

■ ELMÉLETILEG

A MAGYAR ÖNKÉNTESK MOTOVÁCIÓI

(Bartal Anna Mária–Kmetty Zoltán)

■ KÖZÖSSÉGEK ÉS CIVIL TÁRSADALOM

VÁLLALATI ÖNKÉNTESSEG MAGYARORSZÁGON, 2011

(Molnár Klára)

ÖNKÉNTESSEGTŐL AZ AKTÍV ÁLLAMPOLGÁRSÁGI

(Nagy Renáta–Gyorgyovich Miklós–Péterfi Ferenc)

■ TÁRSADALOM ÉS ÁLLAM

AZ INTÉZMÉNYI ÖNKÉNTESSEG A SZOCIÁLIS

ÉS GYERMEKJÓLÉTI KÖZSZOLGÁLTATÁSOKBAN

(Kinyik Margit)

■ VILÁG-NÉZET

ÖNKÉNTESSEG CSEHORSZÁGBAN

(Tereza Pospíšilová)

ÖNKÉNTESSEG SZLOVÁKIÁBAN

(Alžbeta Brozmanová-Gregorová)

■ KISEBBSÉGEK ÉS CIVIL TÁRSADALOM

EGYÜTT AZ ÖNKÉNTESSEGBEN: ROMÁK ÉS GÁDZSÓK

(Vadkerti Zoltán)

CIVILNEK LENNI: MÁS SZEMLÉLETTEL RENDELKEZNI(?)

(Ferenczi Tünde)



CIVIL SZEMLE

Szerkesztőbizottság/Editorial Board

Belia Anna, Harsányi László, Kirschner Péter, Kuti Éva,
Marschall Miklós, Miszlivetz Ferenc, Nagy Ádám

Szerkesztőség/Editors

Főszerkesztők/Editors in Chief	Bartal Anna Mária, Kinyik Margit
Rovatszerkesztők/Editors	Bartal Anna Mária (Elméletileg/Theoretical approaches) Csongor Anna (Társadalom és állam/Society and State) Kákai László (Visszahatás/Book review) Kinyik Margit (Visszahatás/Study review) Péterfi Ferenc (Közösségek és civil társadalom/Community and Civil Society) Sebestény István (Világ-nézet/World-View)
Online szerkesztő/Online Editor	Bod Levente

Cikkjavaslatokat, ötleteket, véleményeket a civilszemle@gmail.com címre várunk
Előfizethető a www.civilszemle.hu címen

Együttműködő partner/Partner organisation

Civil Szemle Alapítvány/Civil Szemle Foundation

Támogató/Supported by



Nemzeti Civil Alapprogram/National Civil Fund



KÖZIGAZGATÁSI ÉS IGAZSÁGÜGYI
MINISZTERIUM

Közigazgatási és Igazságügyi Minisztérium/Ministry of Public Administration and Justice
Egyházi, Nemzetiségi és Civil Társadalmi Kapcsolatokért Felelős Helyettes Államtitkárság/
State Secretariat for Church, Civil Society and Nationality Affairs

Kiadó

CIVIL SZEMLE ALAPÍTVÁNY

www.civilszemle.hu

1137 Budapest, Pozsonyi út 14.

Tel./fax: (+36-1) 221-8099

E-mail: civilszemle@gmail.com

Felelős kiadó: Nizák Péter kuratóriumi elnök

Tördelőszerkesztő: Erlei & Társa Bt.

Készült a Pharmapress nyomdában

Felelős vezető: Dávid Ferenc

ISSN 1786-3341

■ ■ SZERKESZTŐSÉGI ELŐSZÓ	5
■ ■ ELMÉLETILEG	
Bartal Anna Mária–Kmetty Zoltán: A MAGYAR ÖNKÉNTESK MOTIVÁCIÓI	7
– a Magyar Önkéntes Motivációs Kérdőív sztenderdizálásának eredményei alapján	
■ ■ KÖZÖSSÉGEK ÉS CIVIL TÁRSADALOM	
Molnár Klára: VÁLLALATI ÖNKÉNTESSEG MAGYARORSZÁGON, 2011	31
Nagy Renáta–Gyorgyovich Miklós–Péterfi Ferenc: ÖNKÉNTESSEGTŐL	49
AZ AKTÍV ÁLLAMPOLGÁRSÁGIG – beszámoló a Civil Szemle-szemináriumról	
■ ■ TÁRSADALOM ÉS ÁLLAM	
Kinyik Margit: AZ INTÉZMÉNYI ÖNKÉNTESSEG A SZOCIÁLIS	59
ÉS GYERMEKJÓLÉTI KÖZSZOLGÁLTATÁSOKBAN	
■ ■ VILÁG-NÉZET	
Tereza Pospíšilova: ÖNKÉNTESSEG CSEHORSZÁGBAN	83
Alžbeta Brozmanová Gregorová: ÖNKÉNTESSEG SZLOVÁKIÁBAN	93
■ ■ KISEBBSÉGEK ÉS CIVIL TÁRSADALOM	
Vadkerti Zoltán: EGYÜTT AZ ÖNKÉNTESSEGBEN: ROMÁK ÉS GÁDZSÓK	105
Ferenczi Tünde: CIVILNEK LENNI: MÁS SZEMLÉLETTEL RENDELKEZNI (?)	113
■ ■ SZERZŐINK	126



Fotó: Gönczö Viktor

SZERKESZTŐSÉGI ELŐSZÓ

Tisztelt Olvasóink!

Az Önkéntesség Európai Éve (European Year of Volunteering – EYV) Európa-szerte felpozícionálta az önkéntességgel kapcsolatos társadalmi párbeszédet. Az egymást érő önkéntesakciók, rendezvények, tudományos események és kutatások, valamint a fokozódó kormányzati érdeklődés azt jelzi, hogy az önkéntesség – mint társadalmi-gazdasági „alternatív erőforrás” – jelentősége felértékelődik az egyre kritikusabbá váló gazdasági környezetben.

Az önkéntesség („idő-adomány”) legáltalánosabb meghatározása szerint olyan tevékenység, amelyet önként, anyagi ellenszolgáltatás nélkül, formális vagy informális keretek között végeznek. A definíciós bázis szűkebb vagy tágabb értelmezése meghatározhatja azt, hogy kit tekintünk önkéntesnek és mit azonosítunk önkéntes tevékenységként.

Az elemzések egyrészt arra mutatnak rá, hogy az önkéntesség mérésekor metodológiai problémát vethet fel, hogy az önkéntes tevékenység konkrét, tételes meghatározása – lehatárolása – nem zár-e ki olyan tevékenységeket, amelyek végső soron szintén ellenszolgáltatás nélküli, mások számára végzett közhasznú munkának tekinthetők (kedvezményes szolgáltatások „kedvezménybe” eső része, fizetett alkalmazottak munkaidőn túli ingyenes tevékenysége stb.).

