



香港青年協會
the hongkong federation of youth groups

由心出發—— 促進青年參與義務工作

研究報告



網上版本

目錄

<u>第一章</u>	引言	1
<u>第二章</u>	研究方法	2
<u>第三章</u>	文獻參考：義務工作的概念、發展和概況	6
<u>第四章</u>	網上青年問卷調查及青年個案訪問結果	22
<u>第五章</u>	聚焦小組訪談結果	50
<u>第六章</u>	研究要點及建議	63
參考資料		71
附錄一	線上調查問卷	74
報告編輯團隊		
鳴謝		

第一章 引言

義工行善助人，無私奉獻的精神，有利於社會的持續發展；根據一份最新的調查¹，過去一年，香港市民義務工作時數高達 1.58 億小時，等值經濟產出約為 109 億港元，反映義務工作對社會的重要價值。另一方面，青年參與義工服務，展現出對社會的承擔精神，亦有助青年的自我成長，建立個人和就業技能。

在本港義工發展中，青年是支撐義工服務的重要力量。香港青年協會（青協）過去一直致力鼓勵青年投身義工行列，為青年提供多元的義工體驗，在社區推廣關愛互助文化。此外，青年義工網絡（VNET）透過「好義」系列，建立富彈性的義工登記、配對、學習及獎勵制度，讓青年按其時間、興趣及專長，靈活參與不同形式的義工服務。

隨著環境的轉變，社會的挑戰接踵而來，義工的角色愈發重要。然而，過去三年多的疫情減少了實體義工服務的機會，同時亦衍生了新的義工參與形式，例如網上義工或自發組織義工隊回應社區需要。再者，現今青年的課餘或工餘活動選擇多，對義工服務的需要或有新轉變。

青年是否願意投入自己的時間和心力，參與義務工作牽涉多方面的因素；有研究發現，得到政府和社會的嘉許和認同，以及多樣的義工服務選擇，有助推動更多人參與義務工作²。如何掌握青年對義工需求的轉變並適時回應，以進一步鼓勵他們加入義工行列，是值得社會各持分者深思的議題。

在本港，推動青年做義工，以提升他們參與及建設社區是特區政府青年工作重點之一。有見及此，是項研究旨在從青年視角，了解本港年輕一代參與義務工作的意向和取態，歸納窒礙和有助鼓勵青年做義工，以及構成良好義工體驗的重要因素，冀進一步推動青年的參與，並優化他們的義工參與體驗。

¹ 義務工作發展局 (2024)。「2024 香港義務工作調查」新聞稿。網址：
https://docs.google.com/document/d/1ZRJplhyPzB9k_5wLlxpspKSid7-Uo_DX/edit。

² MWYO (2019)。大灣區青年義工新機遇。網址：
https://mwyo.org/tc/opinion_details.php?id=223。

第二章 研究方法

2.1 研究目的

在本港義工發展中，青年是支撐義工服務的主要力量和資本；而推動青年做義工，以提升他們參與和服務社會的程度是今屆特區政府的青年工作方針之一。藉上述背景契機，本研究目的是了解香港青年參與義務工作的基本面貌和體驗、對參與的意向和取態等，從青年角度，就進一步推動他們加入義工行列和優化義工體驗，提出可行建議。

2.2 定義

「義務工作」亦稱志願服務；現時，參與義工的形式、途徑或範圍等並沒有統一或正式的定義。參考聯合國的觀點，義務工作是自願展開而不為任何物質報酬的行為，目標是為社會或他人帶來正面影響。

2.3 研究問題

是項研究的重點問題是「如何推動青年加入義工行列，並優化義工的參與體驗」，並從下列方向作出探討：

- (1) 青年如何理解義務工作及參與其中的意義。
- (2) 青年參與義務工作的意向和狀況，包括推力和阻力、得著。
- (3) 青年對義務工作的期望及所需支援。
- (4) 構成良好義工體驗的元素，以維持參與的持續性。

2.4 研究方法

就上述問題，本研究透過四方面進行資料蒐集，包括(1) 青年網上問卷意見調查；(2) 青年個案訪談；(3) 聚焦小組；以及(4) 海內外文獻參考。

2.4.1 青年網上問卷調查

調查於 2024 年 7 月 12 日至 7 月 22 日期間進行，從 191,263 名 15-34 歲香港青年協會會員中隨機抽樣，發電郵邀請其於網上填寫問卷，成功訪問了 1,082 名香港青年，受訪者的基本資料可參看表 2.1。樣本標準誤低於±1.5%。

有關問卷調查的受訪者基本資料，可參看表 2.1。問卷內容共 36 題（詳見附錄一），主要分為四個範疇：(1) 參與義務工作的概況；(2) 對義務工作的看法；(3) 參與的推力和阻力；及(4) 個人基本資料。

表 2.1：意見調查受訪者的基本資料

	人數	百分比
性別		
男	309	28.6%
女	773	71.4%
合計	1,082	100.0%
年齡(歲)		
15-19	430	39.7%
20-24	276	25.5%
25-29	185	17.1%
30-34	191	17.7%
合計	1,082	100.0%
教育程度		
初中或以下	52	4.8%
高中（包括毅進）	355	32.8%
專上非學位	121	11.2%
大學學位	455	42.1%
大學學位或以上	99	9.1%
合計	1,082	100.0%
行業		
製造	8	0.7%
建造	28	2.6%
進出口貿易及批發	8	0.7%
零售、住宿及膳食服務	34	3.1%
運輸、倉庫、郵政及速遞服務	9	0.8%
資訊及通訊	26	2.4%
金融、保險、地產、專業及商用服務	49	4.5%
公共行政、社會及個人服務	230	21.3%
學生	592	54.7%
料理家務者	20	1.8%
待業、失業及其他非在職者	44	4.1%
其他	17	1.6%
不知／難講	17	1.6%
合計	1,082	100.0%

2.4.2 青年個案訪談

青年個案訪問於 2024 年 6 月 7 日至 7 月 7 日期間進行，透過香港青年協會前線服務單位的協助和聯繫，以及滾雪球方法，成功邀請 20 名 16 至 34 歲的青年接受訪問，形式主要是面對面及透過即時視訊軟件進行。男受訪者及女受訪者分別佔 13 人及 7 人；在職及在學者分別佔 8 人及 12 人。有關受訪者的基本資料，可參看表 2.2。

表 2.2：受訪青年個案的基本資料

編號	性別	年齡 (歲)	教育程度	行業	受訪時的義工參與狀況
01	女	23	大學或以上	碩士研究生	過去 12 個月有做義工
02	男	23	大學或以上	資訊通訊業	過去 12 個月有做義工
03	女	22	大學或以上	學生	過去 12 個月沒有做義工
04	女	22	大學或以上	學生	過去 12 個月有做義工
05	男	28	大學或以上	社會服務業	過去 12 個月有做義工
06	女	20	專上非學位	學生	過去 12 個月有做義工
07	男	34	大學或以上	社會服務業	過去 12 個月有做義工
08	女	19	高中	學生	過去 12 個月有做義工
09	女	26	專上非學位	學生	過去 12 個月有做義工
10	男	22	大學或以上	市場行銷業	過去 12 個月沒有做義工
11	女	21	大學或以上	學生	過去 12 個月有做義工
12	女	23	大學或以上	學生	過去 12 個月有做義工
13	女	21	專上非學位	學生	過去 12 個月沒有做義工
14	男	25	大學或以上	建造業	過去 12 個月有做義工
15	女	22	大學或以上	社會服務業	過去 12 個月有做義工
16	男	30	大學或以上	社會服務業	過去 12 個月有做義工
17	男	16	高中	學生	過去 12 個月有做義工
18	女	18	高中	學生	過去 12 個月有做義工
19	女	23	大學或以上	學生	過去 12 個月有做義工
20	女	23	大學或以上	社會服務業	過去 12 個月有做義工

2.4.3 聚焦小組

本研究於 2024 年 5 月 27 日及 6 月 25 日就青年的義務工作參與進行會議。兩次會議分別以網上及面對面形式進行，共有 7 名香港青年協會前線服務單位具義工活動籌辦經驗的同工出席，內容主要討論青年在有關方面的參與轉變及進一步推動青年加入義工行列的建議。

聚焦小組參與單位（排名不分先後）

1. 青年空間支援組
2. 賽馬會祥華青年空間
3. 賽馬會橫頭磡青年空間
4. 賽馬會天耀青年空間
5. 荃灣青年空間
6. 青年交流部
7. 專業叢書統籌組

第三章 文獻參考：義務工作的概念、發展和概況

「義務工作」（亦稱志願服務，下文兩個詞彙將會交替使用）是隨著社會變遷而不斷發展的領域。本章將簡述義務工作的基本概念，探討其發展和重要性，並概述本港青年在義務工作參與的狀況。最後，綜合各地推動青年參與義工的經驗並提供參考。

3.1 義務工作：定義和發展

「義工」（Volunteer）涉及人與人或人與社會間的互動，是一個廣泛和充滿詮釋空間的概念。學術界認為「義務工作」泛指自願且無酬地奉獻時間或技能的利他行為，形式包括直接或透過組織的參與¹。

在國際層面上，美國紅十字會（1988）將義工定義為出於自願、無酬地為非牟利組織及其會員提供服務的行為；而聯合國大會於 2002 年通過決議將義務工作定義為²：

「一系列包括傳統形式的互助和自助、服務提供和不同形式的公民參與活動，這些活動是自願性質，目的是實現公眾利益，金錢回報並不是主要激勵因素。」

除了自願參與和不為任何物質報酬，聯合國更強調行為對社會或他人帶來正面影響。為了推動世界和平事務與社會持續發展，聯合國更於 1970 年成立以服務精神為基礎的世界性義務工作組織——聯合國志願人員組織（United Nations Volunteers, UNV）。

義務工作的類型

UNV 於 1999 年歸納出四類義工服務，分別是互助／自助類、慈善和服務類、公民參與類，以及倡議與運動類³。然而，義務工作會隨著社

¹ President's Task Force on Private Sector Initiatives. (1982). *Volunteers: A valuable resource*. Washington, DC: Author.

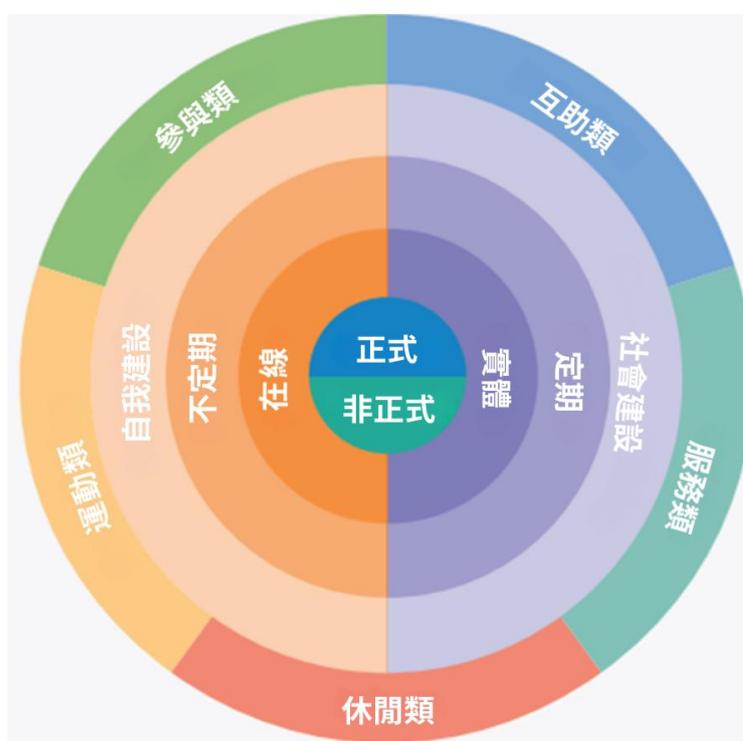
² United Nations (2002). A/RES/56/38: Resolution adopted by the General Assembly. *United Nations General Assembly*. Retrieved from: <https://www.unv.org/sites/default/files/A%20RES%2056%2038.pdf>.

³ 1999 年 UNV 的四個志願服務類型包括：（一）互助／自助類：為滿足或解決共同需求而非正式地聚集起來，相互支持，或支持處於相同處境的人；（二）慈善和服務類：以組織和協會的名義開展，向團體成員以外的第三方提供服務；（三）公民參與類：使人們自願參與任何層級的政治或決策過程，為構成善政的重要因素；（四）倡議與運動類：為變革進行遊說的集體行動。

會、政治、經濟和技術進步而不斷發展，因此，UNV 進一步擴展各個志願服務類的特徵，並增加了第五個志願服務類——休閒類，即根據個人興趣開展的義務工作，例如音樂會等。

由於義務工作的發展愈趨複雜，為了讓人們掌握當中的組成要素，UNV 在 2021 年提出以五個維度，建構 21 世紀義工服務的模型⁴：（一）結構（正式和／或非正式）、（二）場所（在線和／或實體）、（三）參與的強度（定期和／或不定期）、（四）期望（自我和／或社會建設）和（五）服務的類別（服務類、互助類、參與類、運動類和休閒類）【圖 3.1】。

圖 3.1：21 世紀義工服務的模型



資料來源：United Nations Volunteers (UNV) (2021). 21st Century Volunteering Practices.

義務工作的形式轉變

■ 微義工 (Micro-volunteerism)

隨著社會需求的演變，義務工作的形式亦不斷在調整，由此衍生了

⁴ 五個維度即構成志願服務的要素，包括：結構、場所、強度、期望，以及類別；各個維度並非二元，而是可以共存，例如義務工作可兼有線上和線下的元素。

「微型義務工作」(Micro-volunteerism) 這一概念。微型義工泛指小規模、按需求而衍生，以及生活化和需時較短的義工服務，義工可因應自己的時間彈性參與其中⁵。隨著人們生活愈加繁忙、休閒選擇愈趨多元，難以抽出時間做義工，聯合國 (2011) 指出網上義工和微型義工將是未來志願服務的發展趨勢⁶。

隨著科技的進步，微義工的線上參與形式，不如傳統的義工服務講求特定的服務時間和地點，為人們尤其青年帶來更多服務的彈性。根據微型義工服務平台 **Help from Home** 的統計數據，英國大部分微義工由青年透過手機進行⁷。雖然微義工的行動看似微小，義工只需要在日常生活中投入少量時間和精力，但對社會的影響卻是不容忽視。例如 **Be My Eyes** 的視障輔助科技應用程式自 2015 年推出以來，全球已有超過 500 萬人註冊成為義工，為 30 多萬視障和弱視人士提供協助⁸。

■ 不斷發展的義工-國家伙伴關係 (**Evolving volunteer-state relationships**)

為了回應社會多變的需求和解決社會問題，全球各地不少義工與國家建立更緊密的伙伴關係⁹；在公共事務領域遂衍生了不少義務性質的崗位，如自薦計劃或被委任；但擁有直接政策制定或影響權力的公共事務崗位一般將歸納為社區實踐、國家／政府的層面；而義工則是透過與政府商議、合作和連繫，間接建設社會¹⁰【圖 3.2】。

⁵ Volunteer Ireland (2018). "What is Microvolunteering." Accessed April 19, 2024. Retrieved from <https://www.volunteer.ie/what-is-microvolunteering/>.

⁶ Leigh, R. (2011). State of the World's Volunteerism Report. *UNV Report for the United Nations Development Program*, 1-23.

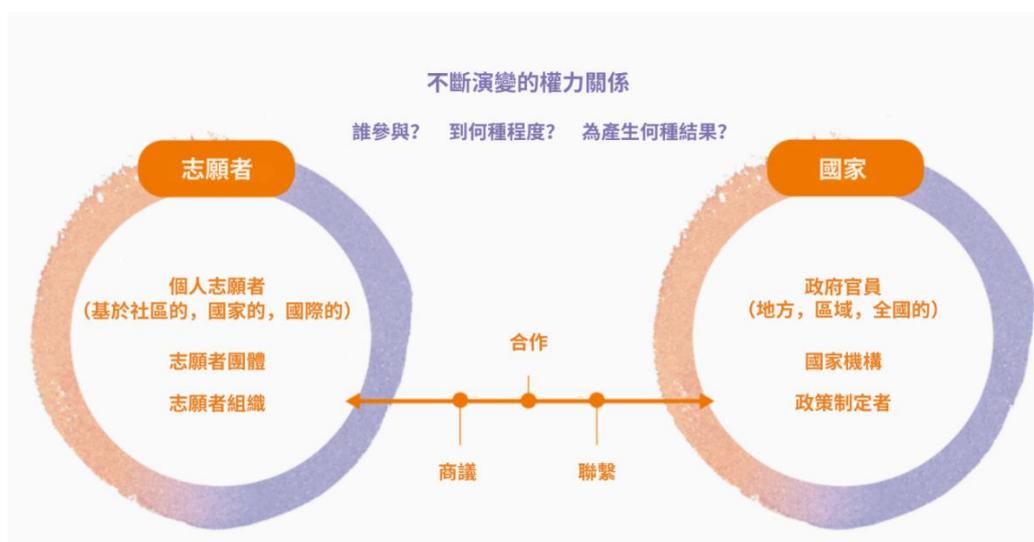
⁷ Jesse Heley, Sophie Yarker & Laura Jones (2022) Volunteering in the bath? The rise of microvolunteering and implications for policy, *Policy Studies*, 43:1, 76-89, DOI: 10.1080/01442872.2019.1645324.

⁸ Social Career 社職 (2021)。Be My Eyes 視障輔助科技應用程式 加入義工讓視障和弱視人士看得見。網址：<https://www.socialcareer.org/blogs/be-my-eyes-volunteer-to-help-blind-and-low-vision-people>。

⁹ United Nations Volunteers (UNV) programme (2021). *2022 State of the World's Volunteerism Report. Building equal and inclusive societies*. Bonn.

¹⁰ Chris Millora (2020). *Volunteering Practices in the Twenty-First Century*. United Nations Volunteers. Retrieved from: https://www.unv.org/sites/default/files/Volunteering%20Practices%20in%20the%2021st%20Century_en_1.pdf

圖 3.2：義工和國家／政府之間的關係¹¹



資料來源：United Nations Volunteers (UNV) (2021). 2022 State of the World's Volunteerism Report.

■ 新冠疫情衍生的轉變

■ 參與度

過去三年多的疫情對全球造成巨大挑戰，國際非牟利組織 Points of Light 就疫情對社會參與的影響進行了一項研究。研究發現¹²，逾半(53%)受訪青年希望在疫後積極參與社區，以參與改善他們的社區和國家；疫情增加了人們對社區需要的認識，並意識到疫情對社區，如居民身心健康的影響，故他們希望藉著幫助他人，來豐富自己的生命，並為社會帶來正面影響。

另一項調查同樣反映，人們在疫情期間積極回應社區上義務工作的需求。英國慈善救助基金會 (Charities Aid Foundation) 進行的「全球行善捐助指數 2024」(World Giving Index 2024)，旨在測量全球慷慨程度的發展趨勢¹³。調查發現，全球有 4.3 億人口，即等於全球 73% 的成

¹¹ 志願者-國家伙伴關係會不斷發展；而基於所涉及的參與者，兩者之間的關係，及其話語權等，UNV 確立了兩者之間的模式，包括協商式治理、共同生產服務和社會創新，但志願者不會直接影響或參與決策。

¹² Points of Light (2022). Civic Life Today: The State of Global Civic Engagement. Retrieved from: https://www.pointsoflight.org/wp-content/uploads/2022/03/Global-Civic-Engagement-Research_Global.pdf.

¹³ 「全球行善捐助指數 2024」是一項英國慈善救助基金會自 2009 年持續進行的調查，旨在評估全球各地 15 歲或以上人口參與義務工作的情況。評分指標包括受訪者在過去一個月，是否曾捐款予慈善機構、在機構中投入的義工時數，以及是否曾經幫助陌生人。資料來源：Charities Aid Foundation (2024). World Giving Index 2024: Global trend in

人人口曾幫助陌生人、捐款予慈善機構，或奉獻時間為機構服務。

2021 年的全球行善捐助指數更達至高峰的 40，2022 年稍跌一分至 39，2023 年回升至 40 分。而在 142 個國家和地區中，位列前三位的分別是印尼、肯亞和新加坡；其他已發展國，如美國、加拿大、英國和中國，分別位列第 6、11、22 和 95 名。香港則位列 80 名，其幫助陌生人、捐錢，以及參與義務工作分別佔成人比率的 56%、42%和 19%。

然而，值得注意的是，雖然疫情促進了人們參與義務工作，但同時改變了義務工作的參與模式，不少人計劃日後將透過線上形式參與服務¹⁴。

■ 參與形式及類型：鄰舍互助

有研究發現，疫情期間人們自發在社交媒體建立社區內的互助群組，以便回應鄰舍的需求或向他人提出請求，以解決區內問題¹⁵。另外，UNV 對八個國家的志願活動進行統計後同樣發現¹⁶，在疫情期間，義工主要幫助朋友或鄰居，反映鄰舍互助在解決社會問題的重要性。

就服務類型而言，在農村地區和小城鎮參與公民活動，如參與社區會議或接觸政府官員等更為普遍；而在城市地區，參與社會創新，即研究新方法或問題解決方案，則更受歡迎。

義務工作的重要性

■ 累積社會資本

參與義務工作是其中一個能展現慷慨程度的渠道。調查發現，在慷慨指數排名前十的國家中，有六個國家，其幸福水平高於全球平均分（5.528 分，滿分 10 分），反映人民的慷慨程度與其生活的滿意度息息相關¹⁷。

generosity. Retrieved from: <https://www.cafonline.org/insights/research/world-giving-index>.

