecționare profesională și de dezvoltare a abilităților de lucru în teren.

În anul 2022, ATTU a investit în voluntarii săi, și fiecare departament a reformulat procedurile interne și a încercat să își perfecționeze activitatea prin training-uri pentru orientare și îndrumare în carieră, cursuri pe partea de cultură civică, precum și workshop-uri (management, leadership, strategie, antreprenariat)/ateliere teatrale. În organizarea de training-uri din mediul extern, voluntarii au participat la campanii de strângere de fonduri, activități culturale și educative, precum și alte evenimente și proiecte în colaborare cu diferite organizații și instituții (Asociația Țara Tinerilor Uniți, 2022).

Voluntarii ATTU planifică, organizează și participă la fiecare program și campanie desfășurate de Asociație. Aceste proiecte au ca scop furnizarea de resurse educaționale și dezvoltarea abilităților de învățare pentru copiii din comunitățile rurale din țară. Prin participarea la aceste proiecte și campanii, voluntarii au oportunitatea de a interacționa cu copiii și familiile lor, de a împărtăși cunoștințe și abilități, precum și de a învăța mai multe despre problemele educaționale din mediile rurale. Această experiență poate fi foarte satisfăcătoare și reconfortantă, deoarece voluntarii pot vedea efectele pozitive ale eforturilor lor în comunitățile vizitate și pot contribui la îmbunătățirea șanselor educaționale ale copiilor. De asemenea, prin participarea la aceste proiecte și campanii, voluntarii își pot dezvolta abilitățile de leadership, comunicare și planificare, precum și rețeaua de contacte prin interacțiunea cu alți voluntari și membri ai comunităților rurale.

## **1.6. CERCETARE PRIVIND ACTIVITATEA DE VOLUNTARIAT ÎN CADRUL ASOCIAȚIEI ȚARA TINERILOR UNIȚI ȘI A ROLULUI ACESTEIA ÎN DEZVOLTAREA PROFESIONALĂ A TINERILOR**

### **1.6.1. Analiza și interpretarea datelor**

#### ***1.6.1.1. Influența Departamentului HR și a Asociației asupra dezvoltării profesionale a voluntarilor ATTU***

Prima întrebare de cercetare, *Care este nivelul de pregătire profesională al voluntarilor din cadrul Asociației Țara Tinerilor Uniți?*, este reprezentată în ghidul de interviu prin întrebările 1, 7 și 8. Aceste întrebări au colectat informații cu privire la rolul pe care Departamentul HR și Asociația îl joacă în dezvoltarea abilităților și cunoștințelor voluntarilor.

Analiza arată că departamentul cunoaște cel mai bine oamenii care formează resursa umană din Asociație, datorită faptului că are rolul de a crea o legătură între management și voluntari. HR-ul este structura care susține asociația, indiferent de obiectivele de activitate, ține pasul cu problemele de personal, ocupându-se de recrutarea, pregătirea voluntarilor, dar și de motivarea, menținerea și evaluarea acestora. Totodată, departamentul ajută Asociația să își îndeplinească scopul, să rezolve în mod amiabil și eficient conflictele, să creeze o atmosferă plăcută și echilibrată de muncă între voluntari și să asigure cele mai bune metode și cursuri pentru domeniul lor de activitate.

***„În cadrul Asociației Țara Tinerilor Uniți, Departamentul HR a format o echipă de oameni foarte bine pregătiți pe un anumit segment de activitate, aflați în poziții de conducere, iar scopul acestora este acela de a învăța alți oameni care fac parte din departamentul lor, de a le asigura cele mai bune metode și instruire, astfel încât toată lumea să știe cum trebuie gestionată activitatea.” (Doamna manager HR, conform întrebării numărul 1, Anexa 1 – ghidul de interviu).***

Totuși, cu ajutorul întrebării numărul 7, ne dăm seama cum reușește HR să intervină în tot acest proces de dezvoltare profesională a fiecărui voluntar în parte. Prin intermediul evaluării, departamentul de HR poate identifica în mod precis nevoile de dezvoltare ale fiecărui voluntar și poate planifica activități de instruire și dezvoltare personalizate în consecință. De asemenea, evaluarea voluntarilor este esențială în procesul de instruire și dezvoltare a acestora, deoarece oferă informații valoroase asupra progresului, performanței și a punctelor tari și slabe ale fiecărui voluntar.

În plus, evaluarea periodică a voluntarilor ajută la identificarea potențialilor lideri și la crearea unui plan de succesiune pentru pozițiile-cheie în cadrul organizației. De asemenea, evaluarea voluntarilor ajută la identificarea nevoilor organizației și la îmbunătățirea proceselor de instruire și dezvoltare a voluntarilor.

De exemplu, dacă evaluarea voluntarilor arată că un anumit grup de voluntari are nevoie de îmbunătățirea abilităților de comunicare, departamentul de HR poate organiza un training specializat pe această temă.

***„Evaluarea voluntarilor îmbunătățește considerabil acest proces, deoarece, având discuțiile punctuale cu fiecare voluntar în parte, se vor observa derapajele, ceea ce face ca membrii să devină mai demotivați, mai dezinteresați sau schimbați. Rolul HR-ului după ce primește toate feedbackurile de la coordonatori este să etaleze toate problemele, nemulțumirile și să găsească variante spre rezolvare.” (Managera HR, conform întrebării numărul 7, Anexa 1 – ghidul de interviu).***

Cu toate acestea, s-a remarcat că sarcinile pe care le au de îndeplinit voluntarii ATTU sporesc competențele acestora, deoarece „*pe măsură ce voluntarii duc la bun sfârșit o sarcină, aceștia trec printr-un proces de învățare la început și experiență*” (Managera HR, conform întrebării numărul 8, Anexa 1 – ghidul de interviu).

În concluzie, departamentul HR și Asociația joacă un rol crucial în dezvoltarea profesională a voluntarilor prin furnizarea de resurse, informații, formare și oportunități de conectare.

### **1.6.1.2. Beneficiile rezultate în urma voluntariatului ATTU**

Cea de-a doua întrebare de cercetare, *Ce beneficii oferă voluntariatul Asociației Țara Tinerilor Uniți?*, este reprezentată în ghidul de interviu prin întrebările 2, 3, 12, 14 și 15. Aceste întrebări au colectat informații cu privire la beneficiile pe care ATTU le oferă voluntarilor. Raportându-ne strict la răspunsul managerei HR, conform întrebării 2, putem observa faptul că activitatea de voluntariat din cadrul Asociației oferă mai multe beneficii:

➤ Certificate de voluntariat (Asociația emite certificate de voluntariat, prin care atestă implicarea voluntarilor în activitățile și proiectele organizației; aceste certificate sunt utile pentru CV-urile voluntarilor și/sau pentru a le prezenta la interviurile de angajare);

➤ Scrisori de recomandare (dacă voluntarul a avut un rol important în organizarea sau implementarea unui proiect, Asociația poate emite o scrisoare de recomandare care să ateste competențele și implicarea acestuia în cadrul organizației; aceste scrisori pot fi de ajutor pentru voluntari în procesul de căutare a unui loc de muncă sau în aplicarea pentru studii sau stagii de practică);

➤ Recunoașterea publică a activității de voluntariat (Asociația poate recunoaște public implicarea și contribuția voluntarilor la proiectele și activitățile organizației, prin intermediul unor evenimente speciale sau prin intermediul rețelelor sociale și al site-ului organizației);

➤ Premii și distincții (În funcție de activitatea și performanțele voluntarilor, Asociația poate acorda premii sau distincții pentru recunoașterea contribuției acestora la succesul organizației; Gala ATTU este un eveniment anual organizat de Asociație pentru a sărbători activitățile și realizările remarcabile ale voluntarilor săi. Este o oportunitate de a recunoaște și de a aprecia contribuția voluntarilor la cauzele promovate de ATTU și de a evidenția impactul pozitiv pe care îl au asupra comunității.)

**„Totodată, activitatea de voluntariat din cadrul Asociației este recunoscută prin: certificate de voluntariat, scrisori de recomandare, recunoașterea publică a activității de voluntariat, premii și distincții.”** (Managera HR, conform întrebării numărul 2, Anexa 1 – ghidul de interviu).

Un alt beneficiu oferit voluntarilor este reprezentat de faptul că Asociația investește într-o varietate de resurse și activități, pentru a crește gradul de integrare al voluntarilor în cadrul Asociației Țara Tinerilor Uniți (ATTU), precum:

- Timp – are o valoare semnificativă, deoarece activitățile organizației sunt menite să aducă beneficii atât organizației, cât și voluntarilor. De asemenea, timpul investit de către voluntari este văzut ca o oportunitate pentru dezvoltarea personală și profesională, oferindu-le acestora ocazia de a-și dezvolta abilitățile și de a-și extinde rețeaua de contacte.

- Traininguri și seminarii – Asociația organizează sesiuni de instruire și formare pentru voluntari, pentru a-i ajuta să își dezvolte abilitățile și cunoștințele necesare pentru a îndeplini sarcinile lor cu succes. Acestea pot fi organizate atât pentru voluntarii noi, cât și pentru cei mai experimentați, pentru a le oferi oportunități de învățare continuă și de îmbunătățire a performanțelor lor.
- Activități de team building – Asociația organizează activități de socializare și integrare, cum ar fi excursii, picnicuri sau jocuri, pentru a-i ajuta pe voluntari să se cunoască mai bine și să creeze legături între ei.
- Întâlniri individuale – Responsabilii din cadrul departamentului de resurse umane organizează întâlniri individuale cu voluntarii, pentru a discuta despre progresele acestora și pentru a le oferi feedback constructiv. În aceste întâlniri, se poate discuta și despre nevoile și preocupările voluntarilor, iar acestora li se poate oferi sprijin și asistență personalizată.

În afară de resursele menționate anterior, există și alte modalități prin care Asociația Țara Tinerilor Unți (ATTU) poate investi pentru a crește gradul de integrare al voluntarilor, precum:

- ✓ Platforme de comunicare online – Asociația investește în platforme online pentru comunicare și colaborare, cum sunt: Microsoft Teams, Outlook, Zoom sau Google Meet, incluse în programul Microsoft Office 365, pentru care asociația deține licență. Aceste platforme permit voluntarilor să comunice și să colaboreze între ei, să împărtășească informații și documente și să coordoneze activitățile într-un mod eficient.
- ✓ Program de mentorat – ATTU are un program de mentorat, prin care voluntarii mai experimentați pot să ofere sprijin și consiliere celor noi. Acest program poate ajuta la creșterea încrederii și motivației voluntarilor, la îmbunătățirea performanțelor acestora și la crearea unei comunități mai strânse.
- ✓ Program de dezvoltare personală – ATTU poate organiza un program de dezvoltare personală pentru voluntari, prin care aceștia să își dezvolte abilitățile de leadership, de comunicare sau de gestionare a proiectelor. Acest program poate fi un motiv important pentru voluntarii care doresc să își dezvolte competențele și să crească în carieră.

Toate aceste resurse și activități investite în dezvoltarea și integrarea voluntarilor pot contribui la creșterea gradului de implicare și loialitate a acestora față de Asociație, precum și la dezvoltarea lor profesională și personală și la îmbunătățirea performanțelor organizației.

***„Organizația investește într-o varietate de resurse și activități, precum: timp, traininguri și seminarii, activități de team-building, întâlniri individuale, platforme de comunicare online, programe de mentorat și programe de dezvoltare personală” (Managera HR, conform întrebării numărul 3, Anexa 1 – ghidul de interviu).***

În altă ordine de idei, conform întrebărilor 14 și 15, care au analizat alte beneficii ale activității de voluntariat din cadrul Asociației, printre acestea din urmă se numără:

- dezvoltarea abilităților de networking: ***„participarea la evenimente și conferințe, utilizarea rețelelor sociale și interacțiunea cu oamenii, participarea la proiecte și evenimente din interiorul și din exteriorul Asociației”;***
- dobândirea de competențe noi: ***„o mai bună comunicare cu cei din jur, planificarea timpului, lucrul în echipă, rapiditate în acțiuni, precum și atingerea task-urilor într-un anumit timp” (Managera HR, conform întrebărilor numărul 14 și 15, Anexa 1 – ghidul de interviu).***

Cu alte cuvinte, toate aceste beneficii contribuie la dezvoltarea profesională a voluntarilor din cadrul Asociației gazdă.