Másrészt elméleti és gyakorlati szempontból is gyakori dilemmát okoz a formális és informális önkéntesség határvonalának meghúzése, operacionalizálása valamint mérési technikáinak meghatározása. E mögött, ahogyan az elemzésekből is kitűnik, a formális, szervezeti keretek között zajló, a gyakorlatban egyre markánsabb menedzsmentszemlélettel párosuló önkéntes tevékenység fokozatos térnyerése áll.

Az önkéntességgel kapcsolatosan felmerülő leggyakoribb kérdés: miért áldoz valaki a szabadidejéből arra, hogy másokon segítsen és/vagy valamilyen társadalmilag hasznos tevékenységet végezzen? A szervezetek számára alapvető szempont, hogy megtalálják a számukra „legmegfelelőbb” önkénteseket, noha ez nem csak az ő érdekük, hanem az önkéntesé is, hiszen az önkéntesség egyik legfőbb értelme az ebben rejlő öröm megtalálása, a hasznosság tudata.

Bízunk abban, hogy jelen tematikus számunkban közzétett válogatott tanulmányok nemcsak további kérdéseket vetnek fel, hanem az önkéntességre vonatkozó ismereteket is szélesítik. Hozzájárulnak a hazai önkéntes tevékenység e speciális, de igen összetett terület iránti társadalmi, tudományos érdeklődés felkeltéséhez.

Civil Szemle Szerkesztősége

EDITORIAL PREFACE

Dear Readers,

The European Year of Volunteering has placed the social discourse on volunteering at the centre stage. It is the growing number of volunteer actions, shareholders meetings, scientific conferences, and even the shifting involvement of governments that indicate remarkably how volunteering – as an alternative social and economic resource – has gained importance in our crisis-shaped economic climate.

According to the most widely accepted definition, volunteering comprises activities that we carry out voluntarily without any (financial) compensation in a formal or informal framework. Albeit, taking a more analytical perspective, we must raise further questions, such as who should we regard as volunteer, and what kind of action should be taken as volunteer activity. Research findings suggest that measuring volunteer activities always coupled with a number of methodological concerns. For instance, when we employ taxonomy of volunteer activities based on the above-mentioned definition, we should discard public works that people carry out without any compensation. Moreover, it is both from theoretical and practical point of view quite challenging to draw a clear line between the formal and the informal volunteer activities, since, as a new trend, formal organisations with professional management methods are becoming mainstream today.

Evidently, the most often raised question is that why someone is willing to give her or his spare time to help others and to carry out activities that are helpful to the society. This question is, however, also critical for the volunteer organisations, since they want to find and recruit volunteers who are matching to their mission and purpose. Similarly, this is an important question for the volunteers too, since for many volunteers the main reason for doing this kind of activity is the happiness they can enjoy during volunteering and the feeling of usefulness.

We hope that studies and surveys collected here will both raise further questions and widen the knowledge on volunteering. We hope that they will maintain the interest of the society and the scientific community even at the time when the highlights of the European Year of Volunteering are fading away.

The Editors of the Civil Review

A MAGYAR ÖNKÉNTESEK MOTIVÁCIÓI

– a Magyar Önkéntes Motivációs Kérdőív sztenderdizálásának eredményei alapján

Bartal Anna Mária–Kmetty Zoltán

Helyzetkép: eredmények és kihívások a magyar önkéntes szektorban

■ A magyar önkéntesszektor helyzetének rövid felvázolásakor kiindulási pontunk az, hogy Magyarországon valójában 2001-től az ENSZ által meghirdetett Önkéntesek Nemzetközi Évétől számíthatjuk a hazai önkéntesség fellendülését és terjedését, a társadalmi közfigyelem élénkülését.

Az elmúlt egy évtizedben az önkéntesség a kutatások, az intézményesülés és a képzés-oktatás hatására elsősorban a szakmai-gyakorlati munka terén fejlődött, de ezzel összefüggésben társadalmi elfogadottsága is sokat változott. Egyfelől megszülettek azok az alapvető kutatási eredmények az önkéntességről (lásd a Központi Statisztikai Hivatal éves jelentései, Czako et. al 1995; Czike–Bartal 2005; Czike–Kuti 2006; Bartal 2010b; Bartal–Kmetty 2010), amelynek alapján ez mérhető és tudományosan is magalapozott területévé vált a magyar nonprofit szektornak. Másfelől, az önkéntesség intézményesüléséhez nagyban hozzájárult a 2005. évi LXXXVIII. törvény a közérdekű önkéntes tevékenységről, valamint az önkéntes tevékenységet koordináló intézményhálózat alapjainak lerakása. Végezetül pedig egyre inkább elterjedt a nonprofit-, és ezen belül is az önkéntesmenedzsment – tanfolyami és tréning jellegű – szervezett oktatása az önkénteseket professzionálisan foglalkoztató szervezetek körében, valamint a felsőoktatásban több helyen is bevonult az önkéntesség, mint „kötelező” tantárgy.

A fenti helyzetelemzés alapján joggal mondhatnánk azt, hogy a hazai önkéntesség fejlődésének extenzív szakasza lezárult, és egy minőségi fejlődés kialakulásának lehetünk tanúi, amelyben az Önkéntesek Európai Éve új időszakot nyithat. A helyzet azonban azt mutatja, hogy egyrészt a magyar önkéntes szektor továbbra sem mondhat le az önkéntesség extenzív fejlesztéséről, ugyanis a legújabb Európai Értékrend Vizsgálat eredményei szerint 2008-ban – a korábbi 13-ról 11 százalékra – csökkent a teljes népességen belül a formális és informális keretek között önkéntességet végzők aránya. Ugyanakkor világosan kell látni azt is, hogy ez az extenzív fejlesztés a korábbi módszerekkel nem ér(het)i el a megfelelő hatékonyságot. Másrészt – sajnálatos módon – a hazai Európai Önkéntes Év kevésbé foglalkozott a „már önkéntesek” célzottabb motiválásával, szükségleteivel és képzésének problémáival, és mindenekelőtt társadalmi megbecsülésének erősítésével. Pedig ahogy a gyakorlati tapasztalatok is igazolják, elkötelezett önkéntest csak egy másik önkéntes hozhat és inspirálhat igazán.