¹⁴ 同註腳 12。

¹⁵ Haesler, S., Schmid, S., Vierneisel, A. S., & Reuter, C. (2021). Stronger together: how neighborhood groups build up a virtual network during the COVID-19 pandemic. *Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction*, 5(CSCW2), 1-31.

¹⁶ 八個國家包括：玻利維亞、印度、肯尼亞、黎巴嫩、塞內加爾、泰國、土耳其和烏茲別克斯坦。

¹⁷ 同註腳 13。World Happiness Report (2024). World Happiness Report 2024. Retrieved from: <https://worldhappiness.report/>.

另慷慨程度愈高的地區，傾向對其生活給予較正面的評價，以及有更高的公民意識。當社會大眾擁有較高的公民意識，並願意透過參與義務工作，幫助有需要的人；同時，藉著服務加深對社區的理解，建立社區網絡和聯繫，促進社會共融，是社會資本累積的重要組成¹⁸。

■ 建立社會整體的行善氛圍

個人行善不僅能向他人傳遞正向情感，亦能鼓勵他人將善意持續傳播，並在社會建立行善的氛圍。一個生活實驗發現，得到他人幫助的受惠者持較正面的情感，且更傾向於幫助他人，由此可見，當一個人受到幫助時，亦會受到激勵去幫助他人，形成良性循環¹⁹。

3.2 為何推動青年參與義務工作？

參與基礎和形式

《全球義工宣言》（2001）強調每個人都有平等而自由的參與義務工作權利，並致力於義務工作的發展，旨在鼓勵青年通過服務發揮領導才能，培育青年領袖，由此奠定青年參與義務工作的重要性和基礎。

至於義務工作的形式，視乎義工的參與身分，劃分為組織性和非組織性義工【表 3.1】。

表 3.1：義工參與的形式

組織性	非組織性
<ul style="list-style-type: none">● 透過組織、慈善機構以團體形式參與義務工作● 透過義工配對平台報名參與組織籌辦的義工服務	<ul style="list-style-type: none">● 以個人身分自發參與其中<ul style="list-style-type: none">■ 青年按社區需求，自行策劃合適的服務● 微義工<ul style="list-style-type: none">■ 青年靈活安排服務的時間

¹⁸ 社會福利署（2004）。社會福利署如何配合及協助推行「強化社會資本」策略。網址：https://www.lwb.gov.hk/files/download/services/events/040411_wel_forum/10_dsw.pdf。

¹⁹ The University of Texas at Austin (2022). Random Acts of Kindness Make a Bigger Splash Than Expected. Retrieved from: <https://news.utexas.edu/2022/08/18/random-acts-of-kindness-make-a-bigger-splash-than-expected/>.

參與意義

義務工作不僅是青年展現公民參與的重要途徑²⁰，更是他們推動社會改變和參與決策過程的寶貴機會，有助培育他們對社區的歸屬感²¹。同時，過程中青年有機會承擔未來社會領袖的重責，是青年賦權（**youth empowerment**）的關鍵過程，有助增強青年的參與效能²²。另外，對社會來說，青年參與為社會服務帶來新動力，並能將青年的需求納入服務，促進青年福祉的同時，推動著社會的持續發展²³。

發揮青年義工的影響力

然而，青年參與義務工作不必然有助他們的發展。他們從中的獲益程度取決於多個因素，包括服務時長、形式，以及在過程中是否具有發言權等²⁴。要達至培育青年成為未來領袖，並參與社會建設的願景，學者 **Mohsen** 在國際義工協會籌辦的線上論壇「未來領袖：青年義工的角色」中（2020）²⁵提到，義務工作的發展應從成人主導（**adult-led**）步向青年主導（**youth-focused**），給予青年發揮的空間和機會²⁶。

²⁰ Jardim, C. & Marques da Silva, S., 2008. Young people engaging in volunteering: Questioning a generational trend in an individualized society. *Societies*, Volume 8(1), p. 8.

²¹ UNDESA, 2016. *World Youth Report on Youth Civic Engagement*, New York: UNDESA

²² (1) Cohen, A. (2009). Welfare clients' volunteering as a means of empowerment. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 38(3), 522-534.; (2) Risler, E. A., & Holosko, M. J. (2009). Blueprint for a Youth Empowerment Model (YEM) through volunteerism. *Youth empowerment and volunteerism. Principles, policies and practices*, 57-81.; (3) 青年事務委員會 (2018)。《香港青年發展策略：公民參與報告》。網址：
https://www.ydc.gov.hk/files/pressroom/public_engagement_report_tc.pdf。

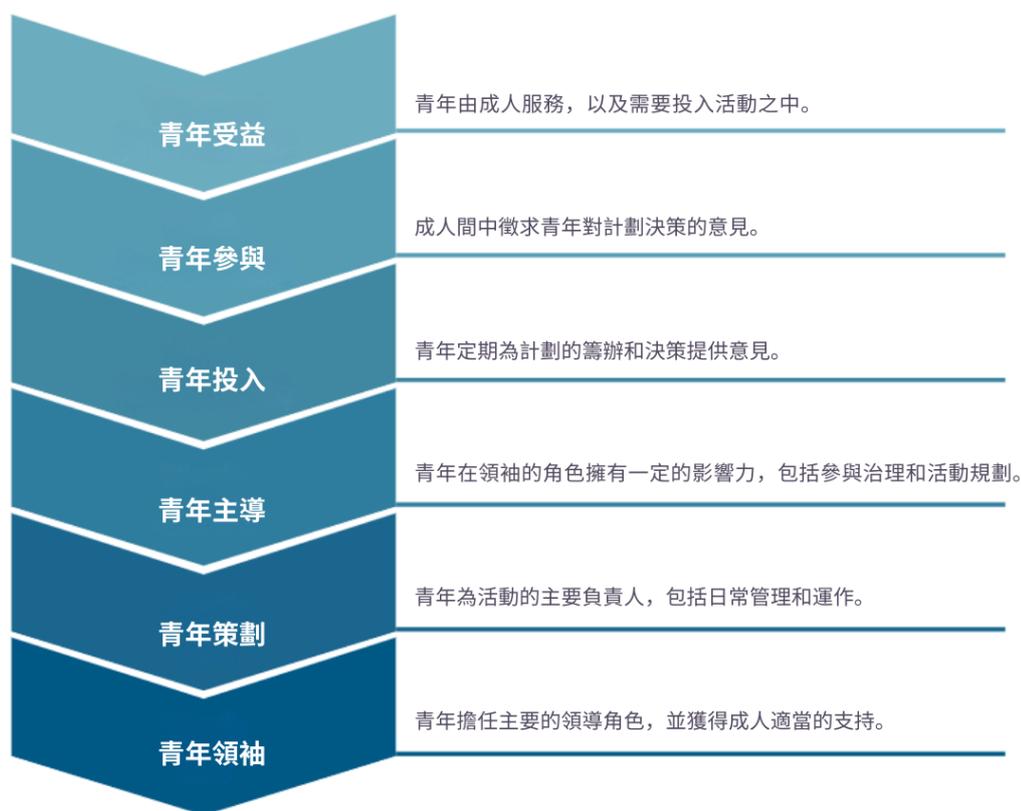
²³ Millora, C. (2023). *Youth Volunteering and Well-being: Exploring the Benefits of Engaging in Civic Action*.

²⁴ (1) O'Neil, T., Plank, G. & Domingo, P., 2015. *Support to women and girls' leadership*, New York: ODI; (2) Cadesky, J., Matt Baillie, S. & Thomas, N., 2019. The gendered experiences of local volunteers in conflicts and emergencies. *Gender & Development*, 27(2), pp. 371-388.

²⁵ International Association for Volunteer Effort (2020). *Future Leadership – the Role of Youth Volunteer* (Video). Retrieved from <https://www.iave.org/virtualforums2020/future-leadership-the-role-of-youth-volunteers/#:~:text=Youth%20volunteering%20is%20seen%20as,employability%20and%20social%20entrepreneurial%20activities>.

²⁶ Mohsen Gul (2020). *Future Leadership: The Role of Young Volunteers (Volunteering together to enable change and create a better world context paper)*. *Emirates Foundation & International Association for Volunteer Effort*. <https://iave.org/iavewp/wp-content/uploads/2020/08/Future-Leadership-The-Role-of-Youth-Volunteers.pdf>.

圖 3.3：青年領袖的發展階梯



資料來源：Mohsen Gul (2020). Future Leadership: The Role of Young Volunteers.

3.3 青年參與義務工作的概況和影響因素

全球和香港的相關數據

■ 全球概況

根據 2022 年 UNV 對全球志願服務狀況的推測²⁷，全球每月 15 歲或以上的志願者人數達 8.6 億，佔全球勞動適齡人口的 14.9%；當中以亞洲及太平洋地區，以及非洲的志願者比率最高。

就服務類型而言，非組織的志願服務佔主導地位，14.3%的人口主要參與非組織的志願服務（Informal Volunteering）；6.5%的人口參與有組織的志願服務（Formal Volunteering）。至於青年的參與狀況，目前全球有六億名青年參與義務工作，即每三名青年就有一名是義工；而其中

²⁷ 聯合國基於國際勞工組織的數據庫推算，報告提到新冠肺炎疫情可能會影響人們在 2020 年和 2021 年的志願服務參與度，估測的數據是基於 2010 年至 2019 年的數據；資料來源：United Nations Volunteers (UNV) programme (2021). 2022 State of the World's Volunteerism Report. Building equal and inclusive societies. Bonn.

五分之一的青年義工透過組織參與²⁸。而根據「全球行善捐助指數 2024」²⁹，2023 年全球曾幫助陌生人、捐錢，以及參與義務工作的比率，分別佔全球成人人口的 61%、35%和 24%。

■ 香港社會

據義務工作發展局的數據³⁰，過去一年，香港人的義工服務時數高達 1.58 億小時，等值經濟價值產出高達 109 億港元，與 2009 年的同類調查比較，增加接近一倍，反映義務工作對香港的社會發展有正面影響。

54.2%的受訪者表示在過去三年曾參與有組織的義務工作。30 歲或以下受訪青年做義工的原因是，當義工既可幫人亦令世界更美好（23.5%）、結交新朋友、擴大個人社交圈子（15.2%），以及當義工令人感到愉快、充實（13.6%）。然而，缺乏時間（30.2%）和沒有同伴一同參與（18.0%），是限制他們參與的因素³¹。

另外，調查發現，曾參與有組織義務工作的受訪者自我幸福感達 3.51 分（滿分為 5 分），比沒有參與義務工作的 2.72 分，高出近三成，反映參與義務工作有助青年建立正向情感。

影響義工參與度的因素

■ 義工體驗

除了個人因素影響青年的義工參與度，學者 Omoto 和 Snyder 著重義務工作的滿足感（即參加者是否對活動感到滿意、有挑戰性和享受等），以及對組織的看法（即是否認同組織的價值、對組織的歸屬感和承諾等）對義工參與持續性的影響。

²⁸ United Nation Volunteers (2021). Youth volunteering: Supporting young people's engagement in the COVID-19 response and recovery. Retrieved from: https://hlpf.un.org/sites/default/files/vnrs/2021/27966UNVUNDP_Youth_Volunteerism_in_the_COVID19_Context.pdf.

²⁹ 「全球行善捐助指數 2024」是一項英國慈善救助基金會自 2009 年持續進行的調查，旨在評估全球各地 15 歲或以上人口參與義務工作的情況。評分指標包括受訪者在過去一個月，是否曾捐款予慈善機構、在機構中投入的義工時數，以及是否曾經幫助陌生人。資料來源：Charities Aid Foundation (2024). World Giving Index 2024: Global trend in generosity. Retrieved from: <https://www.cafonline.org/insights/research/world-giving-index>.

³⁰ 義務工作發展局（2024）。2024 年香港義務工作調查新聞稿。網址：https://www.avso.org.hk/filedata/filedata/images/press_releases/2024/2024_香港義務工作調查_新聞稿.pdf。

³¹ 同註腳 30。

研究發現：(一)參與動機對服務持續性有直接且正面的影響；(二)對活動的滿意度與服務的持續性呈正向關係；(三)義工的性格特質對活動的滿意度和組織的看法有直接和正面的影響；(四)社會支持與服務持續性呈直接和負面的關係³²。

至於香港，有研究發現：(一)學校及朋輩的支持和壓力、(二)參與者對於義工身分的認同、(三)組織提供義工資訊的方式，例如是否具備足夠的互動性和吸引力、(四)組織提供足夠的訓練和督導；以上四項因素與青年參與義務工作的持續性呈正向關聯³³。

■ 義工管理

義工選擇離開所屬服務機構的主要原因包括：持續的任務壓力和倦怠、缺乏嘉許和認同、溝通不良，以及期望落差；而以上問題的根源可以歸結為義工管理不當³⁴。

有效的義工管理包括：策劃及招募、知人善任、簡介和迎新、訓練、督導和指引、嘉許及績效評估等環節³⁵；旨在釐清義工的需求和期望，以增強義工的參與動力和滿意度，繼而培養他們對組織的歸屬感和承諾，達至惠及服務受眾、機構及義工的三贏目標。

3.4 各地有關方面的工作

隨著社會各界對青年義務工作發展潛力的重視，各地社會提出了不同措施來推動和深化青年參與義務工作。以下部分簡述不同地區和國際組織，以及香港近年的工作經驗和相關做法，從而為義務工作的推廣提供啟示。環顧各個地區的策略，圍繞創造義工機會、領袖培育，以及增加誘因等幾方面。

³² Omoto, A. M., & Snyder, M. (1995). Sustained helping without obligation: Motivation, longevity of service, and perceived attitude change among AIDS volunteers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(4), 671-686.

³³ Li, E. S. C., Busiol, D., & Lorraine.(2017). Demographic and Social Indicators of Youth Volunteering in Hong Kong. Retrieved from: [https://www.cepu.gov.hk/doc/en/research_report\(PDF\)/2017.A1.058.17C_Final%20Report_Dr%20Liu.pdf](https://www.cepu.gov.hk/doc/en/research_report(PDF)/2017.A1.058.17C_Final%20Report_Dr%20Liu.pdf).

³⁴ Addison Waters (2023). Why Do Volunteers Quit? And the Best Ways to Retain Them. Retrieved from: <https://www.galaxydigital.com/blog/why-do-volunteers-quit>.

³⁵ 鍾媛梵 (2004)。「優質義務工作管理的措施」。義務工作發展局。網址：https://volunteerlink.net/filedata/filedata/images/data/VSM_008_優質義務工作管理的措施_繁體.pdf。

香港

政策是鼓勵市民參與社會的其中一項重要因素，盤點香港促進青年參與義務工作相關的工作，大致可分為嘉許、教育和創造多元義工機會三方面，以下將重點列舉不同政府部門的相關工作：

表 3.7：香港政府有助促進青年參與義務工作的主要措施

範疇	主要措施
統籌義工發展	<ul style="list-style-type: none">● 70 年代，社會福利署資助成立「義務工作人員協會」（後於 1981 年改名為「義務工作發展局」），負責統籌及推廣本港的志願工作³⁶● 1998 年，社會福利署成立「義務工作統籌科」，並組成「義工運動委員會」，由政府積極管理和推廣本港的義務工作。<ul style="list-style-type: none">■ 「義工運動」轄下的四個推廣小組積極推動「民、商、官、學」協作，促進社會不同界別參與義工服務，以及在社區植根義務工作的互助關愛精神³⁷。● 2021 年，社會福利署暫停「義工運動」的運作；至於「推廣義務工作督導委員會」至今仍持續在十一個地區服務。
嘉許	<ul style="list-style-type: none">● 2001 年，義工服務督導委員會每年舉辦「香港傑出青年義工計劃」，並邀請得獎者參與本港義務服務的推廣工作，以及與海外青年義工交流。● 2022 年，民政及青年事務局與義務工作發展局合辦「香港義工獎」，表彰和肯定義工對社會的貢獻。另增設青年組別獎項和「愛心學校獎」，鼓勵學校持續參與推動義工活動，將義工服務融入校園；今年（2024 年）更加設「躍晉義工獎」，鼓勵市民加入義工行列。
多元義工機會	<ul style="list-style-type: none">● 旅遊事務署與香港青年協會合辦「香港青年大使計劃」。青年大使在完成訓練計劃後，將在任期內參與向海外旅客推廣香港的義務工作³⁸。● 2011 年，由時任行政長官提出成立「香港青年服務團」，為青年提供內地的義工機會。計劃向 18 至 35 歲香港青年提供生活津貼，到廣東省的學校提供為期半年至一年的義教服務³⁹。

³⁶ Pui-Wah Wu (2006). Development of Youth Volunteerism in Hong Kong. *Agency for Volunteer Service*. Retrieved from: https://www.volunteerlink.net/filedata/images/data/129_Development%20of%20Youth%20Volunteerism%20in%20Hong%20Kong.pdf.

³⁷ 當時義務工作的推廣分為三個層次，首先是個別性或單次性的義務工作，其次是持續性的義務工作，最後是將義務工作融入生活，旨在推動市民的持續參與。

³⁸ 香港青年協會香港青年大使計劃網址：<https://yas.hkfyg.org.hk/>，瀏覽日期：2024 年 5 月 29 日。

³⁹ 青年發展委員會。網址：

範疇	主要措施
	<ul style="list-style-type: none"> ● 「聯合國志願人員組織－香港大學生義工實習計劃」資助香港大學生到聯合國轄下的海外服務單位，進行為期六個月的義務實習工作。 <ul style="list-style-type: none"> ■ 至今已有 91 名大學生參與其中，分別被派往中亞及東南亞國家進行義務工作⁴⁰；而 2024 年將提供 25 個名額，並擴展至更多「一帶一路」地區⁴¹。
教育	<ul style="list-style-type: none"> ● 在教育局的高中課程規劃，「其他學習經歷」分別佔中四級和中五至中六級總課時的 10%或以上和 10 至 15%；其中社會服務被列為「其他學習經歷」的五個範疇之一，旨在鼓勵學生參與義務工作，培養青年成為負責任的公民⁴²。
《青年發展藍圖》	<ul style="list-style-type: none"> ● 首份《青年發展藍圖》提到，青年是社會的未來，政府重視並鼓勵青年積極參與公共事務，包括義務工作，為香港的發展建言獻策，具體措施包括： <ul style="list-style-type: none"> ■ 要求「青年宿舍計劃－將酒店和旅館轉作青年宿舍用途的資助計劃」的青年租戶，承諾為鄰里社區提供地區或志願服務。 ■ 設立「建造業青年義工隊」，統籌及支持業界青年參與社會義務工作。

中國內地

近年，中央政府非常重視青年的義務工作參與。2022 年，中央領導人習近平在出席共青團成立 100 周年大會時強調，青年在國家發展中的關鍵角色；而推動志願服務是團結、組織和動員青年的有效載體。

https://www.ydc.gov.hk/tc/programmes/volunteerism/service_corps.html。

⁴⁰ 義務工作發展局 (2022)。2022-2023 服務年報。網址：
https://www.avso.org.hk/annual2223/pdf_files/chairmans_review.pdf。下載日期：2024 年 4 月 25 日。

⁴¹ 青年發展藍圖 (2024)。《青年發展藍圖》中持續推進中的措施。網址：
https://www.youthblueprint.gov.hk/images/chapter/Concrete_Actions_and_Measures_TC_2.pdf。

⁴² 教育局網站——其他學習經歷。網址：<https://www.edb.gov.hk/tc/curriculum-development/curriculum-area/life-wide-learning/ole/index.html>。