### ***1.6.1.3. Contribuția voluntariatului ATTU asupra dezvoltării competențelor profesionale***

Acest subcapitol analizează contribuția voluntariatului ATTU asupra dezvoltării competențelor profesionale. Cea de-a treia întrebare de cercetare, *Care este principala contribuție a Asociației la dezvoltarea profesională a voluntarilor?*, este reprezentată în ghidul de interviu prin întrebările 4, 5, 6, 10, 13, și 16. Analizând percepția respondentei cu privire la competențele profesionale, s-a constatat că, prin activitățile de voluntariat, se dezvoltă o varietate de competențe, cum ar fi:

- Competențe de comunicare
- Competențe digitale
- Competențe interpersonale
- Competențe de rezolvare a problemelor
- Competențe de leadership
- Competențe de relaționare cu ceilalți voluntari
- Competențe de management
- Competențe antreprenoriale și strategice

În cadrul Asociației se organizează sesiuni de instruire și formare pe diverse tematici, care sunt adaptate nevoilor și intereselor voluntarilor. Aceste sesiuni pot fi legate de domenii precum resurse umane, marketing, educație sau alte domenii relevante pentru activitățile desfășurate de Asociație.

- De exemplu, sesiunile de instruire pe teme de resurse umane pot include subiecte precum recrutarea și selecția de voluntari, evaluarea performanței, dezvoltarea abilităților de comunicare și negociere, managementul conflictelor etc.

- Sesiunile de instruire pe teme de marketing pot acoperi subiecte precum: dezvoltarea strategiilor de promovare, managementul de proiecte, comunicarea cu publicul țintă, cercetarea de piață etc.

- Sesiunile de instruire pe teme de educație pot include subiecte precum: dezvoltarea de programe educaționale, managementul de proiecte educaționale, dezvoltarea de competențe interculturale, implicarea în activități de voluntariat pentru tineri etc.

În timpul acestor sesiuni de instruire, voluntarii pot învăța diferite abilități și competențe care îi vor ajuta să își dezvolte cariera și să contribuie mai eficient la activitățile Asociației. De asemenea, aceste sesiuni pot fi un prilej pentru voluntari de a socializa și de a-și împărtăși experiențele și cunoștințele cu alți membri ai Asociației.

***„(..) instruirii periodice, în special despre următoarele subiecte: lucru în echipă, comunicare, (..) abilități digitale. De asemenea, organizăm și sesiuni care fac referire la o anumită arie de activitate: Resurse Umane, Marketing, Educație la clasă.” (Managera HR, conform întrebării numărul 4, Anexa 1 – ghidul de interviu).***

*Competențele antreprenoriale și strategice se dezvoltă prin intermediul trainingurilor din afara organizației. Pe lângă acestea, Asociația organizează și workshopuri și ateliere teatrale, care îi ajută pe voluntari să își dezvolte abilitățile artistice și să își îmbunătățească capacitatea de a comunica și de a interacționa cu publicul.*

***„În afara mediului intern, am avut training-uri pentru orientare și îndrumare în carieră, cursuri pe partea de cultură civică, precum și workshop-uri (management, leadership, strategie,***



*antreprenoriat)/ateliere teatrale” (Managera HR, conform întrebării numărul 5, Anexa 1-ghidul de interviu).*

*Competențele de planificare strategică: „Atât managerii, cât și voluntarii sunt implicați în procesul de planificare și de implementare a strategiilor pentru a atinge obiectivele asociației” (Managera HR, conform întrebării numărul 6, Anexa 1-ghidul de interviu).*

În altă ordine de idei, prin întrebarea 10, voluntarii își pot dezvolta *abilitățile de lideri și manageri: „voluntarii sunt încurajați să ia inițiativă și să se implice în proiecte, campanii și acțiuni proprii, având libertatea de a-și exprima ideile și viziunile și totodată de a dezvolta abilitățile de lideri și manageri prin asumarea unor roluri de coordonare în cadrul echipelor de voluntari. În acest fel, voluntarii pot crește responsabilitatea în cadrul asociației și pot contribui la dezvoltarea organizației.” (Managera HR, conform întrebării numărul 10, Anexa 1-ghidul de interviu).*

Iar pe de altă parte, datele colectate prin întrebarea 13 au evidențiat metodele prin care ATTU a reușit să dezvolte abilități de leadership, „(..) *delegare de responsabilități, coordonarea de echipe, luarea deciziilor, prin propunerea de idei.*” (Managera HR, conform întrebării numărul 13, Anexa 1 – ghidul de interviu).

Cu alte cuvinte, întrebarea 16 oferă o explicație la cum Asociația, reușește să asigure voluntarilor săi dezvoltarea competențelor profesionale într-un mod util. Voluntarii își valorifică în mod corespunzător experiența de voluntariat, cât și dezvoltarea competențelor, prin *“comunicarea clară a așteptărilor și descriere detaliată a sarcinilor și a responsabilităților; identificarea abilităților și intereselor voluntarilor; oportunitățile care permit valorificarea acestora și prin recunoașterea eforturilor depuse (...), prin toate activitățile pe care le desfășoară, ATTU asigură experiențe și dezvoltare profesională; promovează învățarea continuă și schimbul de idei” (Managera HR, conform întrebării numărul 16, Anexa 1 – ghidul de interviu).*

#### ***1.6.1.4. Voluntariatul ca mod de a-ți îmbunătăți CV-ul și de a-ți spori șansele de a obține un loc de muncă***

În acest subcapitol este prezentat voluntariatul ca o modalitate excelentă de a-ți îmbunătăți CV-ul și de a-ți spori șansele de a obține un loc de muncă.

Cea de-a patra întrebare de cercetare, *Implicarea în activități de voluntariat ATTU are un impact pozitiv asupra obținerii unui loc de muncă sau asupra dezvoltării unei cariere de succes?*, este reprezentată în ghidul de interviu prin întrebările 9 și 12.

Implicarea în activități de voluntariat poate avea un impact pozitiv semnificativ asupra obținerii unui loc de muncă sau asupra dezvoltării unei cariere de succes. Acest lucru se datorează faptului că voluntariatul oferă oportunități unice de dezvoltare personală și profesională, care pot fi valorificate în contextul profesional.

Prin participarea în activități de voluntariat, o persoană poate dezvolta abilități și competențe relevante pentru piața muncii, precum abilitățile de comunicare, de lucru în echipă, de planificare și de organizare a activităților. Aceste competențe sunt valorizate de angajatori și pot fi un avantaj în procesul de recrutare. De asemenea, implicarea în activități de voluntariat poate evidenția calități precum angajamentul, altruismul, responsabilitatea și capacitatea de a lua inițiative. Aceste calități pot face o persoană mai atractivă pentru angajatori și pot ajuta la construirea unei imagini pozitive în fața acestora.

În plus, activitățile de voluntariat pot oferi oportunități de a dezvolta o rețea de contacte valoroase în domeniul în care se dorește a lucra, ceea ce poate fi util în găsirea unui loc de muncă sau în dezvoltarea unei cariere.

Activitățile desfășurate în cadrul ATTU îi ajută pe voluntari într-o viitoare carieră, deoarece oferă:

- certificat de voluntariat, acesta reprezentând experiența entry-level în departamentul din care a făcut parte;
- organizația își dă interesul și împărtășește din experiența și cunoștințele mentorilor.

*„Aceștia deja au o bază temeinică în urma experienței avute la noi, pentru că ne dăm tot interesul și împărtășim din experiența și cunoștințele noastre. De altfel, organizația oferă după o perioadă și un anumit număr de ore de voluntariat, certificat de voluntar, acesta reprezentând experiența entry-level în departamentul din care a făcut parte. Există numeroase exemple de voluntari ATTU care au reușit să obțină un loc de muncă sau să-și dezvolte o carieră de succes datorită experienței lor în activități de voluntariat.*

*De exemplu, mulți angajatori din instituțiile publice sau al organizațiilor nonprofit caută candidați care au experiență în activități de voluntariat, deoarece aceștia sunt de obicei mai motivați și mai dedicați cauzei organizației/ instituției.” (Managera HR, conform întrebării numărul 9, Anexa 1 – ghidul de interviu).*

Conform întrebării 12, voluntariatul poate fi o modalitate valoroasă de a-ți îmbunătăți CV-ul și de a-ți crește șansele de a obține un loc de muncă, cu ajutorul diferitelor *„abilități și competențe”* și al *„sesiunilor de pregătire pentru dezvoltarea abilităților de comunicare și prezentare a experienței de voluntariat într-un mod eficient”*. Totodată, experiența voluntarilor valorificată într-un mod eficient în fața angajatorilor, poate fi dedusă din descrierea următoare: *„o persoană cu inițiativă, care își asumă responsabilitatea și care este dispusă să se implice în proiecte și activități care depășesc strict domeniul de activitate profesională.” (Managera HR, conform întrebării numărul 12, Anexa 1 – ghidul de interviu).*

### *1.6.1.5. Concluzii*

Așa cum reiese din analiză, voluntariatul ATTU poate fi o modalitate excelentă de a-ți dezvolta abilitățile și de a învăța noi competențe. Deși voluntariatul poate fi văzut inițial ca o activitate caritabilă sau de încredere, implicarea în diverse proiecte poate ajuta la dezvoltarea unei game variate de abilități, cum ar fi leadershipul, comunicarea, gestionarea timpului și multe altele. În plus, voluntariatul poate oferi oportunități excelente de a-ți construi rețele profesionale și de a dobândi experiență într-un domeniu de interes.

În altă ordine de idei, participarea la traininguri și workshopuri în cadrul voluntariatului ATTU poate fi de asemenea foarte benefică. Acestea pot oferi oportunități de învățare și dezvoltare într-un mediu practic și interactiv, oferind posibilitatea de a aplica noile abilități și competențe în cadrul proiectelor de voluntariat. În general, Asociația Țara Tinerilor Uniți își instruește periodic voluntarii pe diverse tematici care să îi ajute să se dezvolte personal și profesional, să își îndeplinească mai bine rolurile și responsabilitățile în cadrul organizației și să contribuie la îndeplinirea obiectivelor acesteia.

Acestea pot varia în funcție de obiectivele și nevoile organizației și pot acoperi o gamă largă de subiecte, de la dezvoltarea personală și profesională până la tehnici de management de proiecte sau de comunicare și relaționare cu publicul țintă. În general, sesiunile de instruire pot fi organizate în scopul creșterii abilităților și competențelor voluntarilor, oferindu-le oportunități de învățare și dezvoltare continuă, pentru a putea să-și îndeplinească cu succes rolurile și responsabilitățile în cadrul organizației și în proiectele și activitățile pe care le desfășoară.

Este important să menționăm că instruirea voluntarilor poate fi un factor esențial pentru asigurarea succesului proiectelor și evenimentelor, precum și pentru creșterea gradului de implicare și motivare a voluntarilor. Totuși, ATTU poate investi în instruirea voluntarilor pentru a-i ajuta să își dezvolte abilitățile și cunoștințele necesare pentru a-și îndeplini sarcinile într-un mod eficient și profesional.

Cu toate acestea, voluntariatul poate fi o modalitate excelentă de a-ți dezvolta abilitățile și competențele, precum și de a-ți construi o carieră de succes.