A magyar önkéntes szektort – hasonlóan a nonprofit szektorhoz – szervezeti, önkéntes-menedzsmenti célok területén egyfajta dualitás jellemzi. Kevésbé árnyaltan fogalmazva: egyik oldalon ott vannak a jól vagy jobban professzionizált önkénteseket foglalkoztató szervezetek, amelyek komoly anyagi és tudástőkét fektetnek abba, hogy rendszeres és képzett önkéntesekkel tudják megvalósítani szervezeti céljaikat. Másik oldalon pedig azokat a szervezeteket találjuk, amelyek alkalmi önkéntesekkel, egy-egy akció, program keretében vagy ad hoc módon kívánják több-kevesebb önkéntes segítségét igénybe venni. Mindkét csoport számára az alapvető kérdés, hogy megtalálja a számára legmegfelelőbb önkéntest. Ez azonban nem csak a szervezet érdeke, hanem – elsősorban és legfőképpen – az önkéntesé is, hiszen az önkéntesség egyik legfőbb értelme az ebben rejlő öröm megtalálása, a hasznosság tudata. Számolni kell azzal is, hogy Magyarországon is átalakulóban van az önkéntesség felfogása (Bartal 2010a). Ez különösen, és egyre jobban tapintható módon, két korcsoportban érhető tetten: a fiataloknál az úgynevezett „forgóajtó”, míg a nyugdíjasoknál az „új célokat kereső” önkéntességben (Hustinx 2001). Ahhoz, hogy ezt a két korosztályt megfelelő módon tudják a szervezetek bevonni, megtartani, új és differenciáltabb önkéntesmenedzsmenti módszereket kell alkalmazni.

A magyar önkéntesmotivációs-kutatás céljai

Korábbi tanulmányunkban (Bartal 2010a) már bemutattuk, hogy a nemzetközi önkéntesmotiváció-kutatások három korszakát lehet megkülönböztetni. Míg kezdetben, az 1970–80-as években az önkéntesmotivációk vizsgálatát főként pszichológiai megközelítésből vizsgálták (Gidron 1978; Frisch és Gerrald 1981) addig a 90-es évektől kezdve egyre inkább az interdiszciplináris kutatások váltak uralkodóvá, amelyek ötvözték a pszichológiai, szociálpszichológiai és főként a szervezetszociológiai kutatások eredményeit (Cnaan és Goldberg–Glen 1991). Ezzel összefüggésben módszertanilag is egyre szertendízáltabbá vált az önkéntesmotivációk kutatása: egyfelől a motivációs faktorok¹ kialakítása révén, másfelől pedig amiatt, hogy a két- vagy háromdimenziós motivációs modellek helyett

mindinkább multifaktoriális modellekkel írták le az önkéntesek motivációs bázisát (lásd Clary et al. [1992; 1998] által kifejlesztett Volunteer Functions Inventory, VFI). Jellemző volt továbbá, hogy kezdetben kismintás, egy-egy speciális önkéntes csoportra vagy szervezetre irányultak a motivációs vizsgálatok és főként az önkéntesek önmeghatározását vették alapul. A későbbiek során már nagymintás, különböző tevékenységi területeken dolgozó önkéntesek kérdőíves megkérdezése vált dominánssá (lásd McEwin és D'Arcy 2002, és Esmond–Dunlop [2004] által továbbfejlesztett Volunteer Motivation Inventory, VMI).

Kutatásunk ebbe a nemzetközi trendbe illeszkedik, mivel az önkéntesek motivációinak vizsgálatakor multifaktoriális modellt, valamint különböző tevékenységi területeken dolgozó önkéntesek – szervezeti szempontból reprezentatív mintájának – kérdőíves megkérdezését alkalmaztuk.

- Mindebből következően a kutatás elsődleges célja volt egy olyan módszertani segéd-eszköz – jelen esetben egy kérdőív – kidolgozása és sztenderdizálása, amellyel az önkéntesek motivációi relevánsan mérhetővé válnak. Ennek felhasználásával – az önkéntesek motivációnak ismeretével és az önkéntes-menedzsmenti stratégiába való beépítésével – meggyőződésünk szerint a szervezetek testre szabottabb és célzottabb üzenetekkel tudnák önkénteseiket megtalálni, továbbá számukra megfelelő tevékenységeket nyújtani, valamint olyan atmoszférát biztosítani, amelyben az önkéntesek elégedettek és így hosszabb távon is vállalják az önkéntességet.
- További célunk volt – az önkénteseket foglalkoztató szervezetek többlépcsős reprezentatív mintáját alapul véve – a magyar önkéntesek motivációinak vizsgálata a társadalomstatistikai és az önkéntesség tevékenységi területének jellemzői alapján. Mind-ezen adatok azt szolgálják, hogy egyrészt legyen egy általános, de többdimenziós helyzetképünk arról, hogy mi motiválja a magyar önkénteseket, amelyre az önkéntes szektor stratégiájának egyes fejlesztési elemei is építhetők. Másrészt pedig az önkénteseket foglalkoztató szervezetek számára is egy sztenderdizált viszonyítási pontot nyújtunk arra nézve, hogy saját önkénteseik motivációi miben, mennyiben és hogyan egyeznek vagy térnek el az „átlagtól” segítve ezzel a saját, specifikus elemek beépítését például a toborzási stratégia kialakításába.

A magyar önkéntesmotivációs-kutatás módszertana

Mielőtt a módszertani ismertetésbe belekezdenénk szükségszerű, hogy tisztázzuk milyen definíciós bázis alapján értelmeztük az önkéntességet a vizsgálat során. A nemzetközi intézmények (az ENSZ, az Európai Unió és intézményei), valamint a szakmai-tudományos kutatások eredményeinek felhasználásával az önkéntességet olyan tevékenységnek tekintettük

- amelyet nem ellenszolgáltatásért végeznek, noha a kiadások megtérítése, vagy jelképes fizetség megengedhető,
- amelynek önkéntesnek kell lennie, azaz az adott személy belső indíttatásából, szabad akaratából végzi azt,

- amely tevékenység más személy vagy a társadalom hasznára irányul, bár köztudott, hogy haszonnal jár az önkéntes személyére nézve is, és
- tervezett segítség (*planned helping*), mivel az önkéntesek kinyilvánítják akaratukat, és elkötelezettségüket, hogy másokon segítsenek, amire a szabadidejükből áldoznak időt (Clary et al. 1998:1517) és végül pedig
- szervezett keretek között kell folynia (Wilson 2000:216).

A magyar önkéntesek motivációjának vizsgálatához és sztenderdizálásához kiindulópontul szolgált Bartal (2010a) kutatása, amelyben adaptálta, kiegészítette és kismintán tesztelte az Esmond–Dunlop-féle Volunteer Motivation Inventory-t. Az adaptált és kiegészített magyar nyelvű motivációs kérdőív kipróbálásának eredményei azt mutatták, hogy a kérdőív megbízható mérési eszköznek bizonyult, releváns faktorokat mér és alkalmas a sztenderdizálásra. Ugyanakkor a többdimenziós elemzések azt is feltárták, hogy az egyes motivációs faktorok mérését lehetővé tevő állítások, illetve item-jeik között jelentős a faktorokon átívelő multikollinearitás (Kmetty 2009), ami az érvényesség részletesebb vizsgálatának szükségességét indokolta.