表 3.9：國家部分推動青年志願服務發展的工作

範疇	部分工作例子
<p>宣傳推廣</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 1994 年，共青團中央成立「中國青年志願者協會」（協會），並將每年的 3 月 5 日定為「中國青年志願者服務日」，以組織青年志願服務並積極推廣志願服務精神。 ● 2020 年，為了回應疫情而衍生的社區需求，協會啟動「共創美好社區」試點工作，以社區服務為起點，組織青年參與義務工作。 ● 2022 年，協會發布《青年志願者服務社區行動指引》，為青年志願服務提供具體指引： <ul style="list-style-type: none"> ■ 指引強調冀在二至三年內實施「四個一」的社區志願服務模式，以推進青年社區志願服務的常態化發展⁴³。 ■ 以北京為例，團市委積極探索「團幹部+社工+志願者」的工作模式，旨在讓青年只要走出家門便能參與社區服務，提高青年的參與意欲。目前，社區已有 6,920 個青年志願者服務隊，共開展 13.1 萬個志願服務項目，累積服務時數逾 210 小時⁴⁴。
<p>義工管理</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 2014 年，中國志願服務聯合會建立全國志願服務信息系統——「志願雲」⁴⁵。該系統提供一站式服務，包括實名義工註冊登記、義工招募、服務時數紀錄和電子證書查詢及列印等功能。
<p>教育</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 2015 年，教育部落實《學生志願服務管理暫行辦法》，提升學生的社會實踐能力，增強他們的社會責任感⁴⁶。 ● 不少大專院校和中小學逐步將義務工作納入學校的德育課程，鼓勵學生從小參與社區服務和志願活動，透過服務培養他們的社會責任感，體驗服務學習的精神⁴⁷。

⁴³ 「四個一」的社區志願服務模式，即實施一批常態化的青年志願服務項目、培育一批社區青年志願服務隊伍、共建一批社區志願服務陣地、形成一套社區青年志願服務工作機制。資料來源：人民網（2022）。將社區作為青年志願服務的主場景。網址：<http://cpc.people.com.cn/BIG5/n1/2022/0830/c444418-32514840.html>。

⁴⁴ 北京市人民政府（2023）。本市近 7000 支青年志願服務隊活躍在社區。網址：https://www.beijing.gov.cn/fuwu/bmfw/sy/jrts/202305/t20230505_3086860.html。

⁴⁵ 志願雲官方網站。網址：<https://www.zhiyuanyun.com/>。存取日期：2024 年 4 月 25 日。

⁴⁶ 中華人民共和國中央人民政府（2015）。教育部關於印發《學生志願服務管理暫行辦法》的通知。網址：http://big5.www.gov.cn/gate/big5/www.gov.cn/gongbao/content/2015/content_2878239.htm。

⁴⁷ 義工資訊網（2019）。「2019 年 3 月號《中國大陸義務工作發展概況》」。網址：https://www.volunteerlink.net/cht/newsletters_details1903。

範疇	部分工作例子
大灣區義工機會	<ul style="list-style-type: none"> ● 2022 年，「粵港澳大灣區志願服務聯盟首屆理事會」正式成立，並致力於 2023 至 2025 年間推動六大項目⁴⁸，以促進三地的志願服務交流和發展，提供跨地區的志願工作機會，共同培養具備國際視野、熟悉內地事務的志工團隊⁴⁹。 <ul style="list-style-type: none"> ■ 截至 2023 年 11 月，廣東「i 志願」系統⁵⁰，共有 30,723 名港澳籍註冊志願者，累計服務時長達 61.19 萬小時。 ● 2019 年，「益苗計畫」廣東志工服務成長扶持行動暨志工服務計劃競賽於首次成立粵港澳大灣區志工服務專項賽⁵¹： <ul style="list-style-type: none"> ■ 至今已資助 49 個港澳青少年志願公益社團，進行大灣區志工服務計劃。

其他地區的經驗

表 3.10：其他國家／地區部分推動青年義務工作的經驗

範疇	國家／地區	部分工作例子
政府政策	台灣	● 「志願服務法」列明促進志願服務的措施，包括頒發服務證明書和獎項，以及志願服務榮譽卡 ⁵² 。
	美國	● 美國政府基於國家服務法案（National and Community Service Act）資助設立 AmeriCorps（前稱 Corporation for National and Community

⁴⁸ 六大項目包括：（一）支持橫琴、前海、南沙及有條件的地區建設粵港澳大灣區志願服務實踐基地，鼓勵符合條件的港澳地區志願服務組織在粵登記備案、合法依規依託粵港澳大灣區志願服務實踐基地開展志願公益活動；（二）在橫琴、前海、南沙設立粵港澳大灣區志願服務聯盟辦事處，打造成為港澳志願公益組織進入廣東的「第一站」；（三）開展粵港澳大灣區志願服務（義工）獎評選表彰活動，加快推動志願服務互通互認、激勵共享；（四）以 2025 年廣東、香港、澳門承辦第十五屆全國運動會為契機，探索建立大灣區志願者（義工）跨區域互派工作機制，共同培養具有國際視野、熟悉內地事務的大型賽會志願者隊伍；（五）每年輪流在廣東、香港、澳門三地舉辦粵港澳大灣區志願服務融合發展交流會；（六）實施粵港澳大灣區志願服務協同發展能力提升計劃，常態化開展粵港澳志願者骨幹培訓學習交流活動。

⁴⁹ 文匯報（2023）。粵「i 志願」系統註冊港澳籍志願者逾 3 萬人。網址：<https://www.wenweipo.com/a/202312/05/AP656ead8ce4b0fdf828a90a9d.html>。

⁵⁰ 「i 志願」是廣東省志願者信息的管理服務平台，為用戶提供活動報名、管理和證書查詢等服務。2020 年，澳門志願者總會委託廣東省開發「澳門 i 志願」系統，其後致力推動粵港澳三地的志願者註冊和互通互認機制。資料來源：香港文匯報（2023）。粵「i 志願」系統註冊港澳籍志願者逾 3 萬人。網址：<https://www.wenweipo.com/a/202312/05/AP656ead8ce4b0fdf828a90a9d.html>。

⁵¹ 觀新聞（2023）。粵港澳大灣區志工服務聯盟首屆理事會成立，發佈六大重點項目。網址：<https://thekwun.com/2023/12/04/粵港澳大灣區志工服務聯盟首屆理事會成立，發佈/>。

⁵² 全國發規資料庫。網址：<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=D0050131>。

範疇	國家／地區	部分工作例子
		Service)，支持中小學推動服務學習的活動，培育青年參與社區服務 ⁵³ 。
	加拿大	● Canada Service Corps (CSC) 為 15 至 30 歲青年提供社會服務的機會；並為組織提供資金支援，支持青年構想小型的創新社區服務計劃並在社區層面實踐，培育青年的領導、預算和規劃技能 ⁵⁴ 。
	澳洲	● 以專業化為方向，推動義務工作的發展。志願者培訓課程經國家最高志願服務機構 Volunteering Australia 認證 ⁵⁵ 。
教育	台灣	● 教育部青年發展署與大專院校和高中職設置 12 個「青年志工中心」，藉著加強與地區和學校的合作，促進青年參與志願服務 ⁵⁶ 。 ● 許多縣市將「服務學習時數」納入高中免試入學超額比序項目，即服務學習時數可轉換成分數。
誘因／獎賞機制	美國	● 青年可透過服務社區的時數換取津貼、償付教育貸款或支付未來高等教育的費用 ⁵⁷ 。
	澳洲	● 最高志願服務機構 Volunteering Tasmania 與 Student Volunteer Army New Zealand 合作推出「Youth Volunteer Army」，為青年提供培養職場相關技能和建立人際網絡的志願服務機會。手機應用程式自動生成的志願服務簡歷，更可令他們在求職或申請獎學金時脫穎而出 ⁵⁸ 。
	日本	● 日本活力生活俱樂部 (Nippon Active Life Club) 透過「時間預託制度」(獎賞機制) 激勵會員參與義務工作。會員可通過參與義務工作獲取點數，並在未來以點數換取社會服務，或轉贈予有需要的人 (Pass it on)，如轉贈予父母，讓他們享用社區服務，由此締造循環和傳遞互助、關愛的生態體系，促進社區互助。

⁵³ AmeriCorps. Retrieved from <https://americorps.gov/about> as of 2 May 2024.

⁵⁴ Government of Canada. Retrieved from: <https://www.canada.ca/en/services/youth/canada-service-corps/services.html?province=all&theme=all#results>.

⁵⁵ 培訓分為四個級別，內容包括志願者管理、領導和管理技能，以及相關的法律和倫理等方面，旨在提升志願者的能力，並推動志願工作的專業發展。

⁵⁶ 青年志工中心的四個核心任務包括：(一) 擔任區內青年志工的資源平台；(二) 提供青年義工培訓，增加青年志工服務相關的技能和知識；(三) 協助該區青年自組團隊提案，並提供相關協助；(四) 分析該區青年的需求並設計相應的招募、訓練和管理等工作內容，促進青年參與志願服務。資料來源：教育部青年發展署。網址：https://youthvolunteer.yda.gov.tw/content/m_about_us.php。

⁵⁷ AmeriCorps. Retrieved from <https://americorps.gov/about> as of 2 May 2024.

⁵⁸ Volunteering Tasmania. Youth Volunteer Army. Retrieved from <https://volunteeringtas.org.au/future-of-volunteering/youth-volunteer-army/> as at 30 April, 2024.

範疇	國家／地區	部分工作例子
青年培育	台灣	● 2020 年，高雄市政府青年局舉辦「青出於藍公民培力計畫」，讓青年從體驗學習之中，認識志工服務、社區參與和國際交流等議題，促進青年參與公共事務及培育公共政策的提案能力。
	新加坡	● Youth Corps Singapore 透過為期 9 至 12 個月的領袖培訓計劃，讓青年參與社區服務，並與社區夥伴共同策劃服務項目。在完成培訓和服務後，青年有機會獲得基金贊助，策劃新的社區服務項目，甚至獲得實習機會 ⁵⁹ 。
	美國	● Youth Service America 致力於激勵、培養和支持 5 至 25 歲的青年參與社區服務和社會變革，並於每年舉辦全球青年服務日（Global Youth Service Day） ⁶⁰

⁵⁹ Youth Corps Singapore. Retrieved from: <https://www.youthcorps.gov.sg/lead>.

⁶⁰ Youth Service America. Retrieved from: <https://ysa.org/campaigns/gysd/>.

第四章 網上青年問卷調查及青年個案訪問結果

本章綜合網上青年問卷調查（下簡稱調查）及青年個案訪談兩方面的結果，以了解受訪青年如何看待義務工作、個人的參與狀況、體驗和意向，以及有助於促進青年參與的建議等。現將兩方面結果從以下五個範圍作綜合分析，包括：

- 4.1 青年對義務工作的觀察和態度；
- 4.2 青年義工的參與狀況、原因和體驗；
- 4.3 青年在參與義務工作的推力和阻力；
- 4.4 青年參與義務工作的意向和期望；
- 4.5 促進青年參與義務工作的建議。

4.1 香港青年對義務工作的觀察和態度

4.1.1 受訪青年個案認為參與義務工作的基礎是對他人懷有善意並融入生活，這是每個人都能做到，藉此共同建構更美好的社會。

綜合受訪個案的看法，只要懷有善意並無私地幫助他人，即使服務帶有酬勞，無論物質或非物質，如交通津貼或證書等，都可被視為義工。個案 08 認為每個人都有能力參與義工服務，並且可以在日常生活中隨時參與，如她在家自行進行垃圾分類，將義工融入生活。

然而，個案 04 觀察到人們在參與義工活動時，很依賴機構或社工等中間人的角色提供服務的資訊，缺乏參與的自發性。該個案認為一些小善行其實可以由個人主動開展，向他人傳遞善意；而義工服務則更具組織性，旨在為社區服務。

「我覺得每個人都可以做義工，而且日常生活中就可以隨手做到。例如我每天都會進行垃圾分類和回收。只要你肯做，其實甚麼範疇都可以融入義工。當然如果服務事先有訓練，或能善用你的專業技能就更好。」

（個案 08／女／在學義工）

「我觀察到人們做義工，首先要有一個中間人，例如社工或機構職員，然後才會知道義工服務的存在，很少自發參與。但其實小

善行關乎由個人出發去做，傳遞善意給別人，每個人都能行多步為身邊的人著想；義工服務則是一群人為社區目的去做。」

(個案 04 / 男 / 在職義工)

4.1.2 調查顯示，逾九成受訪青年認同助人為快樂之本，並對參與義務工作持積極和正面的態度。有受訪者表示幫到他人，自己感到快樂，正是其做義工的動力之一。

調查詢問受訪青年對不同義工價值的看法，大部分對義務工作持肯定的態度。表 4.1 顯示，在 1,082 名 15 至 34 歲接受調查的受訪青年中，九成半 (94.5%) 同意「助人為快樂之本」，不同意的僅佔 3.8%；九成 (90.2%) 對「做義工是浪費時間的」表示不同意，僅 6.7% 青年同意這說法，可見普遍青年對義工的態度正面。

個案 17 是一名中學生並運用自己的語文能力，為少數族裔兒童提供教育支援。他提到每當完成服務，看見服務受眾的笑容，得悉自己的服務能減低他們日常中的語言障礙時，都會感到快樂，而這亦是他持續服務的動力之一。

表 4.1：你有多大程度同意以下說法？

	同意		不同意		不知/ 難講	合計
	非常 同意	頗同意	頗不 同意	非常不 同意		
做義工是浪費時間的	72 6.7%		976 90.2%			
	20 1.8%	52 4.8%	365 33.7%	611 56.5%	34 3.1%	1,082 100.0%
助人為快樂之本	1,023 94.5%		41 3.8%			
	398 36.8%	625 57.8%	26 2.4%	15 1.4%	18 1.7%	1,082 100.0%

「為何做義工，原因很簡單，因為幫人自己會感到開心。每次服務後，小朋友微笑地說再見，說下次還要來，從中得到的快樂是最 rewarding (有成就感) 的。」

(個案 17 / 男 / 在學義工)

4.1.3 普遍受訪青年認同參與義務工作是個人成長過程中的一個重要歷程，而且是無法被取代的。

大多數 (89.1%) 受訪青年同意「做義工是個人成長過程中的一個重要歷程」【表 4.2】。個案 19 認為做義工的經歷和得著是無法被取代的。她指自己的學業成績並不出眾，但義工則是任何有善心的人都能勝任，且參與體驗多元和獨特。因此，她十分重視自身在義務工作上的參與，希望藉此提升和證明個人能力。

表 4.2：你有多大程度同意以下說法？

	同意		不同意		不知/ 難講	合計
	非常 同意	頗同意	頗不 同意	非常不 同意		
做義工是個人成長 過程中的一個重要 歷程	964 89.1%		79 7.3%			
	333 30.8%	631 58.3%	57 5.3%	22 2.0%	39 3.6%	1,082 100.0%

「我認為做義工這件事是無法被其他事物取代，如讀書和工作。因為我讀書成績不是很好，亦不是很喜歡讀書，所以想多找其他機會來增值和表現自己，而做義工我相信任何人都能勝任。至於工作，我認為相對重複，意義不太大；相反義工服務，我會嘗試選擇不同的服務對象和範疇，每次都有新的體驗。」

(個案 19 / 女 / 在學義工)

4.2 青年義工的參與狀況、原因和體驗

參與狀況

4.2.1 大部分受訪青年參與過義務工作，逾半在過去一年持續地參與，而逾四成則表示在過去一年沒有參與。

(1) 部分受訪青年礙於缺乏時間、目前有其他個人發展目標，或過往僅為應付學制或工作需要，而影響他們做義工的持續性。

表 4.3 顯示，九成四 (94.0%) 受訪青年有做過義工，其中在最近 12 個月沒有參與義務工作的 460 名受訪者表示，缺乏時間 (78.0%)、現階段有其他個人發展的目標 (36.3%) 和過往是為了應付學制 / 工作需要

(22.6%)【表 4.4】為主要原因，顯示部分受訪青年義工未能持續參與。

個案 10 表示其大學的畢業要求之一是參與至少一項義務工作，因此無論如何，他必須參與其中；但進入社會後，他希望專注事業發展，故將大部分時間投放在工作上，變相無暇做義工。

另外，個案 13 提到義工活動的選擇會影響她的義工參與度。她對探訪山區兒童、露宿者，甚至是異寵（即小型哺乳類動物、爬蟲類、雀鳥及野生動物）的義工服務感興趣，惟她觀察到目前這類義工服務的機會相對較少，而她對其他義工服務缺乏興趣，因而未有再做義工。

表 4.3：你之前或目前有沒有做過義工？包括自發或透過組織／機構參與。

	人數	百分比
有；在最近 12 個月曾參與義務工作	557	51.5%
有；但最近 12 個月沒有參與	460	42.5%
沒有；從未參與義務工作	46	4.3%
不知／難講	19	1.8%
合計	1,082	100.0%

表 4.4：【最近 12 個月沒有參與義務工作者答】過去一年，你沒有做義工的原因是？（最多三項） **N=460**

	人次	百分比■
缺乏時間再做	359	78.0%
現階段有其他個人發展的目標	167	36.3%
過往是為了應付學制／工作需要	104	22.6%
沒有興趣再做	42	9.1%
做義工未能帶來社會改變	25	5.4%
過往做義工的體驗不好	14	3.0%
做義工停滯不前	4	0.9%
其他	20	4.3%
不知／難講	8	1.7%

■ 此題為「可選多項」題目，所列數據為選擇該項答案的次數佔總答題數字之百分比。

「以前會做義工是因為是畢業要求之一，我要畢業就一定要做。但踏入社會後，我想專注自己的事業發展，當我有其他要追求的目標時，變相難以分配時間做義工。」

（個案 10／男／在職，過去 12 個月沒有做過義工）

「我自己對山區、露宿者探訪、或者異寵義工服務非常有興趣，但目前比較少機會接觸到這些服務機會，就算是動物類的服務都

是以貓和狗為主，很少說會有蛇、鳥那些……我又對其他服務沒有興趣，所以沒有再做義工。」

(個案 13/女/在學，過去 12 個月沒有做過義工)

(2) 過去一年，受訪青年平均每月的義工服務時數為 9.49 小時；幫助有需要的人、開拓視野，獲得滿足感和成功感，是受訪青年持續做義工的原因。

在最近 12 個月曾參與義務工作的 557 名受訪青年中，他們平均每個月參與義務工作的時間為 9.49 小時；在學和在職受訪青年的義工時數相若，分別為 9.23 和 10.15 小時【表 4.5】。

較多受訪青年表示他們持續做義工的原因是幫助到有需要的人（62.3%），其次是開拓視野（37.0%）和有滿足感／成功感（35.9%）【表 4.6】。

表 4.5：【最近 12 個月曾參與義務工作者答】過去一年，你平均一個月投入在義務工作上的時間。實數，請註明：_____（小時）

	平均數	中間數 (Median)	標準差 (S.D.)	最小 (Min.)	最大 (Max.)	N
整體	9.49	4.0	17.357	1.0	192.0	557
在學者	9.23	4.0	17.392	1.0	192.0	364
在職者	10.15	4.0	18.092	1.0	120.0	151

表 4.6：【最近 12 個月曾參與義務工作者答】你持續做義工的原因是？(最多三項)
N=557

	人次	百分比■
幫助到有需要的人	347	62.3%
開拓視野	206	37.0%
有滿足感／成功感	200	35.9%
回饋社會／履行社會責任	154	27.6%
擴大社交圈子	131	23.5%
善用空餘時間	124	22.3%
活動吸引	102	18.3%
認同義工的價值，如施比受更有福	102	18.3%
發展新技能	59	10.6%
獲得肯定	37	6.6%
信仰／宗教	32	5.7%
對機構有歸屬感	31	5.6%
其他	6	1.1%
不知／難講	7	1.3%

■ 此題為「可選多項」題目，所列數據為選擇該項答案的次數佔總答題數字之百分比。

參與平台

4.2.2 不少受訪青年透過學校加入義工行列，有較完善的支援，如簡介會，掌握服務內容及技巧，以及加入服務策劃的元素以提升樂趣，是他們持續參與其中的原因。

(1) 最多受訪青年主要透過學校做義工，其次是非政府機構／社會服務機構，而不少青年表示最初觸發他們做義工的原因是為了幫助有需要的人；其次是學業需要。

在 1,017 名曾參與義工的受訪青年中，最多受訪青年透過學校做義工（68.4%）；其次是非政府機構或社會服務機構（48.2%）；義工配對平台（12.9%）及自發組織（12.2%）則分別佔一成二。【表 4.7】。

至於最初觸發他們參與的原因，近半（46.0%）表示是為了幫助有需要的人。其次是出於學業需要（38.1%）、活動吸引（23.4%）、以及朋輩影響（21.7%）等【表 4.8】。

個案 01 提到她主要透過學校的內部系統報名參與義工活動。她認為學校提供的義工服務更有組織性，包括提供簡介和確保學生在掌握服務內容後才能參與義工服務等，有助確保活動的質素和義工的參與體驗。

個案 02 則認為中學提供的義工活動，無論是服務範疇還是形式，都相對傳統且不符合他的個人興趣；因此，難以維持參與的熱情。但到大專時期，他經學校得到服務策劃的機會，隨後漸漸發掘義務工作的樂趣，並拓展了他對義務工作參與的想像，因而提升了他的參與意欲。