## 1.6.2. Analiza diagnostic

Tabelul 2. Analiza cauzală a principalelor puncte forte

Nr. crt.	Puncte forte	Termen de comparație	Cauze	Efecte
1.	Existența unor departamente cu atribuții și responsabilități bine structurate, cu o structură ierarhică simplă.	În comparație cu anul 2014, când departamentele aveau atribuții și responsabilități multiple, în anul 2023 fiecare departament are atribuții și responsabilități specifice.	Existența unei organigrame, cu domenii specifice de activitate, prin care atribuțiile și responsabilitățile sunt împărțite fiecărui membru din cadrul departamentelor.	Activitățile pot fi administrate eficient, având o coordonare ridicată între departamente, iar deciziile se pot lua rapid.
2.	Gradul ridicat de transparență prin publicarea rapoartelor de activitate și a rezultatelor asociației.	Comparativ cu anul 2017, în anul 2023 Asociația ATTU postează periodic fiecare activitate ce se desfășoară în cadrul asociației.	Informarea continuă a cetățenilor.	Îmbunătățirea transparenței privind furnizarea informațiilor de interes public.
3.	Existența unui număr mare de voluntari (aproximativ 50-60 voluntari) care se formează continuu pentru a găsi soluții inovatoare prin care comunitatea să fie mobilizată, să adopte un comportament responsabil și solidar.	Asociația Țara Tinerilor Uniți, în anul înființării, respectiv 2014.	Profilul voluntarului implică calități pe care le pot avea majoritatea voluntarilor.	Personalul mereu implicat în problemele comunității și flexibil în privința schimbărilor.
4.	ATTU oferă posibilitatea voluntarilor de a se dezvolta profesional, prin dobândirea de noi competențe.	În comparație cu anul 2016, începând cu anul 2017, la nivelul organizației s-a pus accent și pe dezvoltarea profesională, prin diferite programe, traininguri și workshopuri.	Datorită programelor de mentorat desfășurate la nivelul Asociației.	Dezvoltarea profesională a voluntarilor.
5.	Voluntari cu o pregătire profesională temeinică.	În comparație cu anul 2014, în ultimii ani, la nivelul Asociației a crescut numărul de specialiști.	Existența unui psiholog, juriști, specialiști în Resurse Umane, în managementul de proiect și administrație publică, sociologi și asistenți sociali, specialiști în comunicare.	Importanța acordată de către management orientării proiectelor, campaniilor și activităților desfășurate în scop educațional, social și profesional.
6.	Studenții practicanți și voluntarii sunt repartizați în domenii asemănătoare celor pentru care se pregătesc.	În comparație cu anul 2016, începând cu 2018 a început să crească numărul de departamente.	Nevoia de pregătire profesională.	Gradul înalt de diversitate, pregătire și experiență a voluntarilor Asociației.
7.	Integrarea voluntarilor în diferite departamente: Marketing, Juridic, Resurse Umane, Administrativ, Educațional, Organizațional etc;	În comparație cu anul 2014, în ultimii ani, voluntarii au fost integrați în departamente.	Gradul de instruire ridicat.	Dezvoltarea profesională a voluntarilor.
8.	Suținerea financiară a serviciilor sociale este asigurată atât de parteneri și sponsori, cât și prin accesarea de fonduri guvernamentale.	Comparativ cu anul 2015, când sursele de finanțare erau reduse, în ultimii ani, acestea au crescut.	Datorită nevoii de a elabora un set de obiective specifice și de implementare a unor proiecte noi	Demararea altor proiecte noi pentru domeniul specific de activitate al asociației și desfășurarea campaniilor anuale.

Nr. crt.	Puncte forte	Termen de comparație	Cauze	Efecte
9.	Spațiu amenajat corespunzător mediului de lucru, care asigură condițiile necesare desfășurării activităților Asociației.	Comparativ cu ultimii ani, în anul 2021 spațiul a fost transformat într-un centru multifuncțional prin care se oferă suport educațional.	Datorită diversificării serviciilor educaționale, sociale și psihologice, dar și a unui centru de voluntariat.	Oferirea unor suporturi materiale, care conduc la o bună desfășurare a campaniilor.
10.	Dotarea suficientă a echipamentelor IT, prin care toate activitățile desfășurate sunt standardizate și deținerea de licențe la diverse platforme (Zoom, Canva, Microsoft Office 365, Share Point).	Comparativ cu anul 2014, când ATTU nu deținea suficiente resurse tehnologice, în anul 2023 Asociația își desfășoară activitățile mult mai ușor.	Nevoia de comunicare între voluntari și promovarea Asociației pe rețelele de socializare într-un mod profesional (editarea postarilor ) și nevoie de anumite programe.	Creșterea gradului de comunicare între board-ul Asociației și voluntarii din cadrul acesteia, dar și promovarea activităților și îmbunătățirea imaginii.
11.	Resursele informaționale diversificate, deoarece ATTU pune la dispoziție atât informații legislative (ROI, reguli GDPR, SSM etc), cât și resurse publice (mass-media, rețele de socializare, website-uri, articole, rapoarte).	Comparativ cu primii ani când activitatea nu deținea suficiente resurse de informare, în anul 2023 acestea sunt mult mai diversificate	Necesitatea de a funcționa în conformitate cu legislația în vigoare, dar și dezvoltarea proiectelor asociației.	Accesul la informarea despre schimbările care apar în societate, dar și în plan legislativ.
12.	Efectuarea unor evaluări anuale ale voluntarilor	Comparativ cu ceilalți ani, începând cu anul 2022 s-a introdus această evaluare	Schimbarea și adaptarea activităților în funcție de nevoi	Atingerea obiectivelor propuse. Rezultate măsurabile care să justifice pregătirea voluntarilor, prin care Asociația să demonstreze efectele pozitive pe care le are asupra voluntarilor și beneficiarilor ATTU.
13.	Servicii sociale licențiate	Comparativ cu anii anteriori, în anul 2021 ATTU a obținut de la Ministerul Muncii și Justiției Sociale, Certificatul de Acreditare pentru acordarea serviciilor sociale.	Acreditarea ATTU de către Ministerul Muncii	ATTU are acces la sponsori

Sursă: Asociația Țara Tinerilor Uniți – Rapoarte de activitate

Tabelul 3. Analiza cauzală a principalelor puncte slabe

Nr. crt.	Puncte slabe	Termen de comparație	Cauze	Efecte
1.	Numărul ridicat de departamente în raport cu numărul voluntarilor.	Comparativ cu anul 2014, când erau doar 3 departamente, în anul 2023 la nivelul Asociației ATTU există un număr de 8 compartimente.	Unele departamente nu au voluntari cu care să își acopere întreaga activitate.	Departamentele cu un număr scăzut de membri nu își pot atinge obiectivele.
2.	Deficit de voluntari la departamentele de Educație.	Comparativ cu ultimii ani, în prezent, la Departamentul Educație, se prezintă un grad de dificultate ridicat, implicând o pregătire specifică.	Departamentul Educație solicită voluntarilor modul psihopedagogic.	Număr limitat de activități în campanie.
3.	Alocarea unor fonduri insuficiente pentru implementarea proiectelor pe termen mediu/lung și pentru acoperirea tuturor obiectivelor propuse.	Comparativ cu anul 2014, în 2022 datoriile curente nete au crescut.	Datoriile curente nete au crescut.	Număr limitat de proiecte anuale.
4.	Suprafața mică a spațiului în care ATTU își desfășoară activitatea. Spațiul este deținut de Asociație în baza unui contract de închiriere, aflându-se în proprietatea Primăriei Capitalei.	Comparativ cu anii trecuți, când ATTU deținea mai multe spații, în prezent spațiile de închiriat se găsesc foarte greu.	Existența unui singur spațiu în care Asociația își desfășoară activitatea. Lipsa spațiilor de închiriat.	Un număr limitat de activități între membrii organizației, dar și pentru comunitate, care duce la stagnarea obiectivelor asociației.
5.	Numărul redus de parteneriate ATTU cu instituțiile publice și private.	Comparativ cu anul 2019, numărul de parteneriate a rămas același și în anul 2022.	Cooperarea redusă între Asociație și instituție.	Absența schimbului de cunoștințe și competențe între părți.
6.	Dificultate în atragerea unui număr mai mare de voluntari în cadrul Asociației (cerere mai mare decât oferta).	Comparativ cu anii anteriori, când erau mai puține activități de desfășurat, în anul 2023 Asociația și-a propus să desfășoare cât mai multe activități.	Din cauză că persoanele nu sunt motivate suficient.	Nevoia puternică de a îndeplini misiunea organizației.
7.	Nevoia sporită de îmbunătățire a proceselor de instruire și plasare a voluntarilor	Comparativ cu anul anterior.	Volumul mare de activități propuse de ATTU în anul 2023.	Acțiuni neprevăzute, care ar conduce la o nevoie de finanțare mult mai mare.
8.	Numărul redus de sponsori de la nivelul Asociației gazdă.	Comparativ cu anul 2014, în prezent șansele de sponsorizare au scăzut.	Numărul entităților plătitoare de impozit pe profit, care ar putea sponsoriza Asociația ATTU, este mult mai mic, comparativ cu numărul microîntreprinderilor (80%).	Activitatea Asociației este pusă în pericol.

Sursă: Asociația Țara Tinerilor Uniți – Rapoarte de activitate

## PARTEA A DOUA

### LIMITE, RECOMANDĂRI ȘI CONCLUZII

#### 2.1. LIMITELE CERCETĂRII

**Limitări ale eșantionului:** Eșantionul de tineri care s-au implicat în activități de voluntariat în cadrul Asociației Țara Tinerilor Uniți este limitat, neputând fi considerat reprezentativ pentru întreaga populație de tineri.

**Probleme legate de subiectivitate:** Evaluarea abilităților și competențelor dezvoltate prin voluntariat poate fi subiectivă și poate fi influențată de percepțiile și așteptările cercetătorului sau ale participanților la cercetare.

**Probleme legate de valabilitatea și fiabilitatea instrumentelor de evaluare:** Instrumentele de evaluare utilizate pentru a măsura dezvoltarea profesională a tinerilor prin voluntariat pot fi limitate în valabilitate și fiabilitate, ceea ce poate duce la erori în estimarea impactului voluntariatului asupra dezvoltării profesionale.

#### 2.2. RECOMANDĂRI

Este necesar a fi luate în considerare și cunoscute o serie de premise, dintre care se evidențiază:

- ▶ Luarea în considerare a tuturor partenerilor din țară cu care să colaboreze Asociația;
- ▶ Asigurarea continuității pregătirii profesionale a voluntarilor din ATTU;
- ▶ Atragerea unui număr mai mare de voluntari.

**Recomandările propuse sunt:**

1. Creșterea numărului de parteneriate ATTU cu instituțiile publice și private;

Asociația ATTU ar trebui să implementeze proiecte comune cu noi partenerii, care să sprijine dezvoltarea profesională a voluntarilor ATTU și totodată îmbunătățirea cooperării dintre ATTU și instituțiile publice și private; ATTU poate colabora cu instituții de învățământ sau companii de formare profesională pentru a organiza cursuri de formare în domenii relevante pentru tineri, cum ar fi marketingul digital, programarea sau managementul de proiect. Prin intermediul acestor cursuri, tinerii ar putea dobândi competențe noi și ar putea fi pregătiți pentru a-și găsi un loc de muncă în domeniile respective;

**Indicatori:** Numărul de proiecte încheiate cu instituțiile publice/private; Numărul de voluntari implicați în proiectele comune/ Numărul de voluntari care au participat.

2. Creșterea nivelului de dezvoltare profesională a voluntarilor implicați în activitatea Asociației Țara Tinerilor Uniți, până în anul 2030;

Implementarea unui sistem de mentorat și coaching, prin care voluntarii să primească sprijin și îndrumare din partea unor profesioniști cu experiență relevantă în domeniul lor de interes; Încurajarea voluntarilor să își creeze propriile proiecte;

**Indicatori:** Numărul de voluntari care au primit îndrumare; Numărul de proiecte proprii realizate de voluntari.

3. Creșterea cu 50 % a volumului de voluntari din cadrul ATTU până în anul 2024.

În primul rând, Asociația trebuie: să folosească o varietate de canale de marketing (rețele sociale, afișe, articole de presă, emisiuni TV) pentru a promova Asociația; să desfășoare mai multe stagii de practică cu Universitățile din București; să organizeze evenimente și concursuri în facultăți; să inițieze mai multe campanii de strângere de fonduri și pentru proiectele pentru care se recrutează voluntari.

**Indicatori:** Numărul de voluntari noi din cadrul Asociației; Numărul de campanii și de stagii de practică desfășurate; Numărul de canale de marketing;

## CONCLUZII

Voluntariatul poate juca un rol important în dezvoltarea profesională a unei persoane. Participarea la activități de voluntariat poate oferi o serie de oportunități pentru a dezvolta abilități și competențe profesionale, precum: abilități de comunicare, abilități de conducere și abilități de lucru în echipă. De asemenea, voluntariatul poate oferi oportunități pentru a câștiga experiență într-un domeniu sau sector de interes, care poate fi valorificată în viitorul profesional. Implicarea în activități de voluntariat poate avea un impact pozitiv semnificativ asupra obținerii unui loc de muncă sau asupra dezvoltării unei cariere de succes.

Totodată, voluntariatul poate dezvolta și îmbunătăți abilitățile și competențele tale, cum ar fi: gestionarea timpului, lucrul în echipă, comunicarea eficientă sau capacitatea de a lua decizii importante. Aceste competențe pot fi valorificate și transferate la locul de muncă, făcându-te mai productiv și eficient în îndeplinirea sarcinilor de lucru. Acest lucru se datorează faptului că voluntariatul oferă oportunități unice de dezvoltare personală și profesională, care pot fi aplicate în contextul profesional. Prin participarea la activități de voluntariat, o persoană poate dezvolta abilități și competențe relevante pentru piața muncii, la care, pe lângă cele amintite mai sus se adaugă și abilitățile de planificare și de organizare a activităților. Toate acestea sunt apreciate de angajatori și pot fi un avantaj în procesul de recrutare.