Első módszertani lépéseként – a VMI adaptálását megalapozó kutatás eredményeinek felhasználásával – kidolgoztuk és véglegesítettük a mérni kívánt önkéntesmotivációs faktorokat. Ezt követően meghatároztuk a mintavételi eljárást és kialakítottuk a mintavételi keretet és végezetül összeállítottuk az Önkéntes Motivációs Kérdőívet.

Az önkéntesmotivációkat mérő faktorok kialakítása a Magyar Önkéntes Motivációs Kérdőívben. Az Esmond és Dunlop (2004) által kidolgozott Volunteer Motivation Inventory négy faktort tartalmazott a Clary et al. (1998) által fémjelzett Volunteer Functions Inventory-ból (úgy mint: értékek_*values*, megértés_*understanding*, társadalmi-*social* és az önvédelem_*protective*) és hat faktort a többlépcsős módszertan által kifejlesztett VMI-ből (úgy mint: karrierfejlesztés_*career development*, elismertség_*recognition*, szociális interakciók_*social interaction*, reciprocitás_*reciprocity*, visszahatás_*reactive*, önbecsülés_*self esteem*). Az VMI adaptálásakor Bartal (2010a) további három faktort egészített ki az önkéntesmotivációs vizsgálatát. A „kormányzati, valamint az önkormányzati hiányok” motivációs faktorok beemelésénél Weisbrod (1975) azon tételéből indult ki, hogy ha a nonprofit szervezetek alapításában meghatározók a kormányzati, illetve önkormányzati „kudarok” akkor az önkéntesség vállalásában is fontos szerepet játszhat a kormányzati, önkormányzati támogatás- és forráshiányt pótló öntevékenység. A vallás motivációs faktor mérését pedig az tette indokolttá, hogy a magyar önkéntesek között magas arányban vannak (64 százalék) a magukat – valamilyen mértékben és formában – vallásosnak valló személyek (Bartal 2010b).

A megbízhatósági teszt (a Cronbach-alfa teszt) mindhárom motivációs faktor esetében visszaigazolta, hogy a faktorokat megbízhatóan méri a kérdőív. Az egyes motivációs faktorok átlagainak vizsgálata pedig azt igazolta vissza, hogy relevánsak a magyar önkéntesek motivációinak mérésére. Ugyanakkor már a VMI adaptációs vizsgálatánál is felmerült, hogy az értékek motivációs faktor item-jei – ahogy az 1. táblázatban látható – elsősorban a szociális-társadalmi értékeket jelenítik meg (és kevésbé a kulturális vagy éppen a környezeti értékek fontosságát), így bizonyos tevékenységi területhez tartozó ön-

kéntesek számára ezek nem voltak igazán relevánsak. Ezen kutatási tapasztalatból, illetve az Európai Értékrend Vizsgálat adataiból (Bartal 2010b) kiindulva, miszerint a magyar önkéntesek 24 százaléka sport-szabadidős, 16 százaléka pedig kulturális tevékenységeket végez, két további – a kultúra és a környezet – önkéntes motivációkat mérő faktorról egészítettük ki a Magyar Önkéntes Motivációs Kérdőívet (lásd 1. ábra).

1. ábra. A magyar önkéntesmotivációs-vizsgálatban mért faktorok és eredetük

ÉRTEK ÉRTEKKÖZELI faktorok	„EGOIZMUS” faktorok	TÁRSADALMI MINTA- SZOCIÁLIS INTERAKCIÓ faktorok	PSZICHOLÓGIAI faktorok
<p>Értékek (Clary et al1988)</p> <p>Reciprocitás (Esmond–Dunlop 2004)</p> <p>Kormányzati hiányok (Bartal 2010)</p> <p>Önkormányzati hiányok (Bartal 2010)</p> <p>Vallás (Bartal 2010)</p> <p>Kultúra (Bartal–Kmetty 2010)</p> <p>Környezeti (Bartal–Kmetty 2010)</p>	<p>Megértés (Clary et al1988)</p> <p>Elismertség (Esmond–Dunlop 2004)</p> <p>Karrierfejlesztés (Clary et al karrierefaktor módosítása Esmond–Dunlop 2004)</p>	<p>Társadalmi (Clary et al1988)</p> <p>Szociális interakciók (Esmond–Dunlop 2004)</p>	<p>Önbecsülés (Clary et al1988)</p> <p>Visszahatás (Clary et al önigazolás faktor módosítása Esmond–Dunlop 2004)</p>

Forrás: Bartal–Kmetty 2010.

Joggal vetődhet fel a kérdés – különösen a gyakorlati szakemberekben –, hogy nem „túl sok-e” ennyi motivációs faktor? Egyfelől a sztenderdizáláskor „minden lehetséges” faktort, amely releváns lehet az önkéntesek motivációinak mérésére tesztelnünk kellett, másfelől már Clary et al. (1998) is hangsúlyozta, hogy ezeket a mérési faktorokat a gyakorlatban modulszerűen is lehet alkalmazni, persze megfelelő képzés és tréning elsajátítása után. Mindezek alapján a kutatásban 15 motivációs faktort mértünk 59 állítás (item) alapján.

Fontos megjegyezni: a motivációs faktorok átlagpontjai az önkéntesek *felsőzíni motivációit* mutatják meg, amelyek az önkéntes magatartás fenntartását segítik. Az egyes motivációs faktorok item-jeire adott átlagpontok pedig azokat a *háttérmotivációkat* tárják fel, amelyek az önkéntesmotivációk mögöttes folyamatainak dinamikáját jelzik, és ez az, amire az önkéntes-menedzsmenti technikákat alapozni lehet. Ezért a háttérmotivációknak különleges fontosságot tulajdonítottunk, kiegészítve a külföldi önkéntesmotivációs kutatások elemzési szempontjait. Ennek alapján először is azonosítottuk az egyes háttérmotivációkat a faktorokon belül (lásd 1. táblázat), majd pedig az elemzés során külön is vizsgáltuk az általuk felvett átlagpontokat, illetve fontosságukat az önkéntesmotivációk mögöttes folyamatának fenntartásában.

A mintavétel és ezzel kapcsolatos módszertani megjegyzések. A magyar önkéntesek motivációinak mérésére alkalmas faktorok sztenderdizálásához – a vizsgálatba bevont önkénteseket illetően, ahogy már fentebb is ismertettük – a legszűkebb definíciós értelmezést használtuk fel: miszerint az önkéntességnek szervezett keretek között kell folynia. Ezt a szűkítést egyfelől elméleti okok indokolták, másfelől módszertani szempontból is fontos volt, hiszen az így lehatárolt sokaság körében lehetséges volt egy jól definiálható mintavételi keret kialakítása, ami a kutatás reprezentativitása szempontjából is elengedhetetlen volt.