表 4.7：你主要是透過哪些平台做義工？（最多三項）

N=1,017

	人次	百分比■
學校	696	68.4%
非政府機構／社會服務機構	490	48.2%
義工配對平台	131	12.9%
自發組織	124	12.2%
政府機構	106	10.4%
宗教團體	88	8.7%
職場	85	8.4%
鄰舍／屋苑／居民組織	76	7.5%
政黨	11	1.1%
智庫	7	0.7%
其他	10	1.0%
不知／難講	5	0.5%

■ 此題為「可選多項」題目，所列數據為選擇該項答案的次數佔總答題數字之百分比。

表 4.8：最初觸發你做義工的原因是甚麼？（最多三項）

N=1,017

	人次	百分比■
幫助有需要的人	468	46.0%
學業需要	387	38.1%
活動吸引	238	23.4%
朋輩影響	221	21.7%
善用空餘時間	200	19.7%
獲得義工嘉許／獎項	170	16.7%
回饋社會／履行社會責任	159	15.6%
學習更多知識	155	15.2%
認同義工的價值，如施比受更有福	150	14.7%
家人／教師／社工鼓勵	137	13.5%
工作需要	72	7.1%
信仰／宗教	51	5.0%
其他	7	0.7%
不知／難講	4	0.4%

■ 此題為「可選多項」題目，所列數據為選擇該項答案的次數佔總答題數字之百分比。

「我覺得經學校報名，感覺上組織性更強，因為有 *briefing session* (簡介會)，而學校亦會確保參與者知道該次義工服務的性質才會讓你去做，變相學到更加多事物，體驗亦會更好。」

(個案 01／女／在學義工)

「我中學時曾參與兩次學校的義務工作，但活動都比較傳統，都是派飯和賣旗那些，但這些不是我感興趣的；不過由於學校強制參與，所以對我而言，義務工作更像是『交差』，無論如何都要出席。後來在大專時期，我得到服務策劃的機會，可以在了解阿茲海默症長者的需求後，再進行服務的構思，那次我真正體會到

原來義務工作可以對應受惠者的需求，很有意義，所以增加了我的參與意欲。」

(個案 02 / 男 / 在學義工)

(2) 學生較在職青年更持續地參與義務工作；有受訪個案表示離開校園後，難以找到合適的義工機會，因而，逐漸失去做義工的動力。

數據進一步顯示，過去一年，學生相對於在職青年更持續地參與義工服務【交叉分析表 1】。個案 03 提到過去她依賴學校提供有關的義工服務資訊和機會，畢業後，她需自行尋找合適的義工機會，但由於過程耗時，便逐漸失去做義工的動力。

由此反映，學校在培育青年義工的重要性。但如何在職場上為青年提供參與義工的機會和空間，令他們能持續地做義工，值得關注。

交叉分析表 1：「你之前或目前有沒有做過義工」與「經濟身分」的關係

	經濟身分		合計
	在職	在學	
有； 在最近 12 個月曾 參與義務工作	151 40.6%	364 63.0%	515 54.2%
有； 但最近 12 個月沒 有參與	204 54.8%	195 33.7%	399 42.0%
沒有； 從未參與義務工作	17 1.8%	19 2.0%	36 3.8%
合計	372 100.0%	578 100.0%	950 100.0%

***p<0.001

「以前我是被人『餵』不同的義工資訊，告訴我何時何地有甚麼義工活動可以參與。但畢業之後，我要自己關注不同的機構，了解何時有適合我的活動，找義工來做這件事變得很費時，便失去了繼續的動力。」

(個案 03 / 女 / 待業，過去 12 個月沒有做過義工)

參與角色

4.2.3 近五成三受訪青年最常擔任的義工角色是執行者；有受訪個案表示單純執行機構的安排，有助節省行政工作，讓他們能更專注於服務本身；另有個案表示擔任策劃者或領導者更具挑戰性，有階梯可循，參與角色隨經驗改變，更能運用過去服務的經驗，有助提升服務的質量。

在義工服務過程中，近五成三（52.9%）受訪青年最常擔任執行者，三成四（34.0%）為協作者；至於領導者和策劃者則不足一成，分別佔4.3%和3.7%；另有極少部分（2.8%）的青年為旁觀者【表4.9】。反映受訪青年的義工角色傾向被動。

綜合受訪個案的分享，在義工服務的崗位上，不論擔任執行者、協作者、策劃者，還是領導者，都有其意義，對個人來說，都是一個重要和寶貴的經驗。

個案 05 成立了一個非牟利機構，自行策劃義工活動以服務社會。他認為擔任策劃者具有更大的靈活性和空間，能根據自身對社會需求的觀察，來填補服務的缺口。

表 4.9：你最常擔任的義工角色是？

	人數	百分比
執行者	538	52.9%
協作者	346	34.0%
領導者	44	4.3%
策劃者	38	3.7%
旁觀者	28	2.8%
其他	2	0.2%
不知／難講	21	2.1%
合計	1,017	100.0%

「我覺得機構幫我們聯繫服務對象，而其他事務如活動形式、流程、場地佈置等則交由義工處理是很好的；一來我們有空間，二來有具知名度的機構支撐著我們，服務對象會更有信心。」

（個案 19／女／在學義工）

「現在我成立了機構，便希望通過自己的力量去籌辦一些真的能針對受眾需要的服務來填補社會缺口，因為有時派發福袋，但受

患者可能已經收了很多，這些福袋並不是他們需要的，變相機構『為搞而搞』。

但用另一個角度來看，其實做執行者也有好處，有些你不熟悉的地方，不用自己處理，可以交由機構處理，自己就只做熟悉的部分，單純出力比較容易。」

(個案 05 / 男 / 在職義工)

「現在的目標是想靠自己的能力改變社會和世界，如果我參與一個早已策劃好的服務，那我只是幫忙；但如果我是策劃者，是憑自己的能力改變世界。最後成功與否不重要，起碼我嘗試過。」

(個案 11 / 女 / 在學義工)

「我覺得做執行者是舒適的，因為你不需要理會太多其他的事情，只需專注在服務上。但為何我仍然想做組長，是因為組長的工作更多元，包括如何維繫組內的關係、溝通協商等。另外，我覺得身為組長要以身作則，做一個好的榜樣予組員仿效，間接驅使我變得更有責任心，令我成長得更快。」

(個案 12 / 女 / 在學義工)

「我做甚麼角色都享受，但做領導者，學到和能應用到的會多一點，例如我可以將自己過往的經驗和技能 pass (傳承) 給組員，提點他們一些我『曾撞板』的地方，那團隊就能節省時間，避免犯同樣的錯，同時我們亦會一起進步，做得更好。」

(個案 15 / 女 / 在職義工)

參與原因

4.2.4 近七成受訪青年表示他們參與義工是為了個人及社會的雙重目的；有受訪個案認為對義務工作的追求會隨著人生階段而有所轉變。

當調查問及受訪青年做義工是傾向為個人還是為社會而做時，近七成(68.2%)表示是一半半；接近兩成(18.6%)為社會，另有一成(11.9%)為個人而做【表 4.10】。

綜合受訪個案結果，青年在不同人生階段對義務工作的追求各有不

同。個案 01 和 06 認為現階段她們的社會影響力有限，難以憑自身參與義工服務解決社會問題，故傾向為個人目的而做義工。

個案 07 和 18 則認為個人成長和貢獻社會的目的，兩者相輔相成。個案 07 表示在中學時期，他體會到做義工所帶來的滿足感，而這種體驗驅使他在進入社會後，仍然樂意利用空餘時間服務社會。他留意到時下青年面臨不少壓力和競爭，於是服務青年的這個社會目的，便成為了他參與義務工作的宗旨。

表 4.10：對你來說，做義工是傾向於為個人，還是為社會而做的？

	人數	百分比
一半半	694	68.2%
社會	189	18.6%
個人	121	11.9%
不知／難講	13	1.3%
合計	1,017	100.0%

「社會層面不會放得太高，因為個人對社會的影響不大，我之前幫一個老人家執屋，服務完畢，他的生活條件仍然不好，而這不是我做義工就可以改善的。歸根究底，我做義工的貢獻不是真的那麼大，所以在做義工時倒不如先 fulfil（滿足）自己。」

（個案 01／女／在學義工）

「現階段覺得是為自己，如果要以義工層面改變社會，我暫時覺得可行性較低。要做到有一定年資，或被邀請做更高的位置，才能幫到更多群眾，從而改變社會。」

（個案 06／女／在學義工）

「我覺得做義工的決定是有階段性的轉變。我當初到老人院做義工，為公公婆婆量度體重，他們感到開心及展露笑容，令我很有滿足感，是我做義工的動力及起始點。近年，我留意青年在不同方面都面臨不少壓力，令我萌生想成為青年同行者的想法，便以此為定位去做義工。」

（個案 07／男／在職義工）

「我覺得做義工去達到個人成長和貢獻社會的目的，兩者其實相輔相承；自己做的事幫助到社會，換來成功感之餘，亦可令自己成長，得到技能提升等，讓我能保持做義工的熱誠。」

（個案 18／女／在學義工）

參與體驗

4.2.5 幫助有需要的人是受訪青年參與義務工作的最大得著之一；青年認為做義工不僅有助社會發展；同時對自身發展亦甚為重要。

表 4.11 顯示，兩成半（25.4%）受訪青年認為幫助有需要的人是做義工的最大得著；其次是自我實現，令人生變得有意義（14.8%）和開拓視野（14.2%）；這些得著涵蓋社會和個人層面，與青年做義工既為社會，也為個人的目的脗合【表 4.9】。

普遍受訪個案認同幫助有需要的人是最大收穫，而個人得著則是額外收穫。有個案提到透過與受眾的交流，能加深對不同社會議題的認識，有助啟發他們對義工服務的想像，並反思如何發揮自身優勢或裝備自己來建設社會，如個案 13 和 16。

另一方面，個案 15 和 17 認為做義工有助發掘自身興趣，有助探索未來的職涯發展方向。個案 20 則認為做義工有助自我實現，透過自身力量推動社會轉變，體現個人價值。

表 4.11：你認為做義工的最大得著是？

	人數	百分比
幫助有需要的人	258	25.4%
自我實現，令人生變得有意義	151	14.8%
開拓視野	144	14.2%
令自己保持正向（得到情感支援、有滿足感等）	109	10.7%
回饋社會	104	10.2%
學習到不同技能	102	10.0%
建立人際網絡	65	6.4%
發掘到職涯發展的方向	42	4.1%
解決社會問題	17	1.7%
其他	2	0.2%
沒有	14	1.4%
不知／難講	9	0.9%
合計	1,017	100.0%

「我做義工的初衷是幫人，但如果從中得到個人成長，我認為是 *bonus*（額外收穫）。例如做義工加深了我對世界和不同社會議題的認識，以往我從書本上認識貧窮兒童的狀況，但感受都不是很深，直至一次到山區探訪兒童，令我對貧窮有新的認知，亦啟發了我日後如何善用自己的力量去幫助有需要的人。」

（個案 13／女／在學義工）

「進修社工碩士與我做義工的經歷有關的。我在開啟有關精神健康的社創項目時發現，有些義工不知如何應對服務受眾的情緒起伏，而我亦沒有相關的專業知識；但如果要持續發展這個項目，我必須要有更多專業技能，於是我決定進修社工。」

(個案 16 / 男 / 在職義工)

「我服務較多的是兒童，發現自己真的很喜歡小朋友，於是我修讀了幼兒教育的高級文憑，拿了幼稚園教師的專業資格。做義工令我發掘到自身興趣，亦建構我對未來的事業發展路向的想像。」

(個案 15 / 女 / 在職義工)

「很快我就要面臨大學選科，但我目前仍是毫無頭緒，所以想藉著做義工了解自己，探索大學的發展方向。做香港青年大使後，透過與旅客的互動和駐守景點，我發現自己對旅遊業的興趣，我想向這個方向發展可能很適合自己。」

(個案 17 / 男 / 在學義工)

「我意識到自身對社會的影響力，為人生增添了一點意義。我認為做義工的意義在於如何透過自身力量 mobilize (動用) 社會資源，以解決社會需求。例如我曾參與一個促進長幼共融的服務，我透過溝通技能，加深兒童及長者彼此間的認識；當我見證到原來自己有能力促成跨代溝通，其實很有成功感。」

(個案 20 / 女 / 在學義工)

4.3 青年在參與義務工作的推力和阻力

推力

4.3.1 綜合受訪青年和個案的觀點，關於有效鼓勵青年參與義工服務的因素，他們提出以下想法：

- (1) 多元選擇、經濟津貼、良好管理，以及隨時隨地參與的元素，有助鼓勵青年做義工。

在不同的義工活動元素中，超過八成受訪青年認為多元的義工服務選擇 (89.6%)、經濟津貼 (88.4%)、良好的義工管理 (86.0%)，以及隨時隨地 (80.2%) 最有助鼓勵他們做義工【表 4.12】。

此外，超過七成受訪者認為有策劃和領導的空間（77.3%）、義工培訓（76.9%）、國際大型盛事的義工機會（76.2%），以及海內外的義工機會（73.6%）的元素，有助鼓勵青年做義工【表 4.12】。

表 4.12：以下列出的元素，對鼓勵你做義工有幾大幫助？

	有幫助		沒有幫助		不知/ 難講	合計
	非常有幫助	幾有幫助	不太有幫助	完全沒有幫助		
多元的義工服務選擇	969 89.6%		97 9.0%			
	435 40.2%	534 49.4%	78 7.2%	19 1.8%	16 1.5%	1,082 100.0%
經濟津貼（如膳食和交通）	956 88.4%		117 10.8%			
	451 41.7%	505 46.7%	98 9.1%	19 1.8%	9 0.8%	1,082 100.0%
良好的義工管理	931 86.0%		131 12.1%			
	305 28.2%	626 57.9%	118 10.9%	13 1.2%	20 1.8%	1,082 100.0%
隨時隨地	868 80.2%		167 15.4%			
	268 24.8%	600 55.5%	148 13.7%	19 1.8%	47 4.3%	1,082 100.0%
有策劃和領導的空間	836 77.3%		204 18.9%			
	301 27.8%	535 49.4%	168 15.5%	36 3.3%	42 3.9%	1,082 100.0%
義工培訓	832 76.9%		225 20.8%			
	288 26.6%	544 50.3%	204 18.9%	21 1.9%	25 2.3%	1,082 100.0%
國際大型盛事的義工機會	825 76.2%		217 20.1%			
	374 34.6%	451 41.7%	163 15.1%	54 5.0%	40 3.7%	1,082 100.0%
海內外的義工機會	796 73.6%		241 22.3%			
	378 34.9%	418 38.6%	187 17.3%	54 5.0%	45 4.2%	1,082 100.0%
義工發展階梯	736 68.0%		295 27.3%			
	240 22.2%	496 45.8%	256 23.7%	39 3.6%	51 4.7%	1,082 100.0%

(2) 給予義工適當的認可和肯定，包括獎勵、公開表揚和證書等，以彰顯他們的付出和努力，有助推動他們做義工。

有受訪個案認為，若要鼓勵青年參與義務工作，首先要提供足夠的誘因；無論回報是物質或非物質，均有助滿足青年的個人需求和激發他們的參與意欲。

「我重視義工服務中的回報，如果完成義工服務後有證書，能夠為我求職帶來優勢，是首要參與服務的誘因。此外，若得到別人的肯定和嘉許，亦會是我日後再參與的動力。」

(個案 02 / 男 / 在職義工)

「我認為要推動個人為公共利益行事，先要滿足個人需求，如得到與同齡人溝通交流的機會、幫助職場發展的得著等，才會令我有誘因去做義工。」

(個案 10 / 男 / 在職，過去 12 個月沒有做過義工)

「我一開始參加制服團隊，是因為它設有社會服務章讓義工去考核，而我認為很容易考核。只要出席服務活動，然後計時數，中心會頒發一個章給我。我覺得這件事是很輕鬆完成的，而且又獲得肯定，很有滿足感。過程中亦令我對做義工產生興趣，所以至今一直參與其中。」

(個案 19 / 女 / 在學義工)

(3) 完善的義工管理，包括義工配對、提供空間和支援、定期監察、團隊建立和連結服務對象，有助確保義工有良好的參與體驗，以及激發青年參與的積極性。

「我參與過『友師』的活動，要照顧一個基層小朋友三年。活動好的地方在於有足夠時間，讓我與受惠者建立一個長遠的關係。另外機構特意將我們配對，因為大家有相似的成長背景、共同興趣和話題，例如運動。其次，機構批准我們可與小朋友外出，而外出是有經費，我們會有聚會或活動，令我可以陪伴和見證他的成長。最後，機構會定期詢問我們的服務狀況，除了是統計數字，亦間接推動我們持續服務。」

(個案 05 / 男 / 在職義工)

「我和其他義工成員建立了深厚感情基礎，有了這連繫便能增加自己做服務的動力。第二，這地方已成為我另一個家，所有同事都很友善，願意聆聽我們的分享，並且很了解我們，會對應我們的性格做團隊建立的活動，用很多不同方式令我們的關係更堅固，令這團隊真的像家，大家共度時刻，當彼此發生甚麼事都會記得有這個團隊可以做避難所，盡情抒發感受，令我們很投入在這裏做義工。」

(個案 15 / 女 / 在職義工)

「我知道我是服務對象關係最緊密的那個人，如果我不繼續做下去，他就不能繼續享用這個服務。為了他們能繼續享用服務，我會持續參與。因此，與服務對象的互動和關係，亦影響我的參與及投入程度。」

(個案 04 / 女 / 在學義工)

(4) 曾接受他人幫助的青年更傾向參與義務工作，將善意延續和散播。

大部分 (85.4%) 受訪青年曾接受過他人的幫助；只有少數表示「沒有」(7.7%) 或「唔知／難講」(6.9%)【表 4.13】。數據分析進一步顯示，曾受助於他人的青年更傾向參與義務工作，反映行善有助建立義工參與的氛圍，激勵他人將善意延續並散播出去【交叉分析表 2】。

個案 05 認為自己曾受益於香港社會提供的資源，如免費教育，以及得到師長的幫助，才會成就今天的自己。因此，現在有能力時，他希望透過貢獻自己的時間和心力來回饋社會。

表 4.13：在你經驗中，你有沒有試過受他人幫助？

	人數	百分比
有	924	85.4%
沒有	83	7.7%
不知／難講	75	6.9%
合計	1,082	100.0%

交叉分析表 2：「你之前或目前有沒有做過義工」與「在你經驗中，你有沒有試過受他人幫助」的關係

	在你經驗中，你有沒有試過受他人幫助		合計
	有	沒有	
有做義工	887 96.9%	69 84.1%	956 95.9%
從未做義工	28 3.1%	13 15.9%	41 4.1%
合計	915 100.0%	82 100.0%	997 100.0%

***p<0.001

「我做義工的初衷是幫助有需要的人，這跟個人經歷有關。以往有很多人幫助過我，我大學時曾面對學費的問題，老師在了解我的想法後，主動提出幫我付學費；我提議日後還款，他卻說不用還，要我把相關費用幫助他人，就好像『接棒』一樣，於是此成為了我其中一個原動力去繼續做義工幫人。

另外『生於斯、長於斯』，香港這片土地給了我很多東西，如免費教育等，才会有今天的我。日常工作賺錢是要的，但與此同時，如果自己行有餘力，可以考慮做義工回饋社會，令生命更加豐富。」
(個案 05 / 男 / 在職義工)

阻力

4.3.2 近八成受訪青年認為缺乏時間是最窒礙他們做義工的因素。另有受訪者認為活動的報名門檻過高，會令青年的參與意欲下降。

對受訪青年來說，缺乏時間（79.8%）是最窒礙他們做義工的因素，其次是沒有人陪同（39.6%）；只有少數表示「沒有」（1.4%）或「唔知／難講」（0.7%）【表 4.14】。

有受訪個案坦言，隨著人生階段的轉變，他們會有不同的發展目標，因此可能會將時間優先考慮投放在其他領域上，例如學業，進而減少參與義工服務的時間。

另有受訪者提到機構對義工的技能要求亦可能限制青年的參與。個案 19 分享一次義工的面試經歷，當時她先要出席一個一小時半的小組面試；隨後她需即時進行一個活動的策劃演示，包括就服務對象、推行形

式、預計困難及解決方法等進行分享。她認為若義工的篩選門檻過高，會影響青年的參與意欲。

此外，有受訪個案指對社會的歸屬感和認識度，對青年參與義務工作亦有一定影響。個案 06 認為在服務前，若未能掌握社區和服務對象的狀況，將難以提供合適的服務，影響服務成效。

表 4.14：你認為哪些因素最窒礙你做義工？（最多三項） N=1,082

	人次	百分比■
缺乏時間	863	79.8%
沒有人陪同	429	39.6%
所需承擔責任太大（如時間、任務）	264	24.4%
沒有足夠資訊	257	23.8%
缺乏相關技能	192	17.7%
沒有興趣	141	13.0%
缺乏義工發展階梯	101	9.3%
與社會關係疏遠	52	4.8%
其他	12	1.1%
沒有	15	1.4%
不知／難講	8	0.7%