Prin urmare, implicarea în activități de voluntariat poate fi un mod eficient de a îmbunătăți dezvoltarea profesională și de a dezvolta abilitățile și competențele necesare pentru a reuși în propria carieră.



## ANEXE

### Anexa 1 – Ghidul de interviu semistruktural

Numele interlocutorului: Ana Maria POPA

Funcția: Manager Departament HR (P)

Data: 27.03.2023

Bună ziua, numele meu este Galiț Silvia Roxana și realizez o cercetare privind rolul voluntariatul în dezvoltarea profesională a voluntarilor din ATTU.

Scopul acestui interviu este să aflu opinia dumneavoastră raportată la ceea ce oferă voluntariatul ATTU în dezvoltarea profesională și care sunt beneficiile pe care vi le oferă ATTU pentru o persoană care are calitatea de voluntar cu funcție. Orice informație din partea dumneavoastră îmi va fi de mare folos pentru a verifica dacă studiile și cercetările realizate în domeniul voluntariatului sunt corecte în privința faptului că implicarea în activitățile ATTU poate aduce beneficii semnificative dezvoltării profesionale a voluntarilor. Prin urmare, am pregătit un set de întrebări semistrukturale, deoarece în ghid se prezintă cele mai importante întrebări cu privire la rolul voluntariatului ATTU în dezvoltarea profesională, iar în funcție de răspunsul primit, există atât posibilitatea de continuare a întrebărilor, cât și explorarea în adâncime a subiectului.

#### 1. Cum îi ajută Departamentul HR pe voluntari să se formeze profesional?

**P:** În cadrul Asociației Țara Tinerilor Uniți, Departamentul HR a format o echipă de oameni foarte bine pregătiți pe un anumit segment de activitate, aflați în poziții de conducere, iar scopul acestora este acela de a învăța alți oameni care fac parte din departamentul lor, de a le asigura cele mai bune metode și training, astfel încât toată lumea să știe cum trebuie gestionată activitatea. Avem coordonatori specializați în Marketing, PR și Comunicare, Educație, Fotografie, Videografie, Asistență Social, Fundraising etc. Pe lângă informația livrată de către coordonatori, voluntarii pot avea parte de cursuri externe pentru domeniul lor de activitate, recomandate de către manageri sau plătite de către organizație. Suntem în discuții să derulăm o serie de workshop-uri, la care pot avea acces voluntarii asociației, în primă fază, iar ulterior intenționăm să ne extindem și către extern. Cursurile pot fi despre emoții, management al timpului, procrastinare și alte aspecte de interes.

#### 2. Cum este recunoscută activitatea de voluntariat din cadrul Asociației?

**P:** În cadrul Asociației, activitatea noastră nu este remunerată; toată energia noastră și efortul au ca scop fericirea copiilor, recunoștința cadrelor didactice din școlile în care ne deplasăm. Alegem zone unde copilașii nu au condițiile cele mai bune pentru a le aduce un strop de speranță și ajutor constant. Desfășurăm ateliere diverse, jocuri teatrale, educație nonformală; stăm de vorbă atât cu părinții, cât și cu profesorii despre reducerea abandonului școlar în zonele vizate. Nu suntem plătiți, dar este suficient să constatăm că au evoluat lucrurile frumos după vizita noastră. La final de an, avem Gala ATTU, unde sunt premiați cei mai determinați voluntari din cursul anului care a trecut, petrecem împreună frumos și avem parte de un program special pe partea de evenimente interne, la care participăm pentru a ne simți bine: seri de film, teatru, board-games, bowling etc.

Totodată, activitatea de voluntariat din cadrul Asociației este recunoscută prin:

- certificate de voluntariat;
- scrisori de recomandare;
- recunoașterea publică a activității de voluntariat;
- premii și distincții.

### 3. Ce fel de resurse investește Asociația pentru a crește gradul de integrare al voluntarilor?

**P:** Organizația investește într-o varietate de resurse și activități, precum:

- Timp – Resursa noastră principală și prețioasă este timpul. Un coordonator alocă extrem de mult timp pentru integrarea noilor colegi. Ne dorim ca integrarea să fie calitativă și este important pentru noi să selectăm în carul interviului voluntarii care au deschidere spre a-și însuși noi cunoștințe, determinare, ambiție, seriozitate.
- Traininguri și seminarii – Asociația organizează sesiuni de instruire și formare pentru voluntari, pentru a-i ajuta să își dezvolte abilitățile și cunoștințele necesare pentru a îndeplini sarcinile lor cu succes. Acestea pot fi organizate atât pentru voluntarii noi, cât și pentru cei mai experimentați, pentru a le oferi oportunități de învățare continuă și de îmbunătățire a performanțelor lor.
- Activități de team-building – Asociația organizează activități de socializare și integrare, cum ar fi excursii, picnicuri sau jocuri, pentru a-i ajuta pe voluntari să se cunoască mai bine și să creeze legături între ei.
- Întâlniri individuale – pentru a discuta despre progresele acestora și pentru a le oferi feedback constructiv, discuții despre nevoile și preocupările voluntarilor, iar acestora li se poate oferi sprijin și asistență personalizată.
- Platforme de comunicare online – Microsoft Teams, Outlook sau Google Meet. Aceste platforme permit voluntarilor să comunice și să colaboreze între ei.
- Programe de mentorat – prin care voluntarii mai experimentați să ofere sprijin și consiliere celor noi.
- Programe de dezvoltare personală – prin care voluntarii își dezvoltă abilitățile de leadership, de comunicare sau de gestionare a proiectelor.

### 4. Asociația Țara Tinerilor Uniți organizează sesiuni de instruire periodice pentru voluntarii săi? Dacă da, pe ce tematică? Mai sunt și alte căi prin care Asociația își formează voluntarii (activități strict desfășurate în interiorul asociației)?

**P:** Da, am avut instruirii periodice, în special despre următoarele subiecte:

- lucru în echipă;
- comunicare;
- leadership;
- dezvoltare profesională;
- tehnici de relaționare și comunicare cu publicul;
- gestionarea emoțiilor și a timpului;
- tehnici și metode de relaxare;
- abilități digitale.

De asemenea, organizăm și sesiuni care fac referire la o anumită arie de activitate:

- Resurse Umane/Recrutare – recrutarea și selecția de voluntari, evaluarea performanței, dezvoltarea abilităților de comunicare și negociere, managementul conflictelor;
- Marketing – dezvoltarea de strategii de promovare, managementul de proiecte, comunicarea cu publicul țintă, cercetarea de piață;
- Educație la clasă (pentru Departamentul Educație) – dezvoltarea de programe educaționale, managementul de proiecte educaționale, dezvoltarea de competențe interculturale, implicarea în activități de voluntariat pentru tineri.

### 5. Ce traininguri a oferit Asociația ? Asociația a oferit voluntarilor posibilitatea de a face traininguri în afara organizației? În ce domenii?

**P:** În afara mediului intern, am avut traininguri pentru orientare și îndrumare în carieră, cursuri de cultură civică, precum și workshopuri (management, leadership, strategie, antreprenoriat)/ateliere teatrale. Totodată, ATTU a avut mai multe parteneriate cu Banca Transilvania, Teach for Romania, Primăria sectorului 3, Galantom etc., în organizarea de traininguri din mediul extern, campanii de strângere de fonduri, activități culturale și educative, precum și alte evenimente și proiecte în colaborare cu aceste organizații și instituții. ATTU trimite periodic prin platforma Outlook invitații la cursuri de acreditare, calificare-specializare și perfecționare, la diferite firme. Voluntarii primesc invitații la diferite cursuri de acreditare. În perioada 01-30 aprilie 2030, aceștia sunt invitați să se înscrie la un alt curs de acreditare, Specializarea Analist Financiar, de la Centrul de Formare profesională în Administrarea Afacerilor, în cadrul AMC Business Gate.

### 6. În calitate de șef de departament HR participați la: implementarea proiectelor, campanii, workshopuri, conferințe, adunări? Cum au fost concepute proiectele, s-a ținut cont de necesitatea implicării voluntarilor?

**P:** Sigur că da. Chiar dacă în prezent coordonez Departamentul Resurse Umane, merg în toate campaniile desfășurate ca și colaborator pe partea de educație, particip la proiectele și la ședințele dedicate acestora. Toți suntem invitați să rămânem uniți și să îi ajutăm pe ceilalți colegi, din alte departamente. Se ține cont de fiecare dată de părerile voluntarilor, iar deciziile se iau în urma consultării noastre. Atât managerii, cât și voluntarii sunt implicați în procesul de planificare și de implementare a strategiilor pentru a atinge obiectivele asociației.

### 7. Cum îmbunătățește evaluarea voluntarilor procesul de instruire și dezvoltare a voluntarilor?

**P:** Evaluarea voluntarilor îmbunătățește considerabil acest proces, deoarece, având discuții punctuale cu fiecare voluntar în parte, se vor observa derapajele, ce anume îi face pe membri să devină mai demotivați, mai dezinteresați sau schimbați. Rolul HR-ului după ce primește toate feedback-urile de la coordonatori este să etaleze toate problemele, nemulțumirile și să găsească variante de rezolvare. Totodată, putem prelua elemente bune de la alți voluntari și folosi ca exemple pentru alți voluntari.

Evaluarea voluntarilor se face în lunile februarie/martie de către fiecare coordonator, iar coordonatorii departamentelor sunt evaluați în luna februarie de către președinte.

### 8. În ce măsură considerați că sarcinile pe care le au de îndeplinit voluntarii în cadrul ATTU sporesc competențele acestora?

**P:** Pe măsură ce voluntarii duc la bun sfârșit o sarcină, aceștia trec printr-un proces de învățare la început și capătă experiență; la a doua sarcină similară, aceștia deja înțeleg procedeul și le este mai ușor. Consider că exercițiul este cheia. Oamenii nu se nasc deja învățați și, chiar dacă au un anumt talent/inclinație către un anumt domeniu, nu este suficient. Cea care te ajută și îți sporește competențele este perseverența, urmată de disciplină, ambiție și concentrare sporită. Coordonatorul departamentului își ajută echipa, o supervizează, oferă feedback în mod constant, dar foarte importantă este și receptivitatea oamenilor din echipă.

### 9. Pe baza experienței dumneavoastră în cadrul Asociației, considerați că activitățile desfășurate îi vor ajuta pe voluntari într-o viitoare carieră? Cum?

**P:** Sigur că da. De-a lungul timpului, am tot avut voluntari care au fost foarte apreciați la interviul de angajare datorită voluntariatului efectuat la noi. Aceștia au deja o bază temeinică în urma experienței avute la noi, pentru că ne dăm tot interesul și împărtășim din experiența și cunoștințele noastre. De altfel, organizația oferă, după o perioadă și un anumt număr de ore de voluntariat, certificat de voluntar, acesta reprezentând experiența entry-level în departamentul din care a făcut parte.

Există numeroase exemple de voluntari ATTU care au reușit să obțină un loc de muncă sau să-și dezvolte o carieră de succes datorită experienței lor în activități de voluntariat. De exemplu, mulți angajatori din instituțiile publice sau al organizațiilor nonprofit caută candidați care au experiență în activități de voluntariat, deoarece aceștia sunt de obicei mai motivați și mai dedicați cauzei organizației/ instituției.

### **10. Considerați că voluntarii au suficiente posibilități să își sporească responsabilitatea în cadrul Asociației ATTU ?**

**P:** În ceea ce privește responsabilitatea în cadrul Asociației ATTU, acest lucru depinde de nivelul de implicare și de dorința fiecărui voluntar de a crește în rolurile și responsabilitățile lor. Asociația ATTU oferă oportunități de dezvoltare și creștere prin diverse proiecte și activități, precum și prin sesiunile periodice de instruire și evaluare a voluntarilor. De asemenea, voluntarii sunt încurajați să ia inițiativă și să se implice în proiecte, campanii și acțiuni proprii, având libertatea de a-și exprima ideile și viziunile și, totodată, de a dezvolta abilitățile de lideri și manageri prin asumarea unor roluri de coordonare în cadrul echipelor de voluntari. În acest fel, voluntarii pot crește responsabilitatea în cadrul asociației și pot contribui la dezvoltarea organizației.