A vizsgálati mintába így azok az önkéntesek kerülhettek be, akik valamelyik magyar nonprofit szervezetnél önkéntes munkát végeztek. A mintavétel alapjául ebből következően a Központi Statisztikai Hivatal nonprofit adatfelvétele szolgált, a mintavételi keretet pedig a 2007-ben önkéntessel rendelkező nonprofit szervezetek alkották.

Az előzetes elemzések alapján két szempont – tevékenység- és településtípus – szerint rétegeztük az önkénteseket foglalkoztató nonprofit szervezeteket. A nyolc tevékenységstípus² és a hármas beosztású³ településtípus változó összevonásával kialakítottunk egy 24 cellából álló mátrixot, ami a rétegzés alapját jelentette. Ezt követően meghatároztuk, a rétegenként lekérdezendő szervezetek számát. A mintavétel során a rétegen belül a szervezetek önkénteseinek számával súlyozott véletlen mintát vettünk, a szervezetek kiválasztására.

A mintába került önkénteseket foglalkoztató nonprofit szervezeteknek előzetes levelet küldtünk ki, amelyben felkértük őket a vizsgálatban való részvételre, illetve felmértük a vizsgálatba bevonható önkénteseik számát. Azokban a vizsgálati rétegekben, ahol a visszaérkezett válaszok alapján kevés kitöltő lett volna, pótszervezeteket is kijelöltünk. A várható meghíúsulások miatt a mintát 20 százalékkal túlterveztük, tehát 3000 önkéntes megkérdezését céloztuk meg. Minden beérkezett papíralapú és online kitöltött kérdőív esetében elvégeztünk egy kitöltöttség ellenőrzést, és a nagyon kevés választ tartalmazó kérdőíveket érvénytelennek tekintettük. *A tisztított és javított adatbázis 2319 érvényes válaszoló adatait tartalmazta 235 szervezettől.*

A vizsgálati minta lekérdezése során felmerültek olyan nehézségek, amelyek az elemzések szempontjából is relevánsak. Az adatfelvételi tapasztalatok azt mutatták, hogy a szervezetek nincsenek tisztában azzal, hogy ki számít „valóban” önkéntesnek, és kik azok, akik „csak tagjai” egy szervezetnek, de nem önkéntesek. A Központi Statisztikai Hi-

vatalnak bejelentett önkéntesszámok ezért is nagyfokú bizonytalanságot rejtenek magukban. Ahogy más adatfelvételek esetében, így az önkéntesmotivációs vizsgálatban is voltak olyan csoportok, amelyek a mintavétel során magasabb megghiúsulási arányt produkáltak, mint az átlag.

Leginkább a közszégi nonprofit szervezetek önkéntesei kerültek a várt aránynál alacsonyabb mértékben a mintába, ami abból adódott, hogy a kisebb közszégi szervezetek, kevés önkéntes segítségét veszik igénybe. Ezért nehéz volt elérni ezeket az önkénteseket, illetve nehezebben is küldtek vissza kérdőíveket, mint a nagyobb (gyakran önkénteskoordinátorral rendelkező) városi, vagy budapesti szervezetek.

A sport- és szabadidős szervezetek bár elméletileg sok önkéntest foglalkoztatnak, azonban a gyakorlatban ezek az önkéntesek saját vagy csoport hasznára végeznek önkéntes munkát, amiért gyakran kapnak – jelképes, de – pénzbeli juttatást. Visszaulva Wilson (2000) önkéntesdefiniáció-kritériumára, az ilyen típusú „önkéntességek” nem felelnek meg több szempont alapján sem a szűkebb értelemben vett önkéntes tevékenységnek. Mindezekből következően joggal merülhet fel a kérdés, mi az az elméleti sokaság, amely a minta alapját adta? A kérdést több oldalról megvizsgálva, végül a Központi Statisztikai Hivatal szerint rendszeres önkéntesként dolgozók sokaságát tekintettük a vizsgálat populációjának (2007-ben 171 394 rendszeres önkéntes dolgozott a nonprofit szektorban). Bár elméleti szempontból nem tekintjük ezt sem tökéletes megoldásnak a problémára, a lehetőségekből ez tűnt a legjobb adható válasznak. A megghiúsulások kezelésére ezek alapján egy többszempontú iteratív súlyozási módszert használtunk fel, amelyben az elméleti adatokat a rendszeresen önkéntes tevékenységet végzők alapmegoszlásai (régió, település- és tevékenységtípus) jelentették.

A Magyar Önkéntes Motivációs Kérdőív. A vizsgálat során 235 szervezet, mintegy 3000 önkéntesének kiküldött kérdőív három részből állt.

- Az első rész az önkéntesek demográfiai-társadalomstatistikai adataira kérdezett rá, úgymint: nem, születési év, családi állapot, gyermekek száma, lakóhely, iskolai végzettség, foglalkoztatási helyzet, jelenlegi vagy korábbi foglalkozás, az együtt élő családtagok száma, vallásosság, felekezeti hovatartozás, az apa és az anya iskolai végzettsége, a havi átlagos jövedelem.
- A kérdőív második része az önkéntességgel kapcsolatos jellemzőkre kérdezett rá: az önkéntesség idejére, a jelenlegi önkéntesség szervezeti helyére, településre, idejére, a szervezeti tagságra, illetve tisztségviselésre; az önkéntesség melletti döntési idejére és gyakoriságára, valamint a leginkább jellemzően végzett önkéntes tevékenységekre; végül pedig az ismerősi, baráti és családi körben lévő önkéntesek számára.
- A kérdőív harmadik része 59 állítást tartalmazott az önkéntes motivációk mérésére, amelyet a válaszadóknak öt pontos Likert-skálán kellett értékelniük, ahol 1=nagyon nem ért egyet, 5=nagyon egyetért volt.