■ 此題為「可選多項」題目，所列數據為選擇該項答案的次數佔總答題數字之百分比。

「臨近中六公開試，我差不多有半年沒有在機構出現，亦沒有做義工，因為真的太忙，在那個階段公開試對我來說比較重要，要優先處理學業，所以無法同時兼顧做義工。」

（個案 08／女／在學義工）

「有時候我看到一些義工招募海報，當中對義工的技能是有一定要求，例如要懂得電腦或有一定經驗，這就限制了我的選擇。因為這些是成為義工的先決條件，若我不能符合相關要求，相信不會接受我的申請，變相我不會報名參與。」

（個案 01／女／在學義工）

「我曾經有一次義工面試的經驗，開始時有一個半小時的小組面試，其實已經把我嚇窒了。其後更要參加者即場策劃一個活動，包括服務對象、推出形式、預計困難、解決方法等，但我們只有 1 分鐘預備。門檻過高，其實會窒礙我的參與，我可能會認為自己未能勝任。」

（個案 19／女／在學義工）

「對社區的歸屬感和認識都會影響我的參加意欲，因為要熟悉社區後，才會知道他們的需求，例如北區是新移民、老人家，要熟悉服務對象，才能提供相應有效的義工活動。如果我不熟悉那些服務對象，其實很難幫助到他們。」

(個案 06 / 女 / 在學義工)

4.4 青年參與義務工作的意向和期望

參與意向

4.4.1 大部分受訪青年對做義工感興趣，平均分為 7.18 分，高於 5 分的一般水平。

為鼓勵青年參與義務工作，社會各界積極開創多元的義工機會。為了解青年對做義工的興趣度，調查要求受訪青年就其興趣度進行評分。結果顯示，受訪青年對做義工的興趣平均分為 7.18 分，高於 5 分的一般水平【表 4.15】。

表 4.15：整體而言，你對做義工有多大興趣？（請以 0-10 分表示；0 分=完全沒有，5 分=一半半，10 分=非常有興趣）

	人數	百分比
0 分	5	0.5%
1 分	7	0.6%
2 分	5	0.5%
3 分	17	1.6%
4 分	21	1.9%
5 分	94	8.7%
6 分	147	13.6%
7 分	277	25.6%
8 分	305	28.2%
9 分	118	10.9%
10 分	73	6.7%
不知 / 難講	13	1.2%
合計	1,082	100.0%

平均分：7.18*
標準差 (S.D.)：1.678

*數字不包括回答「不知 / 難講」者

參與期望

4.4.2 綜合受訪青年和個案概況，青年傾向毋須講求承擔、彈性投入的義工參與模式，並希望擔任執行者；但有部分具義工經驗的個案希望擔任策劃者，有更多承擔，從而發揮青年建設社會的力量。

(1) 受訪青年傾向毋須講求承擔、可彈性投入的義工參與模式；其中以現時沒有或從未參與義務工作的較顯著。

調查顯示，近四成（39.6%）受訪青年最想要的義工參與模式是毋須講求承擔，可彈性投入，隨時幫到周遭人士；其次是有階梯可循（27.4%）和需要一定程度的承擔和投入（26.8%）【表 4.16】。

數據分析進一步顯示，過去一年持續參與義務工作的青年傾向有一定程度承擔和投入的義工參與模式；反之，沒有持續參與的青年則傾向毋須講求承擔和彈性投入的參與模式【交叉分析表 3】。另外，近九成（87.6%）同意做義工是一種生活態度，能融入日常生活；反映具彈性而能融入生活的義工服務【表 4.17】，有助吸引青年做義工。

有受訪個案認同富彈性的義工參與模式切合現今青年繁忙生活的需求，有助他們將義務工作融入日常生活，從而激發青年隨時隨地助人的自發性。但亦有個案擔心高彈性的模式會令青年缺乏服務承諾，進而影響服務的出席率和成效。

另一方面，具義工經驗的受訪個案認為有階梯可循的參與模式，有助他們的持續參與。他們認為義工發展階梯的重要性，在於更有效地善用自身經驗，帶領義工經驗尚淺的青年，一同發揮建設社會的力量。社會如何因應多元的青年，提供適合的發展路徑，吸引他們參與義務工作，值得關注。

表 4.16：以下哪一項，是你最想要的義工參與模式？

	人數	百分比
毋須講求承擔，彈性投入，隨時幫到周遭人士便可	428	39.6%
有階梯可循，參與的角色應隨經驗而改變	296	27.4%
有一定程度承擔和投入	290	26.8%
其他	2	0.2%
沒有	28	2.6%
不知／難講	38	3.5%
合計	1,082	100.0%

表 4.17：你有多大程度同意以下說法？（只選一項）

	同意		不同意		不知/ 難講	合計
	非常 同意	頗同意	頗不 同意	非常不 同意		
做義工是一種生活態度，能融入日常生活	948		87			
	87.6%		8.0%			
	279	669	65	22	47	1,082
	25.8%	61.8%	6.0%	2.0%	4.3%	100.0%

交叉分析表 3：「以下哪一項，是你最想要的義工參與模式」與「你之前或目前有沒有做過義工」的關係

	你之前或目前有沒有做過義工			合計
	有； 在最近 12 個月曾參與 義務工作	有； 但最近 12 個 月沒有參與	沒有； 從未參與義 務工作	
有一定程度承擔和投入	183	99	8	290
	34.0%	22.0%	19.5%	28.2%
有階梯可循，參與的角色 應隨經驗而改變	164	120	10	294
	30.5%	26.7%	24.4%	28.6%
毋須講求承擔，彈性投入， 隨時幫到周遭人士便可	180	218	18	416
	33.5%	48.6%	43.9%	40.5%
其他	1	1	--	2
	0.2%	0.2%		0.2%
沒有	10	11	5	26
	1.9%	2.4%	12.2%	2.5%
合計	538	449	41	1,028
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

***p<0.001

「我想追求的義工參與是比較自由，而參加者亦不會計較去做微小
的事，服務比較貼近生活，不會被角色限制。我相信將義工服務
融入日常，會減低青年和受眾的距離感，從而更自發地行善。」

（個案 07／男／在職義工）

「不限形式、具彈性的模式是時下社會需要和適合的，讓每個人
可以隨時隨地參與，但同時我會擔心此彈性的模式，沒有服務承
諾，青年亦可以隨時不做義工，影響服務成效。」

（個案 01／女／在學義工）

「若然沒有一個階梯給青年，他們一直在下游，反而會令他們有
意離開，因為他們會覺得做義工那麼久，表現也不差，大家都付

出相若的服務時數，結果自己又得不到甚麼，都會有氣餒的狀態。」

(個案 11 / 女 / 在學義工)

「對階梯追求的重要性不是說角色的轉換，而是想愈做愈有意義，在資源可控下將成果最大化。隨著義工年資的增長，進一步認識社會議題或服務對象，從而改變服務的深度。我覺得做義工不是篩選、不需要精英才能達至策劃的角色。最初可以做一些簡單的，後來是一個過程，隨著自己的能力去做更多。」

(個案 05 / 男 / 在職義工)

(2) 逾三成受訪青年最希望擔任的義工角色分別是執行者和協作者。部分具豐富義工經驗的受訪個案則傾向擔任策劃者或領導者，他們認為擔任這些角色既豐富自己的義工經驗，亦有一定挑戰性。

至於參與角色，受訪青年最希望擔任執行者 (34.3%) 和協作者 (32.6%); 策劃者 (12.8%) 和領導者 (10.2%)，則各佔一成多【表 4.18】。值得注意的是，目前逾半 (52.9%) 青年最常擔任的是執行者，而領導者 (4.3%) 和策劃者 (3.7%)，則不足一成【表 4.9】，反映部分青年在期望與實際參與角色有一定落差。

有個案提到做義工的初衷是為了幫助有需要的人，而作為執行者已能實現這一目標。另一方面，有個案表示希望擔任策劃者，以實踐自己的理念。然而，他們坦言在這個過程中會面臨一定挑戰。作為領袖或策劃者，青年需勇於嘗試，並持續學習，以掌握和應對社會需求的轉變，為受眾提供適切的服務。

表 4.18：你最希望擔任的義工角色是？

	人數	百分比
執行者	371	34.3%
協作者	353	32.6%
策劃者	139	12.8%
領導者	110	10.2%
旁觀者	37	3.4%
沒有	25	2.3%
不知 / 難講	47	4.3%
合計	1,082	100.0%

「我傾向做執行者，因為我做義工就是想幫人，做執行者已經達到我的目標。其次是做策劃太複雜，要準備很多，包括資源的動用和安排，時間、地點、服務對象的安排，有很多後勤的事要處理，很費時，所以我沒有動力去做。」

(個案 03 / 女 / 待業，過去 12 個月沒有做過義工)

「自己做策劃者，可以確保活動與自己的理念一致，不會出現期望落差。同時，過程亦可加深對不同機構的認識，亦培訓到自己各方面的能力，對社會有較大幫助。但當然自己由零開始去做都有些難度，如果當年我沒得到資助，今天也不能實踐到我的想法。」

(個案 16 / 男 / 在職義工)

「我認為做領袖的所需具備的條件是勇於嘗試且永不放棄。一開始其實很有挫敗感，我有很多義工經驗，但領導的經驗卻很少，所以會有點無從入手；加上社會的變化很大，所以我每年都要學習新事物，才能掌握和切合社會需求的轉變。」

(個案 11 / 女 / 在學義工)

4.4.3 受訪青年傾向多元的義務工作，當中較多人感興趣的義工服務範疇是弱勢社群、動物保護和青年發展，各佔近三成。而參與本地的義務工作是青年的主要選擇。

當受訪青年被問及最有興趣參與哪些範疇的義務工作，弱勢社群（39.9%）、動物保護（31.7%），以及青年發展（29.9%）是青年最感興趣的範疇【表 4.19】。

個案 14 提到活動是否切合自身興趣，很大程度影響他的義工參與度。此外，他指隨著人生階段的轉變，更希望透過服務弱勢社群和長者來回饋社會。

表 4.19：你最有興趣參與哪些範疇的義務工作？（最多三項） **N=1,082**

	人次	百分比■
弱勢社群	432	39.9%
動物保護	343	31.7%
青年發展	324	29.9%
文化旅遊藝術	276	25.5%
教育服務	265	24.5%
精神健康	231	21.3%
體育／康樂活動	214	19.8%
社會共融	169	15.6%
國際盛事	152	14.0%
人道救援	119	11.0%
可持續發展	107	9.9%
科技創新	101	9.3%
其他	5	0.5%
沒有	11	1.0%
不知／難講	24	2.2%

■ 此題為「可選多項」題目，所列數據為選擇該項答案的次數佔總答題數字之百分比。

「首先活動好不好玩，是否我感興趣的服務範疇會影響我的義工參與度。另外，我暫時較喜歡服務的是弱勢族群和長者，以前沒有 target（針對）特別團體，不過長大後看到自己的社會責任就想回饋社會，就好像能力愈大責任愈大。」

（個案 14／男／在職義工）

至於最感興趣參與哪個地方的義務工作，參與本地的義務工作是青年的主要選擇。七成(70.3%)受訪青年表示對本地的義務工作最感興趣；其次是其他海外地區，佔接近兩成(17.2%)【表 4.20】。有部分受訪個案表示對本地以外的義工機會感興趣，認為有助加深他們對世界的認識，惟礙於時間和金錢的考慮，故傾向參與本地的義務工作。

表 4.20：你最有興趣參與哪個地方的義務工作？

	人數	百分比
本地	761	70.3%
其他海外地方	186	17.2%
內地其他城市（除大灣區城市）	31	2.9%
大灣區城市	24	2.2%
「一帶一路」國家（除中國）	18	1.7%
沒有	23	2.1%
不知／難講	39	3.6%
合計	1,082	100.0%

「作為參加者，我們很依賴機構提供到海內外參加大型盛事的義工機會，讓我們擴闊及放眼世界，因為在本地做久了，都想去別的地方感受他們義工文化，例如義工發展方向的轉變和非牟利機構的運作等。」

(個案 15 / 女 / 在職義工)

「雖然我對海外義工機會有興趣，亦有感機會難得，但始終我已踏出社會工作，我不可能請假放下工作幾星期，然後沒有收入，還要自費到國外做義工。」

(個案 10 / 男 / 在職，過去 12 個月沒有做過義工)

4.5 促進青年參與義務工作的建議

4.5.1 就有效推動青年參與義務工作的措施，七成受訪青年支持善用社交平台宣傳，四成支持推行獎賞制度，反映從青年常用的平台和回報入手是其中有效的方向。

最多受訪青年認為，善用社交平台宣傳 (71.0%)，有助推動青年參與義務工作。其次是推行獎賞積分制度 (42.7%) 和建立夥伴計劃 (31.5%)，反映善用社交平台為青年提供義工資訊的有效途徑；同時提供經濟誘因，以及朋輩影響也是有效的方向【表 4.21】。

表 4.21：就推動青年參與義務工作，你認為以下哪些措施有幫助？（最多三項）

	人次	百分比■
善用社交平台宣傳	768	71.0%
推行獎賞積分制度，做義工可獲得回饋	462	42.7%
建立夥伴計劃 (Buddy System)	341	31.5%
加強推廣義工配對平台	317	29.3%
肯定義工對社會的貢獻	317	29.3%
推廣義工精神的大型公眾教育計劃	205	18.9%
有利義工自行策劃及實踐服務的平台	185	17.1%
其他	7	0.6%
不知／難講	26	2.4%

■ 此題為「可選多項」題目，所列數據為選擇該項答案的次數佔總答題數字之百分比。

4.5.2 綜合個案提出的三大建議

(1) 增加資訊的可及性：善用青年常用的資訊渠道，令義務工作的訊息和機會持續和廣泛地被青年看見。

不少受訪青年個案表示其接收義工資訊的渠道為學校，惟在離開校園後，往往失去接收資訊的渠道。另外，綜合受訪個案分享，青年對社會現存的義工配對平台認識度低，因此，難以接收到整合的義工資訊，影響在有關方面的參與度。他們認為義工資訊的發放形式有優化的空間，包括善用社交媒體，讓訊息和機會持續和廣泛地被青年看見，相信能擴闊和增加青年的義工選擇。

「我一直都是靠學校向我提供義工資訊的，但畢業後暫時未接觸到有效的平台，令我找到合適的服務機會。」

(個案 03 / 女 / 待業，過去 12 個月沒有做過義工)

「我一直有做義工，所以我會接收到很多義工的資訊，但是我發現如果你不踏出第一步去嘗試那件事的話，你是不會接收到這方面的資訊。變相一些不主動去做義工的青年，他們是不會接觸到相關的資訊。」

(個案 08 / 女 / 在學義工)

「我從來沒有使用過義工配對平台，我是一次在 Instagram Story 看見義工活動的廣告，swipe up (點擊) 一次後，大數據便不停向我提供義工資訊，所以我相信利用社交媒體接觸青年是一個有效的渠道。」

(個案 19 / 女 / 在學義工)

(2) 鼓勵青年貢獻自己：鼓勵青年在不同領域作出貢獻，發揮建設社會的力量，並共同建構行善的社會氛圍。

有受訪個案認為香港青年具創意和活力，亦關心社會。然而，他們或缺乏合適的機會來貢獻自己的力量。受訪個案認為社會可提供跨世代的義工機會，讓青年與銀髮族共同合作，一方面讓青年傳承長者的智慧，另一方面貢獻自己的活力，在服務過程中解決社會問題，促進社會共融。

此外，社會可設立更多讓青年策劃服務的提案平台或比賽，同時給予獎勵，以此鼓勵青年在日常生活中更關注社區的需求，自發策劃合適

的服務，建構行善的社會氛圍。

「我覺得現時有些義工服務是較為脫節，例如探訪老人，但其實大家可以用不同的方法去做義工，例如由具經驗的銀髮族帶領新人做義工傳承下去，多一點承傳，一個有經驗，一個有活力，融合大家的長處，再拓展至呼應社會需要。這樣服務既切合時下需要，跨代去做又有效令社區變得更和諧。

同時，如果有義工服務策劃的比賽或平台，也許可以讓更多 level 1(資歷較淺)的義工上到 level 2(進階層面，留意到社區需要)，因為讓他們有機會獲獎或實踐的話，他們才會有參與的動力，或許能推動他們自願作進一步的嘗試。」

(個案 09/女/在學義工)

(3) 建構義工發展階梯：為有志青年提供適切的義工發展路徑和支援，培育他們成為義工領袖。

有受訪個案表示，即使他們願意在義務工作中承擔更多責任，發揮自身的建設力量，但由於缺乏與社區或不同階層人士的連繫，導致在實踐想法的過程面臨不少困難，包括資源和人手等方面。有受訪個案認為，若有渠道讓擁有共同想法和興趣的青年進行配對，甚至開展更多團隊建立的活動，以及為他們提供認識不同階層人士的機會，讓青年能夠擴展人脈，將有助凝聚各界的力量，促進活動的實踐。

「現階段對於我來說，資金是很重要。如果我只是一個普通的青年，想設計一個十多萬的項目，在缺乏資源下，我不可能做到，其實挺氣餒的。……除了資源，多些機會讓年青人認識不同階層的專業人士，同樣重要。當青年建立了人脈，無論是對於舉辦活動還是青年將來的自身發展，都有幫助。……另外，如果有渠道可以配對想法接近的活動策劃者的，或是讓青年能尋求合適的義工來協助活動的進行，相信亦會促使活動的實踐。」

(個案 11/女/在學義工)

「安排多些團隊建設 (Team Building) 的活動，例如年度聚餐、美食會，甚至讓資深的義工可以分享義工經驗，一方面凝聚青年義工，另一方面讓彼此互相學習，促進服務的進行。」

(個案 18/女/在學義工)

小結

綜合上述青年意見調查和個案訪問結果顯示，大部分受訪青年認同義務工作的價值，並對參與其中持正面的態度。普遍受訪青年認為參與義務工作是個人成長過程中的一個重要歷程（89.1%），而且不可或缺。

儘管有九成四（94.0%）受訪青年曾參與義務工作，其中在最近 12 個月沒有參與義務工作的 460 名受訪者表示，缺乏時間（78.0%）、現階段有其他個人發展的目標（36.3%）和過往是為了應付學制／工作需要（22.6%）為主要原因，顯示部分受訪青年義工未能持續參與。

調查結果反映，不少受訪青年透過學校義工（68.4%），而最初觸發他們做義工的原因更是因為學業需要（38.1%），反映學校是孕育青年義工的基石。然而，部分受訪個案指在離開校園後便失去了參與義工的途徑；亦有受訪個案表示，踏入社會後需專注事業發展，因而影響自身的義工參與度。

雖然普遍受訪青年對做義工感興趣，但調查發現青年在參與上面對不少阻礙，如缺乏時間（79.8%）、沒有人陪同和所需承擔太大（24.4%）等挑戰。社會如何創造空間和機會，持續激勵青年，尤其在職青年參與義務工作，值得關注。

青年對參與義務工作有一定的積極性和期望。調查結果顯示，青年傾向毋須講求承擔、彈性投入的義工參與模式（39.6%），並希望擔任執行者（34.3%）；與此同時，有部分青年願意承擔更多，希望擔任協助者（32.6%），分擔部分活動籌辦的職責，發揮自身建設社會的力量。另外，多數青年參與義工服務旨在實現社會和個人雙重目的（68.2%）；有受訪者認為在義務工作融入個人發展元素和社會目的，有效推動青年做義工。

就推動青年持續地做義工，綜合受訪個案看法，有以下建議：（一）重塑宣傳策略，善用社交媒體令義工資訊持續和廣泛地青年看見；（二）培育有志青年貢獻自己，建構行善氛圍；（三）建構義工發展階梯，保持青年的參與動力；以及（四）提供多元的義工服務，並結合社會和個人目的，滿足不同青年的需求。

第五章 聚焦小組訪談結果

本研究中心於 2024 年 5 月 27 日及 6 月 25 日，邀請 7 名香港青年協會不同服務單位的青年工作者，分別以網上及面對面形式參與聚焦小組，分享前線的觀察及服務經驗，內容主要討論青年在義務工作參與的轉變，聚焦探討青年對義務工作的期望，以進一步吸引青年成為義工，以及優化他們的服務體驗。

本章綜合是項訪談研究的意見，討論結果將以撮要形式，並就以下三個範圍作綜合分析，包括：

- 5.1 受訪青年工作者對義務工作發展方向的觀察；
- 5.2 對青年參與義務工作的觀察和關注；
- 5.3 培育義工的經驗及策略。

5.1 受訪青年工作者對義務工作發展方向的觀察

5.1.1 前線青年工作者觀察到，目前義務工作有三個發展方向，包括（一）講求專業技能；（二）有階梯可循；以及（三）彈性投入。

受訪同工指任何自願投入時間或能力，為社會或有需要的人服務，而不期待任何報酬的人均屬義工，包括校內的崗位；但同工觀察到對義工的要求也有分不同層次，尤其現時不少義工服務講求專業性，義工需具備特定技能才能勝任該服務，如運動賽事的主辦機構更傾向招募有體育背景的青年。