### **11. Care sunt modalitățile prin care ATTU îi ajută pe voluntari să obțină feedback și să învețe din experiențele lor de voluntariat?**

**P:** Feedback-ul o să vină de fiecare dată de la managerul departamentului. Organizăm evaluările anuale, iar în cazul în care un voluntar nu și-a realizat obiectivele, va avea și o discuție mai detaliată cu managerul. Dar coordonatorii organizează destul de des one-to-one-uri cu fiecare membru din echipă. Dacă este nevoie, poate interveni HR-ul, precum și președintele; depinde foarte mult de statutul voluntarului. De asemenea, modalitățile prin care voluntarii pot obține feedback sunt: evaluările periodice, sesiunile de feedback, sesiuni de reflecție, întâlnirile cu mentori, participarea la proiecte și evenimente.

### **12. Care sunt modalitățile prin care ATTU îi ajută pe voluntari să își adauge experiența de voluntariat în CV-ul lor și să își prezinte experiența într-un mod eficient în fața angajatorilor?**

**P:** Asociația își ajută voluntarii să-și adauge experiență de voluntariat prin oferirea de proiecte diverse și complexe, care implică diferite abilități și competențe. În plus, voluntariatul ATTU arată angajatorilor că ești o persoană cu inițiativă, care își asumă responsabilitatea și care este dispusă să se implice în proiecte și activități care depășesc domeniul strict de activitate profesională.

De asemenea, asociația oferă voluntarilor oportunități de a se implica în activități de management de proiect, coordonare și organizare de evenimente, precum și de a lua decizii importante în cadrul organizației. Putem oferi suport din partea Departamentului Resurse Umane în acest sens. În trecut, am organizat o serie de traininguri despre organizarea unui CV și intenționăm să le reluăm pe viitor. De altfel, putem ajuta cu transmiterea câtorva template-uri menite să ajute voluntarul, doar să completeze informațiile care lipsesc. Încurajăm realizarea unui CV cât mai atractiv și cât mai aerisit.

În ceea ce privește prezentarea experienței de voluntariat în fața angajatorilor, Asociația organizează sesiuni de pregătire pentru dezvoltarea abilităților de comunicare și prezentare a experienței de voluntariat într-un mod eficient. De asemenea, asociația oferă voluntarilor posibilitatea de a obține certificate de participare și de competențe dobândite în urma activităților desfășurate, care pot fi folosite în CV-uri și în cadrul interviurilor de angajare.

### **13. Cum poate ATTU să își încurajeze voluntarii să ia inițiativă și să dezvolte abilități de leadership?**

**P:** ATTU poate ajuta la creșterea inițiativei prin încrederea acordată voluntarilor. De asemenea, îi ajută pe voluntari să ia inițiativă prin următoarele modalități: delegare de responsabilități, coordonarea de echipe, luarea deciziilor, propunerea de idei.

### **14. Cum pot voluntarii să își construiască rețeaua de contacte și să își dezvolte abilitățile de networking prin intermediul ATTU?**

**P:** Încurajăm voluntarii să fie curioși în a descoperi echipa, istoricul ATTU și comunicativi cu persoanele din celelalte departamente. Noi de aceea organizăm întâlniri dese, atât structurate, cât și de socializare. Participarea la evenimente și conferințe, utilizarea rețelelor sociale și interacțiunea cu oamenii, participarea la proiecte și evenimente din interiorul și din exteriorul Asociației sunt metode prin care voluntarii ATTU își dezvoltă abilitățile de networking.

### **15. Ce beneficii indirecte poate aduce voluntariatul pentru dezvoltarea profesională a tinerilor, precum dezvoltarea abilităților de organizare, planificare și gestionare a timpului?**

**P:** Sunt de părere că voluntariatul arată cât de preocupat este voluntarul de dezvoltarea sa profesională și personală și că nu se limitează doar la ceea ce i se cere să facă, mai ales că a fi voluntar este o alegere. Fără să aibă un obiectiv clar, se pot produce anumite schimbări în mentalitatea tinerilor; pot deveni mai organizați, mai atenți la

comunitate, mai empatici, mai înțelegători. Totodată, voluntarul își poate dezvolta skill-uri precum: o mai bună comunicare cu cei din jur, planificarea timpului, lucrul în echipă, rapiditate în acțiuni, precum și atingerea task-urilor într-un anumit timp.

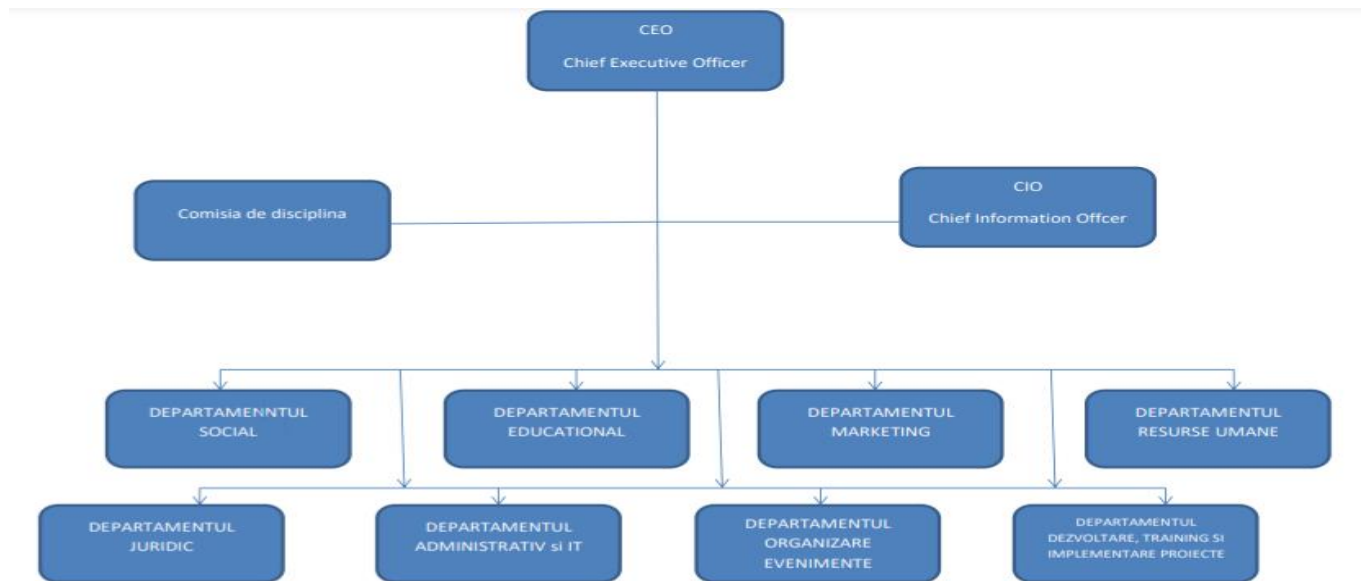
**16. În opinia dvs., cum poate ATTU să se asigure că voluntarii săi își valorifică în mod corespunzător experiența de voluntariat în cadrul organizației și își dezvoltă competențele într-un mod util în viața lor profesională?**

**P:** Pentru a se asigura că voluntarii săi își valorifică în mod corespunzător experiența de voluntariat în cadrul Asociației, aceasta comunică clar așteptările Asociației, oferă o descriere detaliată a sarcinilor și a responsabilităților; identifică abilitățile și interesele voluntarilor și oferă oportunități care permit valorificarea acestora; oferă recunoaștere pentru eforturile depuse etc.

De asemenea, prin toate activitățile pe care le desfășoară, ATTU asigură experiențe și dezvoltare profesională, promovează învățarea continuă și schimbul de idei.

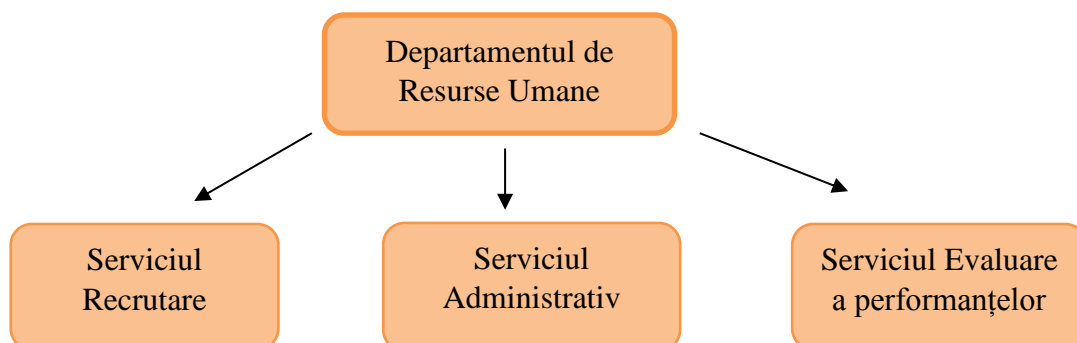
Vă mulțumesc mult pentru răspunsuri!

**Anexa 2 – Organigrama Asociației Țara Tinerilor Uniți**



Sursa: prelucrarea datelor de către autor

**Anexa 3. Organigrama Departamentului de Resurse Umane**



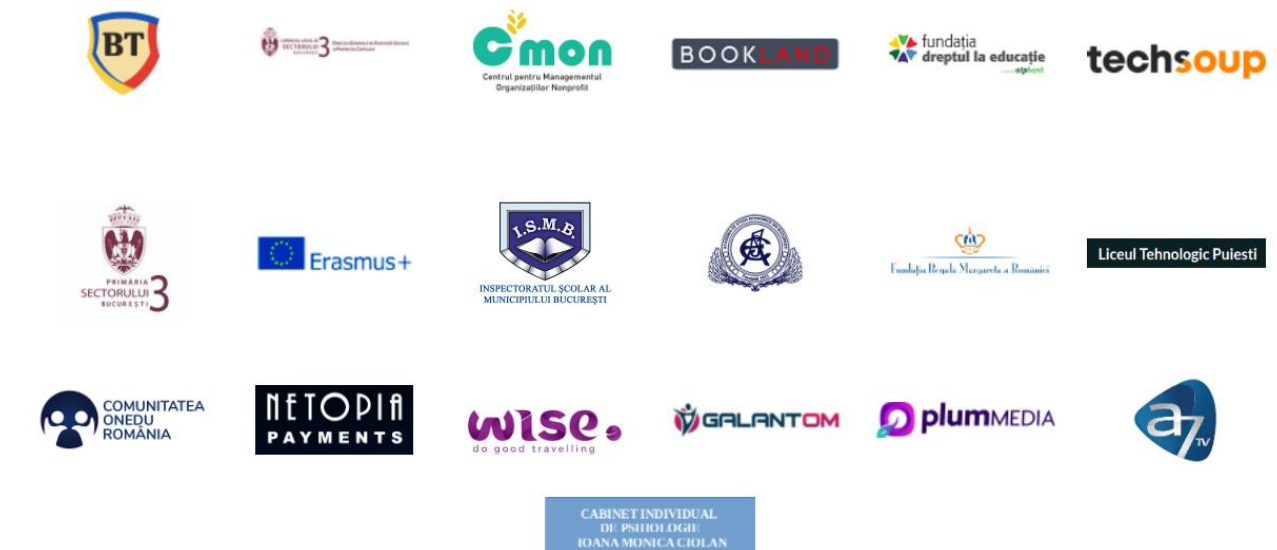
Sursa: prelucrarea datelor de catre autor.