A Magyar Önkéntes Motivációs Kérdőív faktorainak érvényessége és megbízhatósága. Mint a rövid szakirodalmi összefoglalásban is rámutattunk, igen változó az, hogy hány faktoros modelleket alkalmaznak az önkéntesek motivációnak mérésére. A két-háromfaktoros modellek nagyon leegyszerűsíthetők, míg a 10-faktoros többdi-

1. táblázat. Az önkéntesmotivációs faktorok és itemjeinek értelmezése a Magyar Önkéntes Motivációs Kérdőívben

MOTIVÁCIÓS FAKTOROK ELNEVEZÉSEI	ITEMEK	ÉRTELMEZÉS
<p>Értékek (Va) Azt a helyzetet írja le, amikor az önkéntest az a lehetőség motiválja, hogy képes abban a szellemben/hitben cselekedni, hogy mások segítése fontos.</p>	<p>társadalmi csoport iránti elköteleződés altruizmus-sajnálát altruizmus-empátia altruizmus-segítés társadalmi ügy iránti elköteleződés</p>	<p>A magas átlagpont azt jelzi, hogy az önkéntest legfőképpen a másokon való segítség motiválja, míg az alacsony átlagpont azt, hogy a másokon való segítség kevésbé meghatározó az önkéntesség vállalásában.</p>
<p>Elismertség (Rn) Amikor az önkéntes számára fontos az a megbecsülés, amit az önkéntes munka ad számára, illetve a képességét és hozzájárulását elismerik és ez az, ami motiválja, hogy önkéntes munkát végezzen.</p>	<p>szervezeti elismerés munkatársak elismerése visszajelzés fontossága egalitás a szervezetben társadalmi elismerés</p>	<p>A magas átlagpont azt jelzi, hogy az önkéntes munka formális megbecsülésére erős az igény az önkéntesben, míg az alacsony átlagpont azt mutatja, hogy ez kevésbé jelenik meg motiváló szempontként az önkéntességében.</p>
<p>Szociális interakció (Si) Amikor az önkéntes az önkéntesség szociális atmoszférája miatt motivált. Az önkéntesség lehetőség arra, hogy társas kapcsolatokat építhetnek ki és más emberekkel kerülhetnek kapcsolatba.</p>	<p>közösségény társaságény kapcsolatiény barátok keresése</p>	<p>A magas átlagpont azt jelzi, hogy az önkéntesben erős igény van arra, hogy az önkéntesség által új ismeretségeket és barátságokat találjon, míg az alacsony átlagpontok azt mutatják, hogy a társas kapcsolatok kiépítése nem kiemelkedően fontos ok.</p>
<p>Reciprocitás (Rp) Amikor az önkéntes az önkéntességet egyenlő cserének tekintti. Az önkéntes hisz valami felső jóban.</p>	<p>kapás adás</p>	<p>A magas átlagpont azt jelzi, hogy az önkéntes számára fontos az, hogy amit nyújt az önkéntesség által, azt vissza is fogja kapni. Az alacsony átlagpontok arra utalnak, hogy nem tekinti az önkéntességet cserkapcsolatnak.</p>
<p>Visszahatás (Rc) Amikor az önkéntes a vele korábban megtörténtekért, vagy azokra vonatkoztatva végez önkéntes munkát.</p>	<p>visszahatás a helyzetre szublimálás projektálás problémamegoldás</p>	<p>A magas átlagpont azt jelzi, hogy az önkéntest az motiválja, hogy jobb tegye a rosszat, ami történt az életében. Az alacsony átlagpontok azt mutatják, hogy a korábban megtörtént negatív életesemények kis szerepet játszanak az önkéntesség vállalásában.</p>
<p>Önbecsülés (SE) Amikor az önkéntes az önkéntes munkával szeretné erősíteni önbecsülését vagy saját fontosságának, értékének érzését.</p>	<p>az önkéntesség öröme „jó ember” érzete fontosság érzete hasznosság érzete az önkéntesség elfoglaltságot ad</p>	<p>A magas átlagpont azt jelzi, hogy az önkéntest annak a lehetősége motiválja, hogy az önkéntes munka által jobban érzi, és fontosnak tartja magát. Az alacsony átlagpontok azt mutatják, hogy az önkéntes munkát nem tekintti az önbecsülés eszközeként.</p>
<p>Kormányzati hiányok (Go) Az önkéntességet az motiválja, hogy az öntevekenységgel kiegészítheti a kormányzati forrás és támogatás hiányát azon a területen, ahol önkénteskedik.</p>	<p>támogatáshiány forráshiány öntevekenység</p>	<p>A magas átlagpont azt jelzi, hogy az önkéntes érzi a kormányzati támogatás hiányait és ez motiváló szempont öntevekenységében. Az alacsony pontszámok azt jelzik, hogy nem lényeges szempont a kormányzati hiányok észlelése öntevekenységében.</p>
<p>Helyi önkormányzati hiányok (Co) Az önkéntességet az motiválja, hogy az öntevekenységgel kiegészítheti a helyi közösség forrás és támogatás hiányát azon a területen, ahol önkénteskedik.</p>	<p>öntevekenység forráshiány támogatáshiány</p>	<p>A magas átlagpont azt jelzi, hogy az önkéntes érzi a helyi közösség hiányait és ez motiváló szempont öntevekenységében. Az alacsony átlagpont azt jelzi, hogy nem lényeges szempont a helyi közösségi hiányok észlelése öntevekenységében.</p>

1. táblázat. Az önkéntesmotivációs faktorok és ítemjének értelmezése a Magyar Önkéntes Motivációs Kérdőívben (Folytatás)

MOTIVÁCIÓS FAKTOROK ELNEVEZÉSEI	ITEMEK	ÉRTELMEZÉS
Társadalmi norma (So) Amikor az önkéntes a számára fontos emberek normatív hatását veszi figyelembe az önkéntességben.	baráti minta referenciaszemélyek mintája környezeti minta közelbi ismerősök mintája családi minta	A magas átlagpont azt a motivációt mutatja meg, hogy barátai vagy családtagjai is önkéntesek és szeretné követni őket ebben, illetve a referenciaszemélyek vagy a környezet mintája hat. Az alacsony átlagpont azt jelzi, hogy kevés olyan barátja vagy családtagja van aki önkénteskedik, illetve a referenciaszemélyek és a környezet mintája nem hat az önkéntesség vállalásában.
Karrierfejlesztés (CD) Az önkéntest az motiválja, hogy azokon a területeken, amik esetleg számára hasznosak lehetnek a munkakeresésben, tapasztalatokra és képességekre (skillerekre) tehet szert.	kapcsolatépítés az önkéntesség nem munkalehetőség, karrier, új munka felé nyitás az önkéntesség által, skilllek elsajátítása	A magas átlagpont azt jelzi, hogy az önkéntesnek nagy az igénye arra, hogy a jövőbeni foglalkozása szempontjából hasznos tapasztalatokra tegyen szert. Az alacsony átlagpont azt jelzi, hogy a jövőbeni foglalkoztatás lehetősége, a tapasztalatszerzés kevésbé fontosak az önkéntesség vállalásában.
Megértés (Un) Amikor az önkéntest az motiválja, hogy jobban megértse saját magát, vagy az embereket akiken segít és/vagy a szervezetet, amelyiknek önkénteskedik.	szervezeti misszió megértése új nézőpont a világra gyakorlati tapasztalatok emberek megismerése, megértése saját erősségek megismerése	A magas átlagpont a szervezet missziójának megértését, illetve ennek kapcsán az önkéntes tapasztalatokból eredő tanulási vágyat jelzi. Az alacsony átlagpont azt mutatja, hogy az önkéntes tapasztalatokból szerezhető ismeretek, vagy a szervezet missziójának megértése kevésbé fontos motiváció.
Önvédelem (Pr) Amikor az önkéntest az motiválja, hogy megszabaduljon a magáról alkotott negatív érzésektől.	bűntudattól szabadulás problémamegoldás problémamegvonás pozitív állapot elérése magány oldása	A magas átlagpont azt jelzi, hogy azért önkénteskedik, hogy megszabaduljon vagy elfelejtse a magáról alkotott negatív érzéseket, míg az alacsony átlagpont azt, hogy az önkéntes nem arra használja az önkéntességet, hogy az önmagával kapcsolatos negatív érzéseit elkerülje.
Vallás (Re) Az önkéntességet a vallási, hitéletbeli meggyőződés, illetve annak való megfelelés motiválja.	vallásosság szerepe az önkéntességben hitéletbeli meggyőződés vallásosság nem játszik szerepet	A magas átlagpont azt jelzi, hogy az önkéntességben fontos szempont a vallási, hitéletbeli elköteleződésnek való megfelelés. Az alacsony átlagpont azt, hogy az önkéntességben a vallási meggyőződés és hit nem játszik szerepet.
Kultúra (Cu) Az önkéntességet a kulturális értékek védelme, megőrzése, illetve a kultúrák találkozásának lehetősége motiválja.	kulturális értékvédelem hagyományok megőrzése multikulturalitás	A magas átlagpont azt jelzi, hogy az önkéntes számára fontosak a kulturális értékek, míg az alacsony átlagpont azt mutatja, hogy ez kevésbé meghatározó az önkéntesség vállalásában.
Környezet (En) Az önkéntességet a környezeti értékek védelme, megőrzése, illetve a globális problémákra való reagálás motiválja.	természetvédelem környezeti örökség globális problémák	A magas átlagpont azt jelzi, hogy az önkéntes számára fontosak a környezeti értékek, míg az alacsony átlagpont azt mutatja, hogy ez kevésbé meghatározó az önkéntesség vállalásában.