然而，此並非要實行精英主義，而是指義工的發展有階梯可循。義工經訓練或累積更多經驗後會有所成長，能承擔更多責任，繼而在參與角色上出現轉變，如擔任組長帶領經驗較少的義工。此外，同工指活動若能配合青年自身技能發展，其實亦有利促進他們的參與。

另有部分義工服務講求參加者彈性投入，讓任何人都能參與其中，如「微義工」，服務形式不受時間地點所限，內容亦較個人和生活化。

「義工（參與）也分層級，經訓練和累積經驗後，義工會有所成長便能承擔更多；部分會成為領袖及策劃者，社區服務如派米、賣旗等則要求較低。」

（編號 01）

「現時不少義工服務都講求專業性，如部分運動賽事的主辦機構會要求招募體育系學生，以協助活動的舉辦。而這些體育盛事，如 FIBA 3x3 比賽也會吸引到本身是校隊的青年參與，因為與他們的興趣十分契合。」

我不喜歡精英主義，會令能力未夠者因無法接觸高層次的服務而無法進步，但另一方面我們又要維持質素…因此，我會尋找具經驗者及較有資歷的，出任帶領的角色，讓他們發揮督導的作用，分享經驗，帶領經驗較少的。」

（編號 03）

「微義工與傳統義工有分別，因為內容上都比較個人及生活化，而且比較難界定。」

（編號 02）

5.2 對青年參與義務工作的觀察和關注

參與形式

5.2.1 青年對義工參與形式的追求愈趨多元，甚至有意自行策劃服務內容，從參與到主導，回應社會需要。

青年參與義工服務的形式主要分為兩種；一是參與由機構策劃的活動，二是自發策劃和實踐服務。同工留意到時下青年懂得善用科技以掌握社會狀況，甚至世界的議題；即使他們未經培訓，已展現主動性和創新思維，自發策劃服務，回應社會需要。因此，如何有效引導具自發性的青年，協助他們將創意理念轉化成可行的服務方案，尤其重要。

「青年做義工其實分兩大類，一種是機構策劃，你來參與；另一種就是鼓勵他們自發去策劃義工服務，以前青年是沒有這種概念，要慢慢培育他們，但現在我們接觸的年輕人已經有這個意識，懂

得除了去賣旗和探訪，透過網絡掌握社會或世界的需要，然後主動告訴你，他們想做什麼。」

(編號 05)

參與動機

5.2.2 青年的需要多元，他們做義工的動機各異，當中包括善用空餘時間、獲得義工時數、幫助有需要的人等；另青年的參與動機會隨人生階段的轉變而出現變化，從個人角度轉向為社會服務是一個歷程，需持久的建立。

受訪同工表示每個青年做義工的動機不盡相同，部分追求達至社會目的，部分則重視個人目的，尤其年紀較少的青年，由於未意識到自己與社會之間的關係及其社會責任感，故更傾向視義工為滿足個人目的的渠道，如善用空餘時間和拓闊社交圈子等。

但不論青年的參與動機，服務最終仍是能幫助有需要的人，造福社會；而不少青年在做義工的過程，亦會逐漸意識到其中的意義和社會責任，故無需過分著墨於青年的參與動機。從個人角度步向服務社會是一個需持久建立的歷程；如何在義工服務中融入個人和社會的目標，讓青年能潛移默化培養和實踐對社區的歸屬感和責任感，則更為重要。

「其實青年選擇做義工有很多不同的動機。有一些起初是為了自己，最基本是希望有義工時數、義工津貼、鋪墊未來的事業發展…亦有些想學習在學校裏學不到的東西，例如溝通技巧。同時，有些真的想為社會，看到一些不公平的事情，想藉著做義工來裝備自己去幫人。」

(編號 05)

「其實做義工不論是為了個人還是社會，我覺得兩者是分不開的。很多時是青年做義工達到個人目的，同時發現原來有些社會目標可以被滿足。要令青年有 ownership (歸屬感)，意識到原來這個社區屬於他們，便會願意為社區付出。」

(編號 06)

「始終初中生年紀比較小，問到要不要做義工，下一句他們就會答有沒有錢，社會責任的想法與他們的距離較遙遠…但做久了，

他們也會反思，發現有些價值比錢更重要，但這些不是做一次義工就會有，當中的得著要慢慢浸出來。」

(編號 07)

「我們經常說義工可以回饋社會、解決社會問題，但一開始他們未必認同，反而是覺得做義工好玩。我相信青年人最初的動機比較傾向自我實現、滿足自己多於社會貢獻…未來我們應引導青年人加強社會責任。」

(編號 03)

參與程度

5.2.3 隨人生不同階段，青年參與義工的積極性減弱，出現自然流失屬正常情況。

受訪同工指隨著青年進入人生的不同階段，青年會有不同的發展規劃，或會將其他價值置於義工服務之上，導致青年義工的流失，但同工認為此乃無可避免的自然流失。不過，同工可以採取積極的義工管理方法，當察覺有義工流失的跡象時，同步培育新一批義工團隊，以確保兩個團隊的順利交接並維持足夠的義工數量。

另外，同工觀察到礙於部分青年生活繁忙，他們會更傾向參與線上服務；亦有同工提到，面對青年臨時缺席的情況，她認為同工與青年的溝通方式，很大程度影響青年是否重視服務的承諾。就同工的經驗，向青年清楚解說他們參與服務和承諾的重要性，以及強調以尊重的態度對待服務機會，有助降低青年缺席的可能性。

「人生真的有不同的週期，他們未必永遠依附著我們，因為他們有其他的價值或人生規劃；但即便如此也不是壞事，因為我們在其成長路上都曾有一席之地，而他們亦有其他更好的發展。」

(編號 04)

「其實是無可避免的自然流失，他們到高中、中六時，其實同步我要開始湊定一班新的義工，令兩組可以有個交替，否則你永遠都只有一群人，但其實他們上到大專，時間已不如中學時期般有彈性，可能比較難再參與。」

(編號 07)

「我觀察到青年人可能緣於太忙碌，更多會參與線上服務。而範疇上他們會傾向個人興趣及個人需要。」

(編號 03)

「面對青年人臨時缺席的情況，同工的態度會直接影響青年人的態度。資深同工會很強調承諾，而我會向青年表達我需要他們服務的原因、青年的角色、承諾的重要性，並強調應以『己所不欲勿施於人』的尊重態度看待服務。」

(編號 01)

5.3 培育義工的經驗及策略

綜合是項研究聚焦小組訪談結果，以下歸納八項從義工管理者角度，有助推動青年進一步加入義工行列，並維持其參與持續性的策略：

- 策略一：以青年興趣作為義工招募的切入點；
- 策略二：視義工服務為展示青年所學的平台；
- 策略三：為青年創造多元化的義工體驗；
- 策略四：以雙向的形式與青年協作；
- 策略五：建立可持續的義工發展制度；
- 策略六：肯定青年義工的付出和貢獻；
- 策略七：鼓勵青年將義工融入日常；
- 策略八：同工的互相交流和經驗傳承。

策略一：以青年興趣作招募的切入點，有效提升青年參與的動機。

從前線觀察所見，義工招募的方法會直接影響青年的參與意欲。過去義工招募常以「招義工」為題，並附上團隊合照以展示團隊規模和實力。然而，同工發現時下青年更著重透過義工服務獲得個人成長，如學習新技能或發揮所長。因此，以青年的個人喜好作招募的切入點比單純展現團隊規模，更能觸發他們做義工的熱情。

受訪同工亦補充，面對日益多元的義工機會，青年已不再是被動的資訊接收者；相反，他們在招募階段已展現主動性，傾向選擇符合自身興趣或期望的服務機會。因此，在招募時向青年提供詳細的資訊，包括服務性質和預期收穫等，變得尤其重要；既能滿足青年自身發展的需要，亦能開拓他們義工服務的認知和想像。

另有同工分享，根據興趣或社會功能而設立的義工小隊，更容易吸引不同背景的青年。因此，同工可善用不同類型的義工隊，並視它們為吸納青年參與義工服務的有效媒介，廣納青年加入義工行列。

「前幾年我見到的義工招募是很多相片，然後寫著「招義工」的字眼，但其實這些宣傳方法不太站在青年用戶的方面想，因為這些是招義工一方的想法，顯示義工團隊的規模，但在青年的層面…他們不想只是單做義工，反而是想學某些東西。如果能讓他們在招募時意識到原來做義工學到技能，更可以被善用和發揮，是一件更好的事。」

(編號 04)

「以前要中學生賣旗，他們多數都不是自己申請，是有個老師負責，然後叫同學參與，但現在青年開始發現義工有很多選擇，在招募時，他已經開始發揮 **self agency** (自我抉擇) 的能力，選自己想做怎樣的義工，例如有津貼與否、興趣為本，或者領袖的…，變相早點告訴青年義工活動的性質是如何，才能令青年比較容易選到合適的活動和願意投入。」

(編號 06)

「義工隊本身是有一個 **mean**(媒介)，各自有不同的 **target group** (目標受眾)，然後就讓同學根據興趣去選擇他們想做的義工，這是 **kick off** (觸發) 的第一步。如果 **recruitment** (招募) 還像以前那樣『一起做義工吧』，青年是不會覺得吸引。」

(編號 07)

策略二：在構思促進青年參與義工服務時，要切合青年的發展需要；先為青年發展一項技能，再視義工服務為展示青年所學的平台，繼而持續灌輸義工的精神和意義。

根據前線觀察，當代青年普遍具備成長心態，渴望學習各種技能。然而，市面上的課程昂貴，使許多青年望而卻步。因此，同工建議將義務工作導向技能發展，既能滿足青年學習的渴求，又能吸引青年做義工。

就同工的經驗，機構可申請資助為青年提供經濟實惠且符合其興趣的課程，例如手工藝，藉此培養青年相關的技能。隨後，將義工服務轉

化為實踐平台，讓青年有機會善用並展示所學，既能促進青年個人發展，又能幫助有需要的人。

培養新生代對義工價值的認知和認同並非朝夕之事。同工強調，在這個過程中，需把握機會持續為青年提供充分的指導和支援，同時灌輸義工的價值，才能進一步培養他們對義工服務的長期興趣和投入，以及啟發他們對服務的想像。

同工分享，此舉有效鼓勵青年主動思考想學習的技能，以及相應的服務對象，從而形成良性循環；不僅能滿足青年的學習需求，還能培養他們對社會服務的熱情，實現個人成長及貢獻社會的雙贏局面。

「年代不同了，年青人都忙，如何吸引到他們接觸第一次義工服務，如何開多點窗口，讓人看見並參與其中，變得很重要。我觀察到青年會因想學習某些技能而來，譬如我的女同事會教女生調香水、打扮、烹飪、花藝等。」

「要學習一項技能很貴，同事就申請資助，令青年可以以較便宜或免費學習，從中同事和青年建立關係，中間要把握好機會，做很多 empower (賦權) 的工作，令他們開始思考將所學的技能可如何幫人，做著做著，青年就開始想下一項技能想學什麼，而對應的服務對象是誰。」

(編號 05)

策略三：為青年創造多元化的義工體驗，讓活動體驗成為義工服務的一部分。青年追求獨特、符合個人抱負的義工體驗；社會需提供豐富多樣的服務選擇，以適應新一代青年的需求和期望，並廣納他們投身義工行列。

同工表示，青年參與義務工作的動機和期望各不相同；有青年希望透過自身力量改變社會；亦有青年因社交需要等參與其中。因此，社會需避免將青年的參與過份單一；反之提供豐富多樣的服務選擇，以滿足不同背景和興趣青年的需求。

此外。服務是否能與個人抱負相契合，如挑戰自我等，將影響青年的義工參與度。同工觀察到，青年傾向參與獨特和具挑戰性的義工服務，如長洲太平清醮和七人足球賽等活動，因活動融合文化和體育元素，能

為青年帶來多元化的體驗。再者，在這些服務中，青年義工不再只是單純的執行者，而是成為活動體驗的一部分，實現寓義工於娛樂。

「青年會參與一些『獨一無二』活動，例如長洲太平清醮及花車巡遊等，義工的崗位可能是參與其中的一分子，寓義工服務於娛樂…活動具挑戰性也十分重要，例如七人足球賽可以讓青年義工以英語廣播賽事，即使有難度，但報名率十分高，可見他們渴望體驗和挑戰自我。」

(編號 03)

「我想義工活動的其中一個元素是要有使命感，因為很多青年來面試時都說，覺得現在很多東西都慢慢消失，想用文字和圖像記錄社區，所以願意免費來參與。」

(編號 04)

策略四：青年與義工管理者的關係是否緊密，很大程度影響青年參與的積極性；以雙向的形式與青年協作，來維繫彼此間的關係。

除活動的性質和內容外，義工管理者在青年參與義工服務的過程，亦扮演著不可或缺的角色。就同工經驗，當他們與青年建立了緊密的關係，青年往往會對負責義工的同事產生信賴，並更積極回應活動邀請。

然而，要建立彼此的關係，同工需要採取雙向的形式與青年協作，旨在讓青年意識到，成功的義工服務不僅依賴策劃者的努力，更需要他們的積極參與。通過強調義工服務是一個共同構建的過程，可以突出青年參與的重要性，以及建立一個青年和青年工作者的平等關係，由此激發青年的責任感和主動性。

另外，義工管理者可以善用社交媒體平台，創建專屬群組來加強與青年義工的聯繫。定期在群組分享義工活動的片段，可向青年展示機構切實履行了承諾，確實舉辦了先前宣布的活動。其次，通過分享活動的有趣和正面成果，能激發其他青年的興趣和參與熱情。

「我很多時會跟青年說，不是我一個就能完成這件事，而是我們一起努力的，令他們都產生一個使命感，增強他們服務的意識，了解到一個服務的誕生是很靠雙向的建立。」

(編號 07)

「在青年面前的曝光率是重要的，包括活動的頻密程度，接著是有沒有一些群組聯繫他們，間中發一些照片，證明我們說過的，都真的做到，青年看見後可能會有『早知道我也去』的心態。」

(編號 06)

策略五：建立可持續的發展制度，如為青年建構個人化的義工角色晉升階梯等，能為青年提供角色轉換的空間和新鮮的體驗，以維持青年義工服務的持續性。

從前線服務觀察可見，建立一個可持續的義工發展制度，尤其建構義工角色的晉升階梯，是維持青年義工參與度及持續性的關鍵。但同工強調，由於每個青年的能力和志向各有不同，部分青年希望以領袖者的角色，貢獻自己的能力和經驗；部分青年可能更重視與固定團隊合作。因此，晉升的路徑不應局限於朝向籌備或領袖者的方向發展，亦可引導青年嘗試他們未曾接觸過的崗位。

可持續發展制度的關鍵在於，根據青年的個人抱負，與他們共建個人化的發展路徑，並提供適當的發展機會和崗位，為青年創造新穎的義工體驗，以充分發揮他們建設社會的力量。

「有的青年未必想做到很高的位置，不想被抽離去另一個群體開會，他們反而覺得我有一群令他們有歸屬感、有安全感的人更加重要。」

(編號 07)

「不是每個都會有做籌委的想法，有些真的會有很多擔心，其他人會不會很厲害，覺得自己被比下去；但事實上，真的有些年青人很有抱負，想從另一個層次去貢獻自己，走出來和其他人一起合作做一些以前在中心層面做不到的事。」

所謂晉升階梯其實不僅是由一個服務步向另一個，而是應該每個義工小組自己內部都有的，一個剛加入做義工的初哥，是看著師兄師姐去學做義工…到長大後，他可能來探望和支援新加入的義工，將自己的經驗傳下去。」

(編號 05)

「晉升可以指向籌委的角色，亦可以指向其他未試過的職務去晉升，因為有些青年未必想做籌委，他很清楚自己想要甚麼，可能是認識朋友、服務社區…所以是各取所需。」

(編號 06)

另外，有同工指為青年提供培訓，裝備他們服務和策劃的能力，能增加義工服務的多元性。同時，由於培訓內容獨特，青年會更珍惜這些服務學習的機會，有助維持青年義工服務的持續性。同工分享，培訓內容可包括，義工精神的灌輸，甚至是一些特別的服務技巧例如五感，即善用五感觀察服務受眾的需求，引導青年從多方面思索活動的策劃，讓服務更上一層樓，從而感動自己、感動受眾。

「培訓除了包括基本要求，更要根據服務實際環境再配合，事前與青年人探討會遇到的問題、困難及觸動人的方法。我認為培訓不只傳授技巧，也要在過程中醞釀，讓青年人真正明白義工的精神。」

部分培訓內容，例如優質服務包括裝備心態及同理心；甚至一些特別技巧例如五感，都能讓青年的服務更上一層樓，從而感動自己、感動受眾。而這些技巧不是青年人普遍接觸到的，對他們來說吸引力更高。」

(編號 03)

策略六：肯定青年義工的付出和貢獻；設立獎勵計劃和頒獎禮，增加青年義工的成功感和認同感，讓青年意識到自己的付出是有價值的。

雖然義務工作的本質是無償，但適當的認可和獎勵機制對維持青年義工的積極性，至關重要。設立獎勵計劃和頒獎禮，不僅能肯定義工的貢獻，還能增加他們的成功感和社會認同，從而鼓勵他們持續投入義工服務。而義工團隊帶領者更可到場親自見證自己帶領的青年獲獎，其實也是一種肯定。

另外，頒獎禮亦可增設團體獎項，令義工團隊能朝向同一目標努力，藉此培養團隊精神和增加凝聚力，優化青年的參與體驗。

「我們會設立獎勵計劃及頒獎，增加他們的成功感及認同感，也會設計紀念品，加強他們的凝聚力。」

(編號 01)

「頒獎禮都很重要，青年拿獎，我也會邀請同工一起見證。現在做的頒獎禮就是累積義工時數，所以其實不會知道，原來那些義工是你湊的，所以頒獎給青年其實也是對同工的肯定。」

(編號 05)

「可能多設些獎項，例如投入度最高的單位，或當作一個比賽，令同事策劃活動時有多一點方向，而青年亦會有個目標去完成。」

(編號 07)

策略七：義工精神的推廣和氛圍的建立，將義工的意義和價值融入日常，建立青年對義工精神和願意為有需要的人或社會付出的意識和視野，加強青年做義工的自發性。

近年，本港社會雖為青年提供了不少多元且深度各異的義工機會；但有同工認為，培養真正的義工精神不僅限於活動的籌辦，更要在社會營造一種義工氛圍，讓青年認識到義工服務的核心在於無私奉獻。

另外，同工認為助青年建立對社會的歸屬感，才能激發他們自發地為社區貢獻力量。當義工精神深深植根於青年的價值觀時，青年便會更加主動地在日常生活中尋找行善的機會，而不僅限於參加正式的義工活動，從而形成一個更加關愛和團結的行善社會環境。

「要提醒青年勿以善小而不為，讓他們多行一步，觀察當刻的環境再做多一點。」

(編號 03)

「將為他人犧牲和奉獻自己的這些態度分享給其他義工或新進的年青同事，我覺得都是重要。不要再用，我要招人手，要人的那種態度；而是為青年人建立一個能夠服務的社區，和他們有歸屬感的社區，要將這個意識傳開。」

(編號 06)

策略八：義工管理者間的相互交流和經驗傳承，有效為青年締造更好的義工參與體驗。

經驗交流和知識傳承對於提升青年義工的參與體驗，至關重要。要籌辦一個好的義工服務，需多方面的配合，不僅需要專業知識，具備策劃、溝通和自發性等多元能力同樣重要。然而，如何讓經驗較淺的義工管理者掌握這些要訣同樣重要。

因應上述情況，討論建議：（一）建立義工管理者定期互動的機制：創造交流的空間，彼此分享工作的困難和活動籌辦的經驗；（二）成立跨單位的工作小組：推動經驗共享，並透過資源的整合和優勢互補，將活動效益最大化；（三）師友計劃：讓資深同事有空間帶領新同事一同籌辦一個活動，讓新同事從中觀摩並吸收經驗，提升專業水平和服務質量。

總的來說，互相的經驗傳承是一個多贏的策略。不僅能提升義工管理者的專業能力，優化機構的運作效率，更重要的是，為青年義工創造了更好的義工參與體驗，從而推動整個義工文化的持續發展和進步。

「當大家都認同鼓勵年輕人做義工是重要的，會不會可以找到同事出來做類似的分享…去感染其他同事，整體建立一個義工氛圍。」

另外還有一樣東西我覺得要令到同事掌握如何做好義工服務，其實，不是教他做，而是要和同事 co-work（協作），反而真的多些找 mentor（導師）的同事， he 可以和前線的同事學做義工，和他一起 co-work（協作），而那個 supervision（督導）才是最寶貴。」