## ANEXA 4 – Sponsori ATTU



Sursă: Pagina oficială ATTU

## ANEXA 5 – Parteneri ATTU



Sursă: Pagina oficială ATTU





## ANEXA 8 – Indicatori situația financiară, anul 2018

2018.pdf		2 / 3	67%
<b>Indicatori din BILANȚ</b>			
A. Active instituționale - total		54	
B. Active circulante - total		7420	
C. Cheltuieli în avans		11862	
D. Datorii ce trebuie plătite într-o perioadă de până la un an		1245	
E. Active circulante nete, după ce s-au dedus datorii curente		6217	
F. Total active nete deținute de instituție		13727	
G. Datorii ce trebuie plătite într-o perioadă mai mare de un an		-	
H. Provizioane		-	
I. Valoarea în avans		-	
J. Capitaluri proprii - total		13727	
Fondul general activității în scop patrimonial		0	
Capitalul fond		13727	
<b>Indicatori din CONTUL REZULTATEI ECONOMICE</b>			
Revenit din activități în scop patrimonial - perioadă anuală		277407	
Revenit din activități în scop patrimonial - la 31.12.2018		277407	
Cheltuieli privind activitatea în scop patrimonial - perioadă anuală		243921	
Cheltuieli privind activitatea în scop patrimonial - la 31.12.2018		243921	
Excedent din activități în scop patrimonial - perioadă anuală		33486	
Excedent din activități în scop patrimonial - la 31.12.2018		33486	
Deficit din activități în scop patrimonial - perioadă anuală		0	
Deficit din activități în scop patrimonial - la 31.12.2018		0	
Revenit din activități ce derivatele speciale - perioadă anuală		-	
Revenit din activități ce derivatele speciale - la 31.12.2018		-	
Cheltuieli privind activitatea ce derivatele speciale - perioadă anuală		-	
Cheltuieli privind activitatea ce derivatele speciale - la 31.12.2018		0	
Excedent din activități ce derivatele speciale - perioadă anuală		0	
Excedent din activități ce derivatele speciale - la 31.12.2018		0	
Deficit din activități ce derivatele speciale - perioadă anuală		0	
Deficit din activități ce derivatele speciale - la 31.12.2018		0	
Revenit din activități economice - perioadă anuală		-	
Revenit din activități economice - la 31.12.2018		-	
Cheltuieli privind activitatea economice - perioadă anuală		-	
Cheltuieli privind activitatea economice - la 31.12.2018		0	
Profit din activități economice - perioadă anuală		0	
Profit din activități economice - la 31.12.2018		0	
Pierdere din activități economice - perioadă anuală		0	
Pierdere din activități economice - la 31.12.2018		0	
Revenit total - perioadă anuală		277407	
Revenit total - la 31.12.2018		277407	
Cheltuieli totale - perioadă anuală		243921	
Cheltuieli totale - la 31.12.2018		243921	
Excedent/Profit - perioadă anuală		33486	
Excedent/Profit - la 31.12.2018		33486	
Deficit/Pierdere - perioadă anuală		0	
Deficit/Pierdere - la 31.12.2018		0	
<b>ALTE INFORMĂȚII</b>			

Sursă: Bilanț ATTU 2018

## ANEXA 9 – Indicatori situația financiară, anul 2019

2019.pdf		2 / 3	67%
<b>Indicatori din BILANȚ</b>			
A. Active instituționale - total		54	
B. Active circulante - total		4415	
C. Cheltuieli în avans		14013	
D. Datorii ce trebuie plătite într-o perioadă de până la un an		2341	
E. Active circulante nete, după ce s-au dedus datorii curente		12172	
F. Total active nete deținute de instituție		14996	
G. Datorii ce trebuie plătite într-o perioadă mai mare de un an		-	
H. Provizioane		-	
I. Valoarea în avans		-	
J. Capitaluri proprii - total		14996	
Fondul general activității în scop patrimonial		0	
Capitalul fond		14996	
<b>Indicatori din CONTUL REZULTATEI ECONOMICE</b>			
Revenit din activități în scop patrimonial - perioadă anuală		54	
Revenit din activități în scop patrimonial - la 31.12.2019		40475	
Cheltuieli privind activitatea în scop patrimonial - perioadă anuală		42064	
Cheltuieli privind activitatea în scop patrimonial - la 31.12.2019		42064	
Excedent din activități în scop patrimonial - perioadă anuală		3071	
Excedent din activități în scop patrimonial - la 31.12.2019		3071	
Deficit din activități în scop patrimonial - perioadă anuală		0	
Deficit din activități în scop patrimonial - la 31.12.2019		0	
Revenit din activități ce derivatele speciale - perioadă anuală		-	
Revenit din activități ce derivatele speciale - la 31.12.2019		0	
Cheltuieli privind activitatea ce derivatele speciale - perioadă anuală		-	
Cheltuieli privind activitatea ce derivatele speciale - la 31.12.2019		0	
Excedent din activități ce derivatele speciale - perioadă anuală		0	
Excedent din activități ce derivatele speciale - la 31.12.2019		0	
Deficit din activități ce derivatele speciale - perioadă anuală		0	
Deficit din activități ce derivatele speciale - la 31.12.2019		0	
Revenit din activități economice - perioadă anuală		-	
Revenit din activități economice - la 31.12.2019		0	
Cheltuieli privind activitatea economice - perioadă anuală		-	
Cheltuieli privind activitatea economice - la 31.12.2019		0	
Profit din activități economice - perioadă anuală		0	
Profit din activități economice - la 31.12.2019		0	
Pierdere din activități economice - perioadă anuală		0	
Pierdere din activități economice - la 31.12.2019		0	
Revenit total - perioadă anuală		40475	
Revenit total - la 31.12.2019		40475	
Cheltuieli totale - perioadă anuală		42064	
Cheltuieli totale - la 31.12.2019		42064	
Excedent/Profit - perioadă anuală		3071	
Excedent/Profit - la 31.12.2019		3071	
Deficit/Pierdere - perioadă anuală		0	
Deficit/Pierdere - la 31.12.2019		0	
<b>ALTE INFORMĂȚII</b>			

Sursă: Bilanț ATTU 2019

**ANEXA 10 – Indicatori situația financiară, anul 2020**

Bilanțul din BILANȚ		
A. Active nemobiliare - total	1790	
B. Active circulante - total	26283	
C. Cheltuieli în avans	207	
D. Datorii cu termen plătit mai mic decât cel al activelor	1721	
E. Active circulante nete, după înălțarea activelor	24487	
F. Total active înainte de datorii externe	26283	
G. Datorii cu termen plătit mai mic decât cel al activelor	-	
H. Provizioane	-	
I. Cheltuieli în avans	-	
J. Capital propriu - total	26086	
K. Fondul rezervat activității în scop patrimonial	0	
L. Capital total	26086	
<b>Bilanțul din CONTUL DE REZULTAT LA ÎNCHEIEREA ANULUI</b>		
M. Venituri din activități în scop patrimonial - perioada anuală	14	
N. Venituri din activități în scop patrimonial - la 31.12.2020	15460	
O. Cheltuieli privind activitatea în scop patrimonial - perioada anuală	22660	
P. Cheltuieli privind activitatea în scop patrimonial - la 31.12.2020	44881	
Q. Excedent din activitatea în scop patrimonial - perioada anuală	9800	
R. Excedent din activitatea în scop patrimonial - la 31.12.2020	8339	
S. Deficit din activitatea în scop patrimonial - perioada anuală	0	
T. Deficit din activitatea în scop patrimonial - la 31.12.2020	0	
U. Venituri din activități cu destinație specială - perioada anuală	-	
V. Venituri din activități cu destinație specială - la 31.12.2020	0	
W. Cheltuieli privind activitatea cu destinație specială - perioada anuală	-	
X. Cheltuieli privind activitatea cu destinație specială - la 31.12.2020	0	
Y. Excedent din activitatea cu destinație specială - perioada anuală	0	
Z. Excedent din activitatea cu destinație specială - la 31.12.2020	0	
AA. Deficit din activitatea cu destinație specială - perioada anuală	0	
AB. Deficit din activitatea cu destinație specială - la 31.12.2020	0	
AC. Venituri din activități economice - perioada anuală	-	
AD. Venituri din activități economice - la 31.12.2020	0	
AE. Profit din activități economice - perioada anuală	0	
AF. Profit din activități economice - la 31.12.2020	0	
AG. Pierdere din activități economice - perioada anuală	0	
AH. Pierdere din activități economice - la 31.12.2020	0	
AI. Venituri totale - perioada anuală	14	
AI. Venituri totale - la 31.12.2020	15460	
AJ. Cheltuieli totale - perioada anuală	22660	
AJ. Cheltuieli totale - la 31.12.2020	44881	
AK. Excedent/Profit - perioada anuală	9800	
AK. Excedent/Profit - la 31.12.2020	8339	
AL. Deficit/Pierdere - perioada anuală	0	
AL. Deficit/Pierdere - la 31.12.2020	0	
<b>ALTE INFORMAȚII</b>		

Sursă: Bilanț ATTU 2020

**ANEXA 11 – Contract de voluntariat**

**CONTRACT\_VOLUNTAR - Salvat**    Căutare (alt + G)    Silvia Galiț SG

rmire    Inserare    Aspect    Referințe    Revizuire    Vizualizare    Ajutor    Comentarii    Recuperare    Editare    Partajare

Georgia    11    A<sup>^</sup>    A<sup>˘</sup>    B    I    U    A    ...

desășurării activităților care tac obiectul prezentului contract de voluntariat;  
 3.7 dreptul de a cere informații și recomandări despre voluntari, altor persoane;  
 3.8 dreptul de a iniția schimbarea conținutului fișei de voluntariat, cu obligația de a informa voluntarul cu 15 zile înainte despre această intenție.

**B. Voluntarul dispune de următoarele drepturi:**  
 3.9 dreptul de a desfășura activitatea de voluntariat în concordanță cu capacitatea, pregătirea și disponibilitatea sa;  
 3.10 dreptul de a solicita organizației gazdă eliberarea certificatului de voluntariat însoțit de raportul de activitate;  
 3.11 dreptul la confidențialitate și protecția datelor personale;  
 3.12 dreptul la timp liber corespunzător cu activitatea de voluntariat;  
 3.13 dreptul de a fi respectat ca și persoană și tratat ca și coleg cu drepturi egale de către conducerea organizației, de colegi și de partenerii organizației, fără deosebire de rasă, etnie, sex sau orientare sexuală, convingeri politice sau religioase, abilitate fizică/psihică, nivel de educație, stare civilă, situație economică sau orice alte asemenea criterii;  
 3.14 dreptul de a participa activ la elaborarea și derularea programelor în considerarea cărora a încheiat prezentul contract;  
 3.15 dreptul la un loc unde să își desfășoare activitatea și accesul la echipamentul și consumabilele necesare derulării activității;  
 3.16 dreptul de a beneficia de îndrumare și orientare din partea coordonatorului de voluntariat;  
 3.17 dreptul de a i se asigura sănătatea și securitatea în muncă de către organizația gazdă, în funcție de natura și de caracteristicile activității pe care o desfășoară;  
 3.18 dreptul de a avea acces la cât mai multe informații despre organizația în cadrul căreia urmează să activeze;  
 3.19 dreptul de a participa la programele de formare și instruire oferite de organizație.  
 3.20 dreptul de a i se recunoaște activitatea de voluntariat drept experiență profesională și/sau în specialitate, în funcție de tipul activității, dacă aceasta este realizată în domeniul studiilor absolvite - conform Art. 10 (2) din Legea 78/2014 privind reglementarea activității de voluntariat din România.

**Art. 4. OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR**  
**A. Organizația gazdă se obligă:**  
 4.1 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;  
 4.2 să elibereze voluntarului certificatul nominal care atestă calitatea de voluntar;  
 4.3 să-l trateze pe voluntar ca și coleg cu drepturi egale;  
 4.4 să pună la dispoziția voluntarului statutul, regulamentele de ordine interioară ale organizației și deciziile biroului de conducere și ale coordonatorului de voluntari;  
 4.5 să pună la dispoziția voluntarului datele de contact ale coordonatorului de voluntari/coordonatorului de proiect;