menziós modellekben a faktorok nem különülnek el, több esetben is erősen korrelálnak egymással. Ahogy már megállapítottuk, önkéntes-menedzsmenti szempontból is nagyon fontos egy olyan differenciált modell kialakítása, amely lehetőleg minden önkéntes tevékenységi területen dolgozó önkéntes motivációját mérni tudja. Ehhez szükség van egy nagyon részletes motivációs leltárra, még ha ezek a faktorok – statisztikai szempontból – nem is különíthetők el élesen egymástól. Amikor tehát a motivációs faktorok érvényességéről beszélünk ezt mindenképpen fontos figyelembe vennünk.

Az érvényesség mellett a másik fontos vizsgálandó kérdés a faktorok megbízhatósága. Ennek ellenőrzésére jó módszer a Cronbach-alfa mérőszám, amely az egyes faktorokon belül, az itemek közötti kovariancia mátrixból számítja ki a faktorok érvényességét. A Cronbach-alfa értéke minél közelebb van az 1-hez, annál megbízhatóbbnak tekintjük az adott item-sort a faktor mérésére. Amennyiben a mutató értéke 0,6 felett van már elfogadható, 0,75 felett pedig jónak tekinthető a faktor megbízhatósága. Az általunk vizsgált 15 motivációs faktorból minden esetben 0,6 felett van az alfa-mutató (2. táblázat).

2. táblázat. Cronbach-alfa mérőszám a teljes mintában motivációs faktoronként

Faktorok	Cronbach-alfa
értékek	0,77
megértés	0,76
társadalmi minta	0,87
önvédelem	0,78
karrierfejlesztés	0,65
elismertség	0,61
szociális interakciók	0,74
reciprocitás	0,64
visszahatás	0,60
önbecsülés	0,68
vallás	0,78
helyi önkormányzati hiányok	0,83
kormányzati hiányok	0,80
kultúra	0,75
környezet	0,86
	n = 2319

Alacsonyabb Cronbach-alfa értékek főleg az eredeti VMI faktorok esetében jelentkeztek, míg az újonnan beemelt öt faktor esetében a Cronbach-alfa mutató nem került 0,75 alá. A karrier faktor már az előzetes tesztminták esetében is alacsony alfa-értéket ért el. A mutatószám értéke főleg az alacsony iskolai végzettségűek között mutatkozott nagyon alacsonynak (0,3). A részletes elemzés azt mutatja, hogy a faktoron belül a „Nem tervezem, hogy az önkéntesség révén találjak munkát” állítás okozott megbízhatósági problémát (természetesen a megbízhatóság elemzésénél megfordítottuk a negatív skálát). A VMI kutatásban Esmond és Dunlop (2004) is utalt arra, hogy a negatív kérdések csökkentik a skálák megbízhatóságát (és feltehetően érvényességét is). A kérdés kihat

gyásával a faktor megbízhatósága 0,731-re emelkedett. A *karrierfejlesztés2_nem munkalehetőség* item kihagyását az is alátámasztja, hogy a nagyon hasonló jelentéstartalmú az „Azért végzek önkéntes munkát, mert ezáltal – reményeim szerint – munkalehetőségeket is találhatok” állítással, illetve mért korrelációja mindössze 0,26 volt, ami arra utal, hogy a kérdezetteknek problémát okozott a két kérdés differenciálása.

A visszahatás faktor az alacsony iskolai végzettségűek között mindössze 0,23-as Cronbach-alfa értéket ért el. A pszichológia-jellegű önkéntesmotivációkat mérő faktor megbízhatósági problémáihoz az is hozzájárulhat, hogy a VMI-hez képest átalakított prefix („Azért végzek önkéntes munkát, mert...”) sokkal inkább társadalmi, tevékenységközpontú megközelítést eredményezett. A faktort alkotó négy itemet két részre bonthatjuk. Két kérdés inkább a saját tapasztalatokra épített, a másoknak való segítségnyújtásra épült, míg a másik két kérdés inkább az ego segítésére. Ebből következően az egyes item-ek nem alkottak egységes faktort, inkább más faktorok kérdéseibe épültek be. Ezért az eredeti visszahatás faktort kettébontottuk egy „visszahatás-külvilág” és egy „visszahatás-ego” tényezőre, így összesen 16 faktor elemzését végeztük el.

A kutatásban részt vevő önkéntesek társadalomstatistikai mutatói és önkéntességének jellemzői

A korábbi önkénteskutatásokkal ellentétben, amelyek azt mutatták, hogy a magyar önkéntesek többsége inkább a férfiak közül kerül ki, a jelen vizsgálatban a nők aránya volt magasabb (3. táblázat). Ennek okát abban látjuk, hogy vizsgálatunkban az „effektív” önkéntes tevékenységet végzők jelentek meg, és kevésbé a férfi önkéntesekre jellemző szervezeti vezetést, kuratóriumi tevékenységet önkéntes munkában ellátók csoportja.