（編號 05）

「我也代入同事的角度去想，他作為一張白紙入來，又沒有地區工作經驗，也不知道義工是什麼，也不知道興趣班是怎樣運作，其實他要怎樣做。所以我做了一個他的工作目標清單，包括不同的工作範疇和給他心理準備，他是要自律的、要投入的。」

另外，會不會可以互相交流，例如我的義工小隊，義工派飯是我的 mean（媒介），能不能把這個策略複製在其他服務等…同事自己層面做的事，你不會預想有好大的宣傳成效…有時其他同事

的活動概念已經存在，為甚麼不一起做呢？即是令到服務的影響力更大，我覺得這個都是值得我們探索的。」

(編號 07)

小結

義務工作的服務範疇、形式和角色日趨多元；從傳統的固定時間和有一定責任承擔的模式，轉向講求專業技能和靈活彈性投入的發展導向，反映義工服務正適應新時代的需求，為青年提供更大的參與空間。

香港青年多元，部分希望藉著義工服務貢獻社會，追求社會目的；部分則更注重個人目的，關注自身成長和技能發展。值得注意的是，參與動機會隨著青年人生階段的變化而轉變。因此，如何引導青年從個人角度逐漸轉向服務社會，並潛移默化地培育他們無私奉獻的精神，值得關注。

當前，促進青年參與義務工作所面臨的挑戰包括，隨著青年成長和人生目標的變化，部分青年義工或會自然流失。就受訪同工的經驗，積極的義工管理方法，尤為重要。這包括掌握青年對義工服務的期望和需求，加強溝通，以及持續培育新義工等策略，以維持青年的參與度。同時，互相的經驗傳承和知識共享同樣關鍵；不僅能提高義工管理者的專業水平，還能夠為青年創造更豐富、更有意義的義工參與體驗。

展望未來，可從招募、義工活動形式和服務內容三方面入手，關鍵在於先激發青年對義工服務的興趣，再逐步培養他們對義工價值的認同。再者，通過在義工服務中融入個人成長和社會貢獻的雙重目標；一方面回應青年的自身發展需求，另一方面開拓青年對義務工作的想像，鼓勵他們積極參與社會，充分發揮青年的社會建設的潛能和力量。

第六章 研究要點及建議

本章綜合上述章節的內容，歸納值得關注的要點，闡述如後。

研究要點

1. 受訪青年對做義工感興趣並持正面態度；同時，認為做義工是青年個人成長的一個重要歷程，且不能被取代。

是次研究發現，逾八成受訪青年對做義工感興趣，平均分為 7.18 分（滿分 10 分，為非常有興趣）。逾九成（94.5%）同意「助人為快樂之本」，另九成（90.2%）不同意「做義工是浪費時間的」，反映青年普遍肯定義務工作的價值，並對自身參與其中持正面態度。

義務工作是社會資本累積的重要組成部分；若有更多人投身義工行列，願意貢獻時間和心力，將有利於社會的持續發展；而青年參與義務工作，正展現出對社會的承擔精神，亦有助青年開拓視野，建立個人及就業技能。

普遍受訪青年（89.1%）認同「做義工是個人成長過程中的一個重要歷程」；有受訪個案的學業成績並不出眾，但她指做義工卻能有助提升和證明個人能力，故她認為做義工的經歷和得著是無法被取代的。反映義工經驗是青年成長中不可或缺的一部分，而時下青年仍然重視自身的參與。

另外，兩成半（25.4%）受訪青年認為「幫助有需要的人」是做義工的最大得著；其次是「自我實現，令人生變得有意義」（14.8%）和「開拓視野」（14.2%）。受訪的青年工作者亦觀察到，青年參與其中，一方面有助自身成長，另一方面可培養對社區的歸屬感和責任感，有助增加青年的自發性。

綜合受訪個案內容，參與義務工作的基礎是對他人懷有善意，而這是在每個人都能做到的；未來社會如何推動青年將價值付諸實踐，進一步參與義務工作，發揮青年建設社會的角色，值得關注。

2. 絕大部分受訪青年曾參與義務工作，但四成半未能維繫參與持續性；另有兩成三受訪青年最希望擔任策劃者及領導者。

儘管受訪青年對參與義務工作持正面態度，並有九成四做過義工；但在做過義工的 1,017 名受訪青年當中，有四成五（45.2%）在最近 12 個月沒有參與義務工作；其中「缺乏時間再做」（78.0%）為他們面對的最大參與障礙。

有受訪個案提到，隨著人生階段的改變，他認為其他發展目標比參與義務工作更為重要，因此失去持續參與的動力。至於過去 12 個月有做義工的受訪青年，幫助到有需要的人（62.3%）、開拓視野（37.0%）和有滿足感／成功感（35.9%）是維持他們參與動力的原因。

至於青年的參與狀況，較多受訪青年透過學校（68.4%）和非政府機構／社會服務機構（48.2%）做義工，反映學校和非政府機構仍是青年參與義務工作的重要平台。另有部分受訪青年自發組織義工服務（12.2%）；有受訪個案表示自發組織服務時，面對不少挑戰，當中包括缺乏領導經驗、資金和人手等資源短缺，以及與社區或不同階層人士的連繫不足等。

在義工角色方面，逾半（52.9%）青年最常擔任執行者，三成四則擔任協作者。有受訪個案認為，不論參與的角色，都具有其獨特的意義，對個人而言，都是一個重要和寶貴的經驗。值得注意的是，合共兩成三受訪青年表示最希望擔任策劃者（12.8%）和領導者（10.2%），反映部分青年在期望與實際參與角色上存有一定落差。

受訪的青年工作者同樣觀察到，雖然有部分青年在參與義工時較為被動；但亦有部分青年展現較高的主動性，希望自發策劃服務，發揮青年的角色和影響力來回應社會需求。為了充分發揮青年建設香港的熱忱，社會應為有志參與義務工作，推動社會改變的青年提供合適的參與機會和工作崗位，讓他們能發揮所長。

3. 缺乏時間是受訪青年面對最重要的障礙。受訪青年傾向可彈性投入的義工參與模式；其中以現時沒有或從未參與義務工作的較顯著。

雖然受訪青年普遍對義務工作展現興趣和認同，但在實踐上存有一定落差。「缺乏時間」（79.8%）、「沒有人陪同」（39.6%）、「所需承擔責任太大」（24.4%）以及「沒有足夠資訊」（23.8%）是受訪青年的主要參與障礙。有受訪個案重視朋友的一同參與；另有受訪者表示雖

然理解長期參與服務的效益或更理想，但如活動所需承擔的服務時間過長，他們會擔心自己難以履行服務承諾，進而對參與卻步。

針對青年的參與痛點，調查發現，近四成（39.6%）受訪青年希望能參與「毋須講求承擔，彈性投入，隨時幫到周遭人士」的義工模式，尤其是最近 12 個月沒有或從未參與義務工作的青年，更傾向選擇此義工模式；反之，過去 12 個月有做義工的青年則傾向有一定承擔的參與模式（34.0%）。反映具彈性的義工服務，有助吸引青年，尤其現時未有恆常義工習慣的青年參與其中。彈性的義工參與模式，為青年帶來嶄新而又容易投入的義工體驗，有助於降低參與門檻，提升青年參與義務工作的動機。

4. 不同發展階段的青年，對義務工作的期許和需求不盡相同；因應不同參與程度的青年，擬定具針對性的工作策略，有助促進他們的參與。

4.1 普遍青年對弱勢社群、動物保護和青年發展的服務範疇感興趣；以青年的興趣作為義工招募的切入點、提供多元的義工服務選擇、讓學習或活動體驗成為服務的一部分等，均為吸引青年做義工的策略。

調查顯示，受訪青年對參與義務工作有不同的期望。弱勢社群（39.6%）、動物保護（31.7%）和青年發展（29.9%）是受訪青年最感興趣的服務範疇。另綜合聚焦小組的訪談內容，青年追求獨特、具挑戰性和體驗多元的義工體驗。以青年的興趣作為義工招募的切入點，讓學習或活動體驗成為義工服務的一部分；既能滿足青年自身發展的需要，亦能觸發他們做義工的熱誠。

調查亦發現，多元的義工服務選擇（89.6%）、經濟津貼（88.4%）、良好義工管理（86.0%）等元素，仍然有助鼓勵青年參與義務工作。而因應青年的需求，是次研究新增「隨時隨地」的選項；結果發現，八成（80.2%）受訪青年認為隨時隨地的參與模式有鼓勵作用；未來義務工作可循創新的參與模式作起點，以吸引更多青年加入義工行列。

此外，七成（70.3%）受訪青年表示對參與本地義務工作感興趣，反映本地的義工服務仍是青年的主要選擇。另有相當比率的受訪青年認為「海內外的義工機會」（73.6%）有助鼓勵他們的參與；不過有受訪個案指礙於時間和金錢的考慮，故更傾向參與本地的服務。事實上，參與海

內外的義工服務，有助開拓青年的眼界，提供嶄新的義工體驗，值得社會各界攜手，開拓更多海內外的義工機會。

另綜合受訪個案的分享，良好的義工管理有助青年找到合適的服務定位和機會，從而藉著服務充分發揮個人專長，實踐個人目標。有受訪青年工作者指出，助青年找到與個人抱負相契合的義工機會，才能廣納他們投身義工行列。

香港青年多元，如何因應不同背景的青年，提供青年參與的誘因、滿足他們的需求和期望，並營造良好的服務體驗，以提升青年參與的積極性，尤其非恆常參與的青年，具有重要意義。

4.2 針對恆常參與義工服務的青年，要維持他們服務的持續性，給予適當的認可和肯定、創造良好的義工體驗、建立可持續的義工發展制度，如提供參與角色的轉換或晉升階梯等，尤其關鍵。

綜合聚焦小組的訪談內容，隨人生不同階段，青年參與義工的積極性減弱，出現自然流失屬正常情況。然而，有受訪個案指出，若參與角色無法隨經驗的累積而改變，長期停滯不前，會逐漸失去持續參與的動力。擁有豐富義工經驗的受訪個案認為，有階梯可循，隨經驗而改變角色的參與模式，能讓他們得到更多的發揮空間，並能善用經驗來貢獻社會。

此外，有受訪個案提出，給予義工適當的認可和肯定，能增加青年義工的成功感和認同感，從而維持他們參與的動力。另有受訪個案指義工體驗是否良好，很大程度影響日後參與義務工作的意欲。

綜合受訪個案的良好義工體驗，當中主要元素包括：（一）為義工配對技能、興趣和價值觀等相近的服務對象；（二）提供適當的空間，讓義工擁有服務的自主性；（三）機構定期監察服務的狀況和提供支援；（四）建立義工團隊和增加歸屬感，激發青年參與的積極性；（五）建立青年與服務對象之間的聯繫，觸發青年對受眾的自發性關懷。

有受訪青年工作者認為，建立可持續的發展制度，尤其建構義工角色的晉升階梯，是維持青年義工參與度及持續性的關鍵。針對能力較高的青年，可讓他們擔任策劃者和領導者的角色。社會各界應根據青年的特性，為他們建構合適的發展路徑。而義工角色的晉升路徑不應局限於朝向籌備或領袖者的方向發展，亦可引導青年嘗試他們未曾接觸過的崗位，使每個有志參與義務工作的年輕一代能各展所長。

5. 推動行善有助進一步建立助人的氛圍；而調查發現曾受他人幫助的青年更傾向參與義工，並將善意延續和散播。受訪青年認同義工可融入生活，成為習慣。

受訪個案認為參與義工的基礎是對他人有善意；雖然大部分義務工作具組織性，但小善行則可以由個人開展，主動向他人傳遞善意。另研究顯示，逾八成半（85.4%）受訪青年曾受他人的幫助；而在 915 名曾接受他人幫助的受訪青年當中，有 887 名（96.9%）也曾參與義工服務；反映推動行善有助進一步建立助人的氛圍，將善意延續及散播。

有受訪個案表示過去曾因無法負擔大學學費而得到師長的幫助，他曾提出日後還款，但師長拒絕，更鼓勵他把相關費用幫助其他有需要的人，成為他持續幫助他人的動力。他期望以自身助人的行為，感染更多人加入義工行列，推進社會中的善意循環。

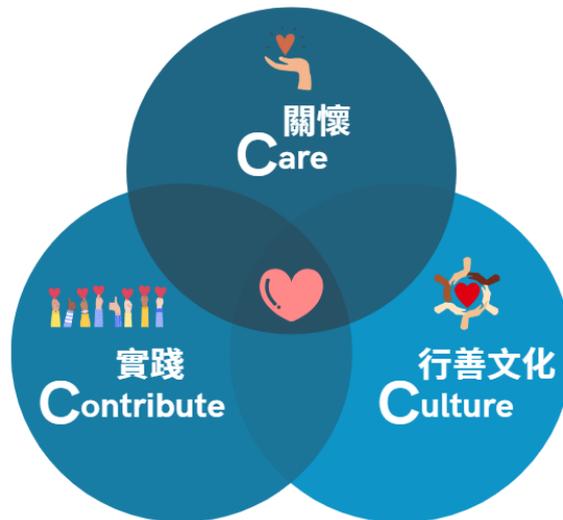
另有逾八成七（87.6%）受訪青年認為「做義工是一種生活態度，能融入日常生活」；有受訪個案認為每個人都有能力參與義工服務，並且可以在日常生活中隨時參與，例如她在家自行進行垃圾分類，將義工融入生活。具彈性且生活化的模式，靈活、便捷的行動有助鼓勵青年參與，並讓青年隨時隨地助人。

有受訪青年工作者認為，持續向青年灌輸勿以善小而不為的價值，即使是一個微小的舉手之勞，都能為他人的生活帶來不同和注入幸福感，有助鼓勵青年從微小的意義做起，在日常生活中主動多行一步，向他人展現善意，由此感染更多人一同行善；拓闊義工服務可能性的同時，催化社會建立善意氛圍。

建 議

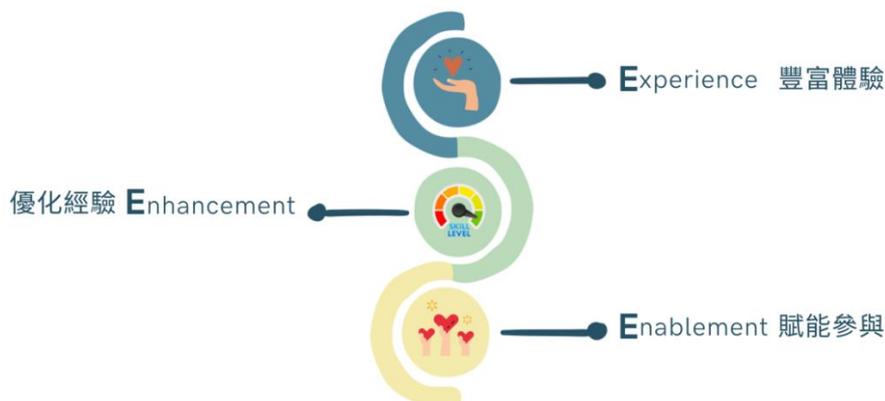
青年肯定義務工作的價值，但在實踐上存有落差，當中有不同的個人考量，包括缺乏時間、人生不同發展階段、義工模式的期望等。隨時代及社會轉變，青年就參與模式亦有不同需要及期望，要燃點青年參與的熱誠，並將之轉化成持續的行動；如何進一步減少參與障礙、提升參與動機等，均值得探討並作新嘗試。基於上述研究結果及要點，我們希望提出以下建議，以鼓勵青年參與行善，持續行善，將善意注入社區：

1. **由心出發：透過「3C」元素，鼓勵青年主動關懷身邊的人和事，並透過行動將善意實踐，營造社會的行善氛圍和文化。**



義務工作是青年個人成長中的一個重要歷程，而義務工作始於對他人或社會懷有善意，亦是每個人力所能及之事。為配合青年對隨時隨地、彈性投入參與模式的期望，建議以**關懷（Care）**、**實踐（Contribute）**和**行善文化（Culture）**三個重要元素推廣日常行善的習慣。青年於日常生活中主動關懷（Care）身邊的人和事，並透過實踐（Contribute）一些微小的善行，將善意轉化成行動，一起建立行善的氛圍及文化（Culture）。這些善意行為既可融入生活，亦可成為生活的習慣，透過舉手之勞或微小行動，為他人或社會帶來一些改變。藉著由心出發的善意行為，鼓勵更多青年參與行善，甚或進一步投入義工服務，為義工服務帶來嶄新體驗，同時在社會建立關愛行善的文化。

2. 由淺入深：透過「3E」框架，優化不同發展階段的青年義工體驗，進一步發揮青年的角色和影響力。



大部分青年在成長階段均有接觸過義工服務，曾有過義工身分，關鍵是如何回應不同發展階段青年需要，優化其義工體驗，以維繫他們參與的持續性。而過程可由淺入深、由專門到多元、由參與到策劃、由協作到帶領、由本地到海內外等，當中義工管理者的角色非常關鍵。就優化義工體驗及促進義工參與的重要元素及策略，研究歸納 Experience、Enhancement、Enablement 的 3E 框架。

「3E」框架

3E 概念	重要元素及策略
Experience 豐富體驗	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 以青年感興趣的服務範疇作義工招募的切入點(如弱勢社群、動物保護、青年發展等) ➢ 提供新技能的學習，鼓勵青年將所學應用於義工服務 ➢ 為青年創造多元化的義工體驗(如結合技能學習及服務的義工活動、國際大型盛事或海內外的義工機會) ➢ 簡便的義工配對流程，降低參與義工服務的門檻
Enhancement 優化經驗	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 提供義工培訓，裝備他們對相關服務和受惠者的認識及服務能力 ➢ 建立可持續的義工發展制度，讓義工有角色轉換的空間或晉升的階梯 ➢ 透過嘉許和頒獎禮，肯定義工的付出和貢獻 ➢ 完善義工管理模式(如提供清晰的指引、足夠的支援、監察、團隊建立等)
Enablement 賦能參與	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 肯定義工角色所發揮的作用 ➢ 與青年建立協作關係 ➢ 提供策劃和實踐自發義工服務的機會 ➢ 讓青年有主導角色，如擔任領袖，賦予他們更多責任 ➢ 增加策劃義工服務所需資訊的可達性，為青年提供適當的資源，如申請服務的種子基金和服務開展所需的人脈網絡等，協助青年實踐自發服務

3. 與時並進：善用科技，建立一站式的義工登記、配對、學習及獎勵制度，讓青年按其時間、興趣及專長，靈活參與不同形式的義工服務



善用科技，建立一站式的義工登記、配對及學習平台，有助降低青年報名參與義工服務的門檻，提升他們的參與動機。同時，透過完善義工管理、創造多元的服務機會，以及嘉許和獎勵；一方面，回應青年對義工服務的需求和期望，讓每位青年都可根據個人時間和興趣找到適合自己的參與方式；另一方面，讓青年能各展所長，優化參與體驗，繼而提升服務的成效，達至惠及服務受眾、機構及義工自身的三贏目標。

參考資料

- 人民網。2022。將社區作為青年志願服務的主場景。
- 中華人民共和國中央人民政府。2015。教育部關於印發《學生志願服務管理暫行辦法》的通知。2015-03-17。
- 文匯報。2023。粵「i 志願」系統註冊港澳籍志願者逾 3 萬人。2023-12-05。
- 北京市人民政府。2023。本市近 7000 支青年志願服務隊活躍在社區。
- 志願雲官方網站。網頁。志願雲領先全國的志願服務信息系統 3.0。
- 社會福利署。2004。網頁。社會福利署如何配合及協助推行「強化社會資本」策略。
- 青年事務委員會。2018。《香港青年發展策略：公民參與報告》。
- 青年發展藍圖。2024。網頁。《青年發展藍圖》中持續推進中的措施。
- 香港青年協會香港青年大使計劃。網頁。
- 教育局網站網頁。2022。網頁。其他學習經歷。2022-03-17。
- 教育部青年發展署。網頁。
- 義工資訊網。2019。「2019 年 3 月號《中國大陸義務工作發展概況》」。
- 義務工作發展局。2022。網頁。2022-2023 服務年報。
- 義務工作發展局。2024。「2024 香港義務工作調查」新聞稿。
- 鍾媛梵。2004。網頁「優質義務工作管理的措施」。義務工作發展局。
- MWYO 青年辦公室。2019。大灣區青年義工新機遇。
- Social Career 社職。2021。Be My Eyes 視障輔助科技應用程式 加入義工讓視障和弱視人士看得見。2021-09-01。
- Addison Waters (2023). Why Do Volunteers Quit? And the Best Ways to Retain Them. Retrieved from: <https://www.galaxydigital.com/blog/why-do-volunteers-quit>.
- Agency for Volunteer Service. Retrieved from: https://www.volunteerlink.net/filedata/filedata/images/data/129_Development%20of%20Youth%20Volunteerism%20in%20Hong%20Kong.pdf.
- AmeriCorps. Retrieved from <https://americorps.gov/about> as of 2 May 2024.
- Cadesky, J., Matt Baillie, S. & Thomas, N., 2019. The gendered experiences of local volunteers in conflicts and emergencies. *Gender & Development*, 27(2), pp. 371-388.