1.622 cuvinte    Română    70%    Potrivire    Oferiți feedback către Microsoft

Sursă: Contract de voluntariat

**BIBLIOGRAFIE****I. CĂRȚI**

1. Astin, W. A., Sax, J. L., & Avalos, J. (1999). Long-Term Effects of Volunteerism During the Undergraduate Years. Available at: <https://digitalcommons.unomaha.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1110&context=slcehighered> (accessed 16 October 2022).
2. Anul european al voluntariatului. (2012). Agenda publică pentru voluntariat în România 2012-2020. Available at: [http://federatiavolum.ro/wp-content/uploads/2014/11/Agenda\\_Publica\\_pt\\_Voluntariat\\_in\\_Romania\\_2012\\_2020.pdf](http://federatiavolum.ro/wp-content/uploads/2014/11/Agenda_Publica_pt_Voluntariat_in_Romania_2012_2020.pdf) (accessed 26 October 2022).
3. Bang, H., Ross, S., & Reio, J. (2012). From motivation to organizational commitment of volunteers. doi:<http://dx.doi.org/10.1108/02621711311287044>.
4. Bicăilă, C., Clocotici, O., Nanu, I., Oțelea, M., & Stativă, E. (2021). Manualul voluntarului. (I. N. Publică, Ed., & I. Nanu, Trad.) Available at: <https://proiect-pdp1.insp.gov.ro/wp-content/uploads/2022/07/Manual-voluntari.pdf> (accessed 04 December 2022).
5. Bocsi, V., Fényes, H., & Markos, V. (2017). Motives of volunteering and values of work among higher education students. *Citizenship, Social and Economics Education*, 16(2), 117-131. Available at: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/2047173417717061> (accessed 26 October 2022).
6. Bosîl, D. (2014). Aspecte practice ale voluntariatului în cadrul științelor juridice. Available at: [https://ibn.idsi.md/sites/default/files/imag\\_file/Aspecte%20practice%20ale%20voluntariatului%20in%20cadrul%20stiintelor%20juridice.pdf](https://ibn.idsi.md/sites/default/files/imag_file/Aspecte%20practice%20ale%20voluntariatului%20in%20cadrul%20stiintelor%20juridice.pdf) (accessed 11 December 2022).
7. Burcea, Ș. G. (2015). Managementul întreprinderilor sociale. Cluj-Napoca. Available at: [https://online.ase.ro/pluginfile.php/348335/mod\\_resource/content/1/Managementul%20intreprinderilor%20sociale%20%E2%80%93%20SG%20Burcea.pdf](https://online.ase.ro/pluginfile.php/348335/mod_resource/content/1/Managementul%20intreprinderilor%20sociale%20%E2%80%93%20SG%20Burcea.pdf) (accessed 08 December 2022).
8. Bussell, H., & Forbes, D. (2002). Understanding the volunteer market: The what, where, who and why of volunteering. *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*, 7, 244-257. Available at: <https://doi.org/10.1002/nvsm.183> (accessed 12 October 2022).
9. Cace, S., Nicolăescu, V., Anton, A. N., & Rotaru, S. (2011). Organizațiile neguvernamentale și economia socială. În *Manual de intervenție*. București: Available at: <https://argus-proiect.ro/wp/wp-content/uploads/2019/09/Organizatiile-neguernamentale-si-economia-sociala-.pdf> (accessed 15 November 2022).
10. Callow, M. (2006). Identifying promotional appeals for targeting potential volunteers: an exploratory study on volunteering motives among retirees. *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*, Volume 9 (Number 3), 261–274. doi:<https://doi.org/10.1002/nvsm.252>
11. Chambré, M. S. (1989). *Kindling Points of Light: Volunteering as Public Policy*. Available at: <https://www.deepdyve.com/lp/sage/kindling-points-of-light-volunteering-as-public-policy-LbeScQswny?key=sage> (accessed 14 October 2022)
12. Chelcea, S. (2007) *Metodologia cercetării sociologice. Metode cantitative și calitative*, Ediția a III-a, București: Editura Economică, cap. XVI. Available at: <https://www.scribd.com/doc/109464264/Septimiu-Chelcea-Metodologia-Cercetarii-Sociologice> (accessed 25 February 2023)
13. Eyler, J., Giles Jr, D. E., & Braxton, J. (1997). The impact of service-learning on college students. *Michigan journal of community service learning*, 4, pp. 5–15. Available at: <http://hdl.handle.net/2027/spo.3239521.0004.101> (accessed 03 November 2022)

14. Fundația pentru dezvoltarea societății civile România 2017. Sectorul neguvernamental – Profil, tendințe, provocări- București, p. 50. Available at: [https://issuu.com/oanaionitanasui/docs/romania-2017\\_fdsc](https://issuu.com/oanaionitanasui/docs/romania-2017_fdsc) (accessed 03 November 2022).
15. Gay, P. (1998). Getting into work: volunteering for employability. Available at: <https://www.bl.uk/collection-items/getting-into-work-volunteering-for-employability> (accessed 18 October 2022).
16. Giancaspro, M., & Manuti, A. (2021). Learning to Be Employable Through Volunteering: A Qualitative Study on the Development of Employability Capital of Young People. *Frontiers in Psychology*. Available at: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2021.574232/full> (accessed 17 November 2022).
17. Guvernul României. (2019). Ghid privind optimizarea parteneriatului dintre autoritățile administrației publice și mediul asociativ pentru voluntariat. București. Available at: <https://sgg.gov.ro/1/wp-content/uploads/2020/07/DRAFT-FINAL-GHID.pdf> (accessed 07 December 2022).
18. Haefliger, U., & Hug, S. (2009). Mean Well to Do Good? Volunteer Motivation Re-Examined. În *In annual meeting of the Midwest Political Science Association 67th Annual National* (p. 3). Available at: <http://www.unige.ch/ses/spo/static/simonhug/mwtdg/mwtdg.pdf> (accessed 12 October 2022).
19. Hager, P., & Halliday, J. (2007). Hager, P., & Halliday, J. (2007). Recovering informal learning: Wisdom, judgement and community (Vol. 7). Springer Science & Business Media. Available at: [https://books.google.ro/books?hl=ro&lr=&id=XIILuUsaC\\_gC&oi=fnd&pg=PR9&dq=Hager,+P.,+and+Halliday,+J.+\(2009\).+Recovering+informal+learning:Wisdom,+judgement+and+community.&ots=43C0GKuINa&sig=I0Kxs315p-V-6ceUaiHotqNy-uk&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.ro/books?hl=ro&lr=&id=XIILuUsaC_gC&oi=fnd&pg=PR9&dq=Hager,+P.,+and+Halliday,+J.+(2009).+Recovering+informal+learning:Wisdom,+judgement+and+community.&ots=43C0GKuINa&sig=I0Kxs315p-V-6ceUaiHotqNy-uk&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false) (26 October 2022)
20. Hall, P. D. (2006). A Historical Overview of Philanthropy, Voluntary Associations, and Nonprofit Organizations in the United States, 1600–2000. Walter W. Powell, Professor Richard Steinberg (Eds.), *The nonprofit sector: A research handbook* (pg. 32-58). New Haven, Connecticut, USA: Yale University Press. Available at: [https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/2101350/mod\\_resource/content/1/Peter%20Hall%20-%20A%20historical%20overview.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/2101350/mod_resource/content/1/Peter%20Hall%20-%20A%20historical%20overview.pdf) (accessed 01 October 2022).
21. Handy F, Cnaan RA, Hustinx L, et al. (2010) A cross-cultural examination of student volunteering: Is it all about résumé building? *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly* 3: 498–523. Available at: <https://doi.org/10.1177/0899764009344353> (accessed 04 October 2022).
22. Hesser G., (1995) Faculty assessment of student learning: Outcomes attributed to service-learning and evidence of changes in faculty attitudes about experiential education. *Michigan Journal of Community Service Learning* 2: 33–42. Available at: <http://hdl.handle.net/2027/spo.3239521.0002.103> (accessed 04 October 2022).
23. Hirst, A. (2001). Links between Volunteering and employability. Available at: <https://core.ac.uk/download/pdf/4154452.pdf> (accessed 12 October 2022).
24. Hustinx, L., Handy, F., & Cnaan, A. R. (2012). Student volunteering in China and Canada: Comparative perspectives. *Canadian Journal of Sociology*, 37 (1). 55-84. Preluat pe Available at: [https://repository.upenn.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1198&context=spp\\_papers](https://repository.upenn.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1198&context=spp_papers) (accessed 13 October 2022).
25. Ivan, M. (2014). Despre voluntariat si rolul voluntariatului in dezvoltarea comunității. Available at: <http://www.gal-vulcan.ro/pictures/activitate7/Despre%20voluntariat%20si%20rolul%20voluntariatului.pdf> (accessed 15 December 2022).
26. Kamerade, D., & Paine, A. E. (2014). Volunteering and employability: implications for policy and practice. *Voluntary Sector Review*, 5(2), 259–273. doi:10.1332/204080514X14013593888736 (accessed 27 October 2022).

27. Keough, M. (2015). From volunteering to paid employment: Skills transfer in the south Australian country fire service. Available at: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED561226.pdf> (accessed 22 October 2022).
28. Koolen-Maas, S. A., Meijs, L. C., van Overbeeke, P. S., & Brudney, J. L. (2022). Rethinking Volunteering as a Natural Resource: A Conceptual Typology. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 08997640221127947. Available at: <https://doi.org/10.1177/0899764022112794> (accessed 22 October 2022).
29. Legea 78/2014, a. 1. (fără an). Legea nr. 78/2014 privind reglementarea activității de voluntariat în România. Available at: <https://lege5.ro/Gratuit/gm4tsojsgi/art-1-lege-78-2014?dp=gy4dambygm3dk> (accessed 24 October 2022).
30. Low, N., Butt, S., Paine, A. E., & Smith, J. D. (2007). Helping Out: A national survey of volunteering and charitable giving. Available at: <https://openaccess.city.ac.uk/id/eprint/2547/1/Helping%20Out.pdf> (accessed 20 October 2022).
31. Maranta, A., & Sladowski, P. S. (2010). Skills Based Volunteering: A Discussion Paper. Available at: [https://volunteer.ca/vdemo/EngagingVolunteers\\_DOCS/skills-based-volunteering-discussion-paper.pdf](https://volunteer.ca/vdemo/EngagingVolunteers_DOCS/skills-based-volunteering-discussion-paper.pdf) (accessed 27 October 2022).
32. Nichols, G., & Ralston, R. (2011). Social Inclusion through Volunteering: The Legacy Potential of the 2012 Olympic Games. *Sociology* 45, 900-914. doi:10.1177/0038038511413413.
33. Ockenden, N., & Hill, M. (2009). A gateway to work? The role of Volunteer Centres in supporting the link between volunteering and employability. The Institute for Volunteering Research. Available at: <http://hdl.voced.edu.au/10707/330282> (accessed 09 December 2022).
34. Paine, A. E., McKay, S., & Moro, D. (2013). Does volunteering improve employability? Insights from the British Household Panel Survey and beyond. Available at: <https://www.birmingham.ac.uk/documents/college-social-sciences/social-policy/tsrc/working-papers/working-paper-100.pdf> (accessed 26 October 2022).
35. Parlamentul European. (2011). Volunteering and Intergenerational Solidarity. 7. Available at: [https://www.europarl.europa.eu/pdf/eurobarometre/2011/juillet/04\\_07/rapport\\_%20eb75\\_2\\_%20benevolat\\_en.pdf](https://www.europarl.europa.eu/pdf/eurobarometre/2011/juillet/04_07/rapport_%20eb75_2_%20benevolat_en.pdf) (accessed 09 December 2022).
36. Păceșilă, M. (2017). Corporate volunteering: trends, benefits and challenges. *Current situation in Romania. Theoretical and Empirical Researches in Urban Management*, 12(2), 19-29. Available at: <https://www.jstor.org/stable/26332368> (accessed 11 November 2022).
37. Pruneanu, M., & Petreanu, A. (2010). Volunteering in Sport. *Gymnasium – Journal of Physical Education and Sport*, XI, 35. Available at: [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/53560151/Gymnasium\\_JPES\\_No\\_1\\_Vol\\_XI\\_2010\\_-\\_MP\\_AP\\_-\\_libre.pdf?1497726111=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3D%20VOLUNTEERING\\_IN\\_SPORT.pdf&Expires=1672965796&Signature=Zmjdeq8G8W9KyGuAi1Ea4rGkVE8gdrZxbBZ3c64sSIFfDRzysRdHLt9gGThar8j4HezuB5MzCZI3q1j6Qk8FFv4iYGX0IW0g23a2Gpi~BRn37PnEjEXCABwXrEZ75GSOFK7jtHa7yW1shDZJgiPvZEwnR4zRhxyz~9ca83v-zSR4xjFVRUiMIXiEHIW4z2xqSiINORYft8~IUL71jIRMJIs2WNsewqnRdakFiLq9QW1hqEsg~DrtNlgfxXa1I50iy3YrH6PylkLNZoFROeYIf7bpuS0fiqUVxtH8s0duUzn0wc4kQM0vUcDXJyONxko6yn9HQOgyS5N91ajNRaeFgw\\_\\_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/53560151/Gymnasium_JPES_No_1_Vol_XI_2010_-_MP_AP_-_libre.pdf?1497726111=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3D%20VOLUNTEERING_IN_SPORT.pdf&Expires=1672965796&Signature=Zmjdeq8G8W9KyGuAi1Ea4rGkVE8gdrZxbBZ3c64sSIFfDRzysRdHLt9gGThar8j4HezuB5MzCZI3q1j6Qk8FFv4iYGX0IW0g23a2Gpi~BRn37PnEjEXCABwXrEZ75GSOFK7jtHa7yW1shDZJgiPvZEwnR4zRhxyz~9ca83v-zSR4xjFVRUiMIXiEHIW4z2xqSiINORYft8~IUL71jIRMJIs2WNsewqnRdakFiLq9QW1hqEsg~DrtNlgfxXa1I50iy3YrH6PylkLNZoFROeYIf7bpuS0fiqUVxtH8s0duUzn0wc4kQM0vUcDXJyONxko6yn9HQOgyS5N91ajNRaeFgw__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA) (accessed 04 October 2022).
38. Popescu, A. (2015). Istoria voluntariatului în lume și în România. Available at: <https://epale.ec.europa.eu/ro/blog/istoria-voluntariatului-lume-si-romania> (accessed 09 December 2022).
39. Potcovaru, A. M. (2021). Metode de analiză utilizate în fundamentarea procesului de planificare strategică.
40. Profiroiu, A., & Păceșilă, M. (2017). Volunteering: a route to the students professional development. În *Administratie si Management Public* (pg. 91-107). Available at:

- <https://www.proquest.com/openview/e868970950f34cfcb0de5a75ed90058e/1?pq-origsite=gscholar&cbl=986350> (accessed 27 October 2022).
41. Salamon, M. L., & Anheier, K. H. (1998). Globalizarea sectorului nonprofit: O teorie revizuită. Available at: <https://www.fdsc.ro/documente/19.pdf> (accessed 10 October 2022).
  42. Salamon, M. L., & Sokolowski, W. (2016). The Size and Scope of the European Third Sector. Available at: [https://thirdsectorimpact.eu/site/assets/uploads/documentations/tsi-working-paper-no-12-size-scope-third-sector-europe/TSI-Working-Paper-12\\_Size-and-Scope.pdf](https://thirdsectorimpact.eu/site/assets/uploads/documentations/tsi-working-paper-no-12-size-scope-third-sector-europe/TSI-Working-Paper-12_Size-and-Scope.pdf) (accessed 20 December 2022).
  43. Secretariatul General al Guvernului. (2019). Promotorii Voluntariatului în România” - Program aflat sub patronajul Guvernului României prin Secretariatul General al Guvernului, Serviciul pentru Guvernare Deschisă. În Ghid privind optimizarea parteneriatului dintre autoritățile administrației publice și mediul asociativ pentru voluntariat (p. 44). Available at: <https://sgg.gov.ro/1/wp-content/uploads/2020/07/DRAFT-FINAL-GHID.pdf> (accessed 26 October 2022).
  44. Stalinescu, E., & Achiței, A. (2005). Managementul Voluntarilor. (Golia, Ed.) Iași. Available at: [https://alaturidevoi.ro/wp-content/uploads/2017/03/managementul\\_voluntarilor.pdf](https://alaturidevoi.ro/wp-content/uploads/2017/03/managementul_voluntarilor.pdf) 26 October 2022).
  45. Șandor, S. D. Metode și tehnici de cercetare în științele sociale. Available at: <https://docplayer.net/21004557-Metode-si-tehnici-de-cercetare-in-stiintele-sociale-sorin-dan-sandor.html>, (accessed 24 February 2023) (cap. IV).
  46. Uniunea Europeană, Guvernul României, & Programul Operațional Capacitate Administrativă. (2010). Monitorizarea și evaluarea voluntarilor pentru sisteme de răspuns la urgențe. Available at: <https://voluntari.fundatiapentrusmur.ro/wp-content/uploads/2020/09/Monitorizarea-si-evaluarea-voluntarilor-pentru-sisteme-de-raspuns-la-urgente.docx> (accessed 4 December 2022).
  47. Vereha, O., Nicolov, A., Sofrone, R., Ivănel, B., Rîtea, R., Costache, D., Popescu, A. (2020). Civic Labs. În R. d. Civilă. Code for Romania. Available at: <https://code4.ro/storage/uploads/6de478b6-5d5a-4c33-9963-b7432b1f17de/RaportSocietateCivila.pdf> (accessed 15 December 2022).
  48. VOLUM: Fundația Organizațiilor care Sprijină Dezvoltarea Voluntariatului în România) (2012). Agenda publică pentru voluntariat în România. Available at: [http://federatiavolum.ro/wp-content/uploads/2016/07/web\\_agenda\\_publica\\_pt\\_voluntariat\\_in\\_romania\\_A4\\_210x297\\_mm\\_VO LUM.pdf](http://federatiavolum.ro/wp-content/uploads/2016/07/web_agenda_publica_pt_voluntariat_in_romania_A4_210x297_mm_VO LUM.pdf) (accessed 12 December 2022).
  49. VOLUM: Fundația Organizațiilor care Sprijină Dezvoltarea Voluntariatului în România) (2012). Agenda publică pentru voluntariat în România, & Learning & Ecosystem. (2016). Ghid pentru Măsurarea efectelor și impactului voluntariatului asupra organizației gazdă. Available at: [http://federatiavolum.ro/wp-content/uploads/2016/07/ghid\\_masurare\\_efecte\\_voluntariat\\_A4\\_210x297\\_mm\\_VOLUM.pdf](http://federatiavolum.ro/wp-content/uploads/2016/07/ghid_masurare_efecte_voluntariat_A4_210x297_mm_VOLUM.pdf) (accessed 5 January 2023).
  50. Wang, S., Ling, W., Lu, Z., Wei, Y., Li, M., & Gao, L. (2022). Can Volunteering Buffer the Negative Impacts of Unemployment and Economic Inactivity on Mental Health? Longitudinal Evidence from the United Kingdom. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(11), 6809. Available at: <https://doi.org/10.3390/ijerph19116809> (accessed 17 December 2022).
  51. Wiertz, D., & Lim, C. (2019). The civic footprints of labor market participation: Longitudinal evidence from the United States, 2002–2015. Available at: <https://doi.org/10.1093/sf/soy108> (accessed 10 December 2022).
  52. Wiertz, D., & Lim, C. (2019). The civic footprints of labor market participation: Longitudinal evidence from the United States, 2002–2015. Available at: <https://doi.org/10.1093/sf/soy108> (accessed 12 October 2022).
  53. Wilson, J., & Musick, M. (1999). The effects of volunteering on the volunteer. *Law and Contemp. Probs.*, 62, 141. Available at: <https://doi.org/10.2307/1192270> (accessed 15 October 2022).
  54. Wilson, J. (2012). Volunteerism research: a review essay. *Nonprofit Volunt. Sect. Q.* 41, 176–212. doi: 10.1177/0899764011434558

55. Wymer, W., & Starnes, J. B. (2001). "Conceptual Foundations and Practical Guidelines for Recruiting Volunteers to Serve in Local Nonprofit Organizations: Part I." *Journal of Nonprofit & Public Sector Marketing* (Best Business Books, an imprint of The Haworth Press, Inc.), 9, 63-96. Available at: [https://www.academia.edu/1184664/Conceptual\\_Foundations\\_and\\_Practical\\_Guidelines\\_for\\_Recruiting\\_Volunteers\\_to\\_Serve\\_in\\_Local\\_Nonprofit\\_Organizations](https://www.academia.edu/1184664/Conceptual_Foundations_and_Practical_Guidelines_for_Recruiting_Volunteers_to_Serve_in_Local_Nonprofit_Organizations) (accessed 15 October 2022).

## II. SITE-URI

1. Asociația Țara Tinerilor Uniți. (2014) 'Voluntarului din anul 2014' [online] la adresa: [https://drive.google.com/file/d/19pbBQp1GGF1TCbgm2\\_WjFB3gT1rxZosr/view](https://drive.google.com/file/d/19pbBQp1GGF1TCbgm2_WjFB3gT1rxZosr/view) data ultimei accesări 24.02.2022.
2. Asociația Țara Tinerilor Uniți. (2018) 'Regulament de Ordine Interioară' [online] la adresa: [file:///C:/Users/Campion/Downloads/scribd.vpdfs.com\\_regulament-de-ordine-interioara-attu-1.pdf](file:///C:/Users/Campion/Downloads/scribd.vpdfs.com_regulament-de-ordine-interioara-attu-1.pdf) data ultimei accesări 24.02.2022.
3. Asociația Țara Tinerilor Uniți. (2018) 'Raport de activitate anul 2018' [online] la adresa: <https://express.adobe.com/page/geViQW5wvTrRC/> data ultimei accesări 24.02.2022.
4. Asociația Țara Tinerilor Uniți. (2019) 'Raport de activitate anul 2019', [online] la adresa: <https://express.adobe.com/page/Xn6SRCpj8KpOs/> data ultimei accesări 22.02.2022.
5. Asociația Țara Tinerilor Uniți. (2020) 'ATTU Catalog Prezentare 2020' [online] la adresa: <https://drive.google.com/file/d/16FUk2v5tJJA1-didWp8wfjfgqxJOe68m/view> data ultimei accesări 22.02.2022.
6. Asociația Țara Tinerilor Uniți. (2022), 'Istorie și evoluție ATTU' [online] la adresa <https://ongattu.ro/istoric-si-evolutie/>, data ultimei accesări 20.02.2023.
7. Asociația Țara Tinerilor Uniți. (2022), 'Parteneri ATTU' [online] la adresa <https://ongattu.ro/parteneri/>, data ultimei accesări 27.02.2023.
8. Asociația Țara Tinerilor Uniți. (2020) 'Raport anual', [online] la adresa: <https://drive.google.com/file/d/1-sQIi-M72PTumsoOI6u0PRg2c-JM7HJb/view> data ultimei accesări 22.02.2022.
9. Asociația Țara Tinerilor Uniți. (2021) 'Raport de activitate', [online] la adresa: <https://express.adobe.com/page/cG50VL133mbjm/> data ultimei accesări 24.02.2022.
10. Asociația Țara Tinerilor Uniți. (2020) 'Statutul Asociației Țara Tinerilor Uniți' [online] la adresa: [https://taratineriloruniti-my.sharepoint.com/:w:/g/personal/daniel\\_constantin\\_ongattu\\_ro/EULKORNwMc1PvM4qQiIwStYBimUO15H9n7kdAroqX5DKQ](https://taratineriloruniti-my.sharepoint.com/:w:/g/personal/daniel_constantin_ongattu_ro/EULKORNwMc1PvM4qQiIwStYBimUO15H9n7kdAroqX5DKQ), data ultimei accesări 20.02.2023.
11. Asociația Țara Tinerilor Uniți. (2022), 'Sponsori ATTU' [online] la adresa <https://ongattu.ro/sponsori/>, data ultimei accesări 27.02.2023.
12. Contract de voluntary [online] la adresa: [https://taratineriloruniti-my.sharepoint.com/:w:/g/personal/daniel\\_constantin\\_ongattu\\_ro/ETX8ZJU0WDVJualNvSDZMTcB\\_Cb4VXZVDSReqsI9K1OKGg](https://taratineriloruniti-my.sharepoint.com/:w:/g/personal/daniel_constantin_ongattu_ro/ETX8ZJU0WDVJualNvSDZMTcB_Cb4VXZVDSReqsI9K1OKGg).

### III. LEGISLAȚIE

1. Ordonanță nr. 26 din 30 ianuarie 2000 cu privire la asociații și fundații, publicată în M. Of., nr 39 din 31 ianuarie 2000.
2. Guvernul României. (2000). Ordonanță nr. 26 din 30 ianuarie 2000 cu privire la asociații și fundații. Available at Portal Legislativ: <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/20740>( accessed 07 February 2023).
3. Parlamentul României. (2002). Legea nr. 202 din 19 aprilie 2002 (republicată) privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați. Available at: <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/35778> (accessed 24 February 2023).
4. Parlamentul României. (2003). Legea nr. 52 din 21 ianuarie 2003 (republicată) privind transparența decizională în administrația publică. 1-2. Available at: <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/41571> (accessed 24 February 2023).
5. Parlamentul României. (1991). Legea contabilității nr.82 din 24 decembrie 1991. Available at: <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/58588> (accessed 25 February 2023).
6. Parlamentul României. (2015). *Codul Fiscal din 8 septembrie 2015*. Available at: <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/171282> (accessed 25 February 2023).
7. Parlamentul României. (2014). Legea nr. 78 din 24 iunie 2014 privind reglementarea activității de voluntariat în România. Available at: <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/159292> (accessed 25 February 2023).
8. Parlamentul României. (2018). Legea nr.190 din 18 iulie 2018 privind măsuri de punere în aplicare a Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter per. Available at: <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/203151> (accessed 25 February 2023).