- Charities Aid Foundation (2024). World Giving Index 2024: Global trend in generosity. Retrieved from:
<https://www.cafonline.org/insights/research/world-giving-index>.
- Chris Millora (2020). Volunteering Practices in the Twenty-First Century. United Nations Volunteers. Retrieved from:
https://www.unv.org/sites/default/files/Volunteering%20Practices%20in%20the%2021st%20Century_en_1.pdf.
- Cohen, A. (2009). Welfare clients' volunteering as a means of empowerment. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 38(3), 522-534.
- Government of Canada. Retrieved from:
<https://www.canada.ca/en/services/youth/canada-service-corps/services.html?province=all&theme=all#results>.
- Haesler, S., Schmid, S., Vierneisel, A. S., & Reuter, C. (2021). Stronger together: how neighborhood groups build up a virtual network during the COVID-19 pandemic. *Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction*, 5(CSCW2), 1-31.
- International Association for Volunteer Effort (2020). Future Leadership – the Role of Youth Volunteer (Video). Retrieved from
<https://www.iave.org/virtualforums2020/future-leadership-the-role-of-youth-volunteers/#:~:text=Youth%20volunteering%20is%20seen%20as,employability%20and%20social%20entrepreneurial%20activities>.
- Jardim, C. & Marques da Silva, S., 2008. Young people engaging in volunteering: Questioning a generational trend in an individualized society. *Societies*, Volume 8(1), p. 8.
- Jesse Heley, Sophie Yarker & Laura Jones (2022) Volunteering in the bath?
- Leigh, R. (2011). State of the World's Volunteerism Report. UNV Report for the United Nations Development Program, 1-23.
- Li, E. S. C., Busiol, D., & Lorraine.(2017). Demographic and Social Indicators of Youth Volunteering in Hong Kong. Retrieved from:
[https://www.cepu.gov.hk/doc/en/research_report\(PDF\)/2017.A1.058.17C_Final%20Report_Dr%20Liu.pdf](https://www.cepu.gov.hk/doc/en/research_report(PDF)/2017.A1.058.17C_Final%20Report_Dr%20Liu.pdf).
- Millora, C. (2023). Youth Volunteering and Well-being: Exploring the Benefits of Engaging in Civic Action.
- Mohsen Gul (2020). Future Leadership: The Role of Young Volunteers (Volunteering together to enable change and create a better world context paper). Emirates Foundation & International Association for Volunteer Effort. <https://iave.org/iavewp/wp-content/uploads/2020/08/Future-Leadership-The-Role-of-Youth-Volunteers.pdf>.
- O'Neil, T., Plank, G. & Domingo, P., 2015. Support to women and girls' leadership, New York: ODI
- Omoto, A. M., & Snyder, M. (1995). Sustained helping without obligation: Motivation, longevity of service, and perceived attitude change among AIDS volunteers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(4), 671-686.

- Points of Light (2022). Civic Life Today: The State of Global Civic Engagement. Retrieved from: https://www.pointsoflight.org/wp-content/uploads/2022/03/Global-Civic-Engagement-Research_Global.pdf.
- President's Task Force on Private Sector Initiatives. (1982). Volunteers: A valuable resource. Washington, DC: Author.
- Pui-Wah Wu (2006). Development of Youth Volunteerism in Hong Kong. Agency for Volunteer Service. Retrieved from: https://www.volunteerlink.net/filedata/filedata/images/data/129_Development%20of%20Youth%20Volunteerism%20in%20Hong%20Kong.pdf.
- Risler, E. A., & Holosko, M. J. (2009). Blueprint for a Youth Empowerment Model (YEM) through volunteerism. Youth empowerment and volunteerism. Principles, policies and practices, 57-81
- Supporting young people's engagement in the COVID-19 response and recovery. Retrieved from: https://hlpf.un.org/sites/default/files/vnrs/2021/27966UNVUNDP_Youth_Volunteerism_in_the_COVID19_Context.pdf.
- The rise of microvolunteering and implications for policy, Policy Studies, 43:1, 76-89, DOI: 10.1080/01442872.2019.1645324.
- The University of Texas at Austin (2022). Random Acts of Kindness Make a Bigger Splash Than Expected. Retrieved from: <https://news.utexas.edu/2022/08/18/random-acts-of-kindness-make-a-bigger-splash-than-expected/>.
- UNDESA, 2016. World Youth Report on Youth Civic Engagement, New York: UNDESA
- United Nations (2002). A/RES/56/38: Resolution adopted by the General Assembly. United Nations General Assembly. Retrieved from: <https://www.unv.org/sites/default/files/A%20RES%2056%2038.pdf>.
- United Nation Volunteers (2021). Youth volunteering: Supporting young people's engagement in the COVID-19 response and recovery. Retrieved from: https://hlpf.un.org/sites/default/files/vnrs/2021/27966UNVUNDP_Youth_Volunteerism_in_the_COVID19_Context.pdf
- United Nations Volunteers (UNV) programme (2021). 2022 State of the World's Volunteerism Report. Building equal and inclusive societies. Bonn.
- Volunteer Ireland (2018). "What is Microvolunteering." Accessed April 19, 2024. Retrieved from <https://www.volunteer.ie/what-is-microvolunteering/>.
- Volunteering Tasmania. Youth Volunteer Army. Retrieved from <https://volunteeringtas.org.au/future-of-volunteering/youth-volunteer-army/> as at 30 April, 2024.
- World Happiness Report (2024). World Happiness Report 2024. Retrieved from: <https://worldhappiness.report/>.
- Youth Corps Singapore. Retrieved from: <https://www.youthcorps.gov.sg/lead>.
- Youth Service America. Retrieved from: <https://ysa.org/campaigns/gysd/>.

香港青年協會 青年研究中心
專題研究系列
「促進青年參與義務工作」調查

調查對象：15-34 歲香港青年

樣本數目：800 人

調查方法：網上意見調查

調查期間：2024 年 7 月上旬

題目範疇：

	範疇	題目
1	參與義務工作的概況	[V03] - [V12]
2	對義務工作的看法和期望	[V13] - [V21]
3	參與的推力和阻力	[V22] - [V32]
4	個人基本資料	[V33] - [V36]
5	有獎遊戲	[V37] - [V41]

簡介：

香港青年協會正搜集「促進青年參與義務工作」的意見。我們經隨機抽樣選出受訪會員，現誠意邀請你給予協助，填答本問卷。

為答謝你的支持，我們將會在調查完結後選出 50 名填答所有問題的會員，送贈港幣\$50 之 Haagen Dazs 雪糕券。

問卷只需 7 分鐘完成。你提供的資料會絕對保密，只供研究分析用途。

如有任何問題，請聯絡香港青年協會青年研究中心：3755 7022 / yr@hkfyg.org.hk

第 1 部分 選出被訪者 ([V01] - [V02])

[V01] 請問你是不是 15 至 34 歲香港居民？

1. 是 (跳至 [V03])
2. 不是 (跳至 [V02])

第 2 部份 非合適被訪者

[V02] 不好意思，你不屬於本次研究的訪問對象。我們期望日後有機會再邀請你填答問卷。(跳至 [完結])

第 3 部份 問卷內容

3.1 參與義務工作的概況 ([V03] - [V12])

「義務工作」是甚麼？

「義務工作」(Volunteering) 亦稱志願工作，是基於個人意願服務他人或社會，而不求物質回報的利他行為；可透過組織或機構，或以自發形式參與，而服務的範疇包括互助、慈善、服務他人等。

[V03] 在你經驗中，你有沒有試過受他人幫助？(只選一項)

1. 有
2. 沒有
88. 不知/難講

[V04] 你之前或目前有沒有做過義工？包括自發或透過組織／機構參與。（只選一項）

1. 有；在最近 12 個月曾參與義務工作
2. 有；但最近 12 個月沒有參與（跳至 [V07]）
3. 沒有；從未參與義務工作（跳至 [V13]）
88. 不知／難講（跳至 [V13]）

[V05] 【最近 12 個月曾參與義務工作者答】
過去一年，你平均一個月投入在義務工作上的時間。
_____（小時）（實數）

[V06] 【最近 12 個月曾參與義務工作者答】
你持續做義工的原因是？（最多三項）（跳至 [V08]）

- | | |
|------------|---------------------|
| 1. 開拓視野 | 8. 幫助到有需要的人 |
| 2. 活動吸引 | 9. 有滿足感／成就感 |
| 3. 信仰／宗教 | 10. 獲得肯定 |
| 4. 發展新技能 | 11. 回饋社會／履行社會責任 |
| 5. 擴大社交圈子 | 12. 認同義工的價值，如施比受更有福 |
| 6. 善用空餘時間 | 13. 其他，請註明：_____ |
| 7. 對機構有歸屬感 | 88. 不知／難講 |

[V07] 【最近 12 個月沒有參與義務工作者答】
過去一年，你沒有做義工的原因是？（最多三項）

- | | |
|---------------|-------------------|
| 1. 沒有興趣再做 | 5. 做義工未能帶來社會改變 |
| 2. 缺乏時間再做 | 6. 現階段有其他個人發展的目標 |
| 3. 做義工停滯不前 | 7. 過往是為了應付學制／工作需要 |
| 4. 過往做義工的體驗不好 | 8. 其他，請註明：_____ |
| | 88. 不知／難講 |

[V08] 你最常擔任的義工角色是？（只選一項）

- | | |
|--------|-----------------|
| 1. 旁觀者 | 5. 領導者 |
| 2. 執行者 | 6. 其他，請註明：_____ |
| 3. 協作者 | 88. 不知／難講 |
| 4. 策劃者 | |

[V09] 你主要是透過哪些平台做義工？（最多三項）

- | | |
|---------|------------------|
| 1. 學校 | 8. 鄰舍／屋苑／居民組織 |
| 2. 職場 | 9. 非政府機構／社會服務機構 |
| 3. 政黨 | 10. 義工配對平台 |
| 4. 智庫 | 11. 其他，請註明：_____ |
| 5. 政府機構 | 88. 不知／難講 |
| 6. 宗教團體 | |
| 7. 自發組織 | |

[V10] 最初觸發你做義工的原因是甚麼？（最多三項）

- | | |
|-----------|---------------------|
| 1. 工作需要 | 8. 幫助有需要的人 |
| 2. 學業需要 | 9. 獲得義工嘉許／獎項 |
| 3. 朋輩影響 | 10. 家人／教師／社工鼓勵 |
| 4. 活動吸引 | 11. 回饋社會／履行社會責任 |
| 5. 信仰／宗教 | 12. 認同義工的價值，如施比受更有福 |
| 6. 善用空餘時間 | 13. 其他，請註明：_____ |
| 7. 學習更多知識 | 88. 不知／難講 |

[V11] 對你來說，做義工是傾向於為個人，還是為社會而做的？
（只選一項）

1. 個人
2. 一半半
3. 社會
88. 不知／難講

[V12] 你認為做義工的最大得著是？（只選一項）

- | | |
|---------------|--------------------------|
| 1. 回饋社會 | 8. 自我實現，令人生變得有意義 |
| 2. 學習到不同技能 | 9. 令自己保持正向（得到情感支援、有滿足感等） |
| 3. 開拓視野 | 10. 其他，請註明：_____ |
| 4. 建立人際網絡 | 11. 沒有 |
| 5. 解決社會問題 | 88. 不知／難講 |
| 6. 幫助有需要的人 | |
| 7. 發掘到職涯發展的方向 | |

3.2 對義務工作的看法和期望 ([V13] - [V21])

[V13] 以下哪一項，是你最想要的義工參與模式？（只選一項）

1. 有一定程度承擔和投入
2. 有階梯可循，參與的角色應隨經驗而改變
3. 毋須講求承擔，彈性投入，隨時幫到周遭人士便可
4. 其他，請註明：_____
5. 沒有
88. 不知／難講

[V14] 你最有興趣參與哪些範疇的義務工作？（最多三項）

- | | |
|---------|------------------|
| 1. 弱勢社群 | 9. 國際盛事 |
| 2. 人道救援 | 10. 可持續發展 |
| 3. 精神健康 | 11. 文化旅遊藝術 |
| 4. 教育服務 | 12. 體育／康樂活動 |
| 5. 科技創新 | 13. 其他，請註明：_____ |
| 6. 動物保護 | 14. 沒有 |
| 7. 青年發展 | 88. 不知／難講 |
| 8. 社會共融 | |

[V15] 你最有興趣參與哪個地方的義務工作？（只選一項）

1. 本地
2. 大灣區城市
3. 內地其他城市（除大灣區城市）
4. 「一帶一路」國家（除中國）
5. 其他海外地方
6. 沒有
88. 不知／難講

[V16] 你最希望擔任的義工角色是？（只選一項）

- | | |
|--------|-----------------|
| 1. 旁觀者 | 5. 領導者 |
| 2. 執行者 | 6. 其他，請註明：_____ |
| 3. 協作者 | 7. 沒有 |
| 4. 策劃者 | 88. 不知／難講 |

你有多大程度同意以下說法？（只選一項）

	1. 非常 同意	2. 頗同 意	3. 頗不 同意	4. 非常 不同 意	88. 不知 ／難 講
[V17] 做義工是浪費時間的					
[V18] 助人為快樂之本					
[V19] 做義工是一種生活態度，能融入日常生活					
[V20] 做義工是個人成長過程中的一個重要歷程					

[V21] 整體而言，你對做義工有多大興趣？（請以 0-10 分表示；0 分=完全沒有，5 分=一半半，10 分=非常有興趣；88=不知／難講）（只選一項）

0 分	1 分	2 分	3 分	4 分	5 分	6 分	7 分	8 分	9 分	10 分	88. 不知 ／難 講

3.3 參與的推力和阻力 ([V22] - [V32])

[V22] 你認為哪些因素最窒礙你做義工？（最多三項）

- | | |
|------------|---------------------|
| 1. 缺乏時間 | 7. 缺乏義工發展階梯 |
| 2. 沒有興趣 | 8. 所需承擔責任太大（如時間、任務） |
| 3. 沒有人陪同 | 9. 其他，請註明：_____ |
| 4. 缺乏相關技能 | 10. 沒有 |
| 5. 沒有足夠資訊 | 88. 不知／難講 |
| 6. 與社會關係疏遠 | |

以下列出的元素，對鼓勵你做義工有幾大幫助？（只選一項）

	1. 非常 有幫 助	2. 幾 有幫 助	3. 不 太有 幫 助	4. 完 全沒 有幫 助	88. 不 知 ／難 講
[V23] 隨時隨地					
[V24] 經濟津貼（如膳食和交通）					
[V25] 良好的義工管理					
[V26] 義工培訓					
[V27] 義工發展階梯					
[V28] 海內外的義工機會					
[V29] 多元的義工服務選擇					
[V30] 有策劃和領導的空間					
[V31] 國際大型盛事的義工機會					

[V32] 就推動青年參與義務工作，你認為以下哪些措施有幫助？
（最多三項）

1. 善用社交平台宣傳
2. 肯定義工對社會的貢獻
3. 建立夥伴計劃（Buddy System）
4. 推廣義工精神的大型公眾教育計劃
5. 推行獎賞積分制度，做義工可獲得回饋
6. 加強推廣義工配對平台
7. 有利義工自行策劃及實踐服務的平台
8. 其他，請註明：_____
88. 不知/難講

第 4 部份 個人資料（[V33] - [V36]）

[V33] 性別：

1. 男
2. 女

[V34] 年齡：_____歲（實數）

[V35] 最高教育程度（包括正在修讀的課程）：

1. 小學或以下
2. 初中（中一至中三）
3. 高中（中四至中七，包括毅進）
4. 專上非學位
5. 大學學位
6. 大學學位以上（如：碩士）

[V36] 現時行業：

1. 製造
2. 建造
3. 進出口貿易及批發
4. 零售、住宿及膳食服務
5. 運輸、倉庫、郵政及速遞服務
6. 資訊及通訊
7. 金融、保險、地產、專業及商用服務
8. 公共行政、社會及個人服務
9. 學生
10. 料理家務者
11. 待業、失業及其他非在職者
12. 其他，請註明：_____
88. 不知/難講

第 5 部份 有獎遊戲（[V37] - [V41]）

送贈雪糕券

為答謝你的支持，我們會送出 50 份港幣\$50 之 Haagen Dazs 雪糕券予完成問卷，並就以下問題提供最佳建議的 50 名受邀會員。如你有興趣取得雪糕券，請回答以下問題，並提供姓名、email 及地址以供聯絡用途。獲贈雪糕券人士將於 2024 年 8 月 31 日前收到電郵通知。

[V37] 你認為有甚麼創意點子能進一步推動青年加入義工行列？
（提供最佳答案的 50 名會員將獲得雪糕券。）

1. 我有建議（有興趣領取雪糕券）

（跳至 [V039]）

2. 沒有建議（沒有興趣領取雪糕券）（跳至 [完結]）

[V38] 姓名： _____

[V39] 聯絡電話： _____

[V40] Email： _____

[V41] 通信地址： _____

[完結] 問卷完成，非常感謝您的參與。

報告編輯團隊

顧問 鍾偉廉先生

研究員 張淑鳳女士
廖靖嵐女士
陳瑞貞女士
區梓俊先生

出版 香港青年協會
地址：香港北角百福道 21 號香港青年協會大廈 21 樓
查詢：香港青年協會 青年研究中心
香港北角百福道 21 號香港青年協會大廈 4 樓
電話：(852) 3755 7022
傳真：(852) 3755 7200
電郵：yr@hkfyg.org.hk
網址：hkfyg.org.hk
m21.hk
出版日期：二零二四年九月（第一版）
版權所有：© 2024 香港青年協會

鳴謝

是項研究得以順利完成，實有賴下列人士的協助，並給予寶貴意見，使我們的資料和分析得以更為充實，謹此向他們致以衷心的感謝。

被訪人士：

周穎進先生

曾參與聚焦小組的 7 位香港青年協會青年工作者（排名不分先後）：

青年空間支援組 單位主任 莫麗雅女士
賽馬會祥華青年空間 單位主任 林竹泳女士
青年交流部 發展幹事 李蔓芝女士
賽馬會橫頭磡青年空間 單位主任 潘俊傑先生
專業叢書統籌組 單位主任 徐梓凱先生
賽馬會天耀青年空間 青年工作幹事 陳雨君女士
荃灣青年空間 青年工作幹事 簡智偉先生

所有曾接受網上意見調查和個案訪問的青年

香港青年協會

The Hong Kong Federation of Youth Groups

hkfyg.org.hk | m21.hk

香港青年協會（簡稱青協）於 1960 年成立，是香港最具規模的青年服務機構。隨著社會瞬息萬變，青年所面對的機遇和挑戰時有不同，而青協一直不離不棄，關愛青年並陪伴他們一同成長。本著以青年為本的精神，我們透過專業服務和多元化活動，培育年青一代發揮潛能，為社會貢獻所長。至今每年使用我們服務的人次接近 600 萬。在社會各界支持下，我們全港設有 90 多個服務單位，全面支援青年的需要，並提供學習、交流和發揮創意的平台。此外，青協登記會員人數已達 50 萬；而為推動青年發揮互助精神、實踐公民責任的青年義工網絡，亦有超過 25 萬登記義工。在「青協·有您需要」的信念下，我們致力拓展 12 項核心服務，全面回應青年的需要，並為他們提供適切服務，包括：青年空間、M21 媒體服務、就業支援、邊青服務、輔導服務、家長服務、領袖培訓、義工服務、教育服務、創意交流、文康體藝及研究出版。

青年研究中心

Youth Research Centre

ycrc.hkfyg.org.hk

資訊科技發展一日千里，新思維和新事物不斷湧現。在知識型經濟社會下，實證和數據分析尤其重要，研究工作亦需以此為根基。青協青年研究中心一直不遺餘力，以期在急速轉變的社會中，加深認識青年的處境和需要。

青協青年研究中心於 1993 年成立，過去 30 年間，持續進行一系列有系統和科學性的青年研究，至今已完成超過 400 項研究報告，當中包括《香港青年趨勢分析》及《青年研究學報》，讓社會各界掌握青年脈搏，並為香港制定青年政策和策劃青年服務，提供重要參考。

為進一步強化研究領域和青年參與，中心於 2015 年成立青年創研庫，由本地年輕專業才俊與大專學生組成智庫，至今已就青年發展、經濟、管治、教育及民生等專題，完成 70 項研究報告，以青年角度為香港社會持續發展建言獻策。