Életkori csoportok szerint a válaszadó önkéntesek többsége (63 százaléka) a 18–45 éves korosztályból került ki, így a kutatásban részt vevő önkéntesek mintája fiatalabb volt, mint a korábbi, reprezentatív kutatások önkéntesmintái.

A vizsgált önkéntesek körében a gyermekesek és gyermektelenek aránya 59:41 százalék volt. A gyermektelenek aránya jelentősen meghaladta a magyarországi teljes lakosságon belüli arányokat. A gyermekes önkéntesek csoportján belül egy gyermeke 15 százaléknak, két gyermeke 29 százaléknak, kettőnél több gyermeke pedig a válaszolók 15 százalékának volt.

Iskolai végzettség tekintetében a minta egyik sajátossága, hogy a megkérdezett önkéntesek között a teljes népességhez képest jelentősen felül voltak reprezentálva a diplomás végzettségűek (34 százalék), míg az általános iskolai végzettségűek aránya (4 százalék) messze alulreprezentáltak mutatkozott. Az önkéntesek 47 százalékának középiskolai érettségi, illetve technikumi végzettsége volt.

A településtípus változó esetében elsősorban azt vizsgáltuk, hogy milyen településeken élnek az önkéntesek, és csak másodsorban merült fel az kérdésként, hogy milyen településen végzik az önkéntes munkájukat. A teljes lakossághoz képest az önkéntesek mintájában a megyeszékhelyen lakók voltak felülreprezentálva (25 százalék) és a budapestiek alulreprezentálva (15 százalék). Összevetve ezt azzal, hogy hol végeznek önkéntes munkát a válaszadók, tovább

nőtt a megyeszékhelyek szerepe és jelentősen lecsökkent a községeké, mivel a megyeszékhelyeken 29 százalékuk, községekben pedig csak 25 százalékuk végzett önkéntes munkát.

3. táblázat. A vizsgálati minta főbb társadalomstatistikai jellemzői

Nem	férfi	1295 fő (56%)
	nő	1024 fő (44%)
Életkor	18–25 éves	22%
	26–35 éves	20%
	36–45 éves	21%
	46–55 éves	16%
	56–65 éves	14%
	66 év felett	7%
Családi állapot		
	házas	45%
	nőtlen/hajadon	32%
	élettársi kapcsolat	10%
	elvált	7%
Iskolai végzettség	özvegy	6%
	8 általános	4%
	szakmunkás	15%
	érettségi	36%
	technikum	11%
	főiskola	20%
Lakóhely	egyetem	14%
	főváros	15%
	megyeszékhely	25%
	város	29%
Gazdasági aktivitás	község	31%
	középiszkolai tanuló	2%
	főiskolai hallgató	4%
	egyetemi hallgató	7%
	háztartásbeli	2%
	segítő családtag	1%
	gyesen, gyeden, gyeten	3%
	munkanélküli	7%
	leszállékolt	3%
	nyugdíjas	16%
	vállalkozó	5%
	alkalmazott	28%
	közalkalmazott, köztisztviselő	20%
egyéb	2%	
Vallásosság	vallásos az egyház tanításai szerint	26%
	vallásos a maga módján	45%
	nem vallásos	25%
	nem tudja eldönteni, hogy vallásos-e	4%

A teljes népességhez képest a vizsgált önkéntesek gazdaságilag aktívabbnak számítanak, ami az önkéntesek életkori eloszlásából adódik. Szintén a teljes népességhez viszonyítva nagyon alacsony volt a nyugdíjasok aránya (16 százalék) a mintában, de magas (13 százalék) volt a jelenleg még tanulók – középiskolások, főiskolai, egyetemi hallgatók – aránya.

A vizsgálatba bevont önkéntesek 35 százalékának 75-150 ezer forint között volt az átlagos havi jövedelme. A jövedelemeloszlásból kiemelkedik még a 250-300 ezer forint közötti jövedelmi sáv, amelyet a válaszadók 10 százaléka jelölt. Jövedelmi viszonyai alapján a mintában az önkéntesek többsége az alacsonyabb, míg kisebb részük a viszonylag magasabb havi jövedelemmel rendelkezők közül került ki.

A vallási és felekezeti arányokban – a válaszadó önkéntesek – követték a teljes lakosság jellemzőit. Ez érdekes eredmény annak fényében, hogy az önkéntesek a teljes lakosághoz képest fiatalabbak és magasabb státusúak közül kerültek ki. A válaszadók között legnagyobb arányban a „maga módján” vallásosak voltak 45 százalékban, nem vallásosnak 25 százalékuk, míg további 26 százalékuk az egyház tanítása szerint vallásosnak vallotta magát. A megkérdezettek 25 százaléka mondta, hogy nem tartozik egy felekezethez sem, 50 százalék volt katolikus és 16 százalék református, 9 százalékuk több más felekezethez tartozott. Ezek az arányok hozzávetőlegesen megegyeznek a teljes népesség felekezeti arányaival.

A válaszadó önkéntesek többsége már több éve folytatott önkéntes tevékenységet szervezeteknél. Azok aránya, akik kevesebb mint egy éve kezdték az önkéntes tevékenységüket mindössze 4 százalék volt, míg 24 százalékuk 1-2 éve, 21 százalékuk 3-5 éve, 25 százalékuk pedig 5-10 éve végzett önkéntes munkát. A mintába kerültek csak 7 százaléka volt az, akik 20 évnél régebb óta önkéntes. Összességében megállapítható, hogy az önkéntesek 71 százaléka az elmúlt tíz évben vált önkéntessé, így adataink is igazolják, hogy Magyarországon valójában 2001-től vált igazán „népszerűvé” az önkéntesség és került be a társadalmi közgondolkodásba, mint elismert tevékenység.

A szervezeteknél ellátott önkéntes tevékenység típusainak vizsgálata azt mutatta, hogy a mintában részt vevő önkéntesekre a legjellemzőbb tevékenység (59 százalék) a rendezvények, események szervezésében és lebonyolításában való segítségnyújtás. Adminisztratív feladatokat 23 százalékuk végzett, míg gyermek- és ifjúságvédelmi programokkal 24 százalékuk foglalkozott. Az önkénteseknek viszonylag magas aránya látott el kuratórium, tisztviselői feladatokat (19 százalék), szakképzettségének megfelelő tevékenységet 18 százalék folytatott, akciók szervezésében, lebonyolításában ugyancsak további 18 százalék vett részt.

A magyar önkéntesek motivációi

A megkérdezett önkéntesek számára – mint ahogy várható volt az eddigi kutatási eredmények alapján is – a (szociális) értékeket kifejező motivációk bizonyultak a legfontosabbnak ($M=3,75$)⁴. Az eredmények alapján megállapíthatjuk, hogy a hazai önkéntes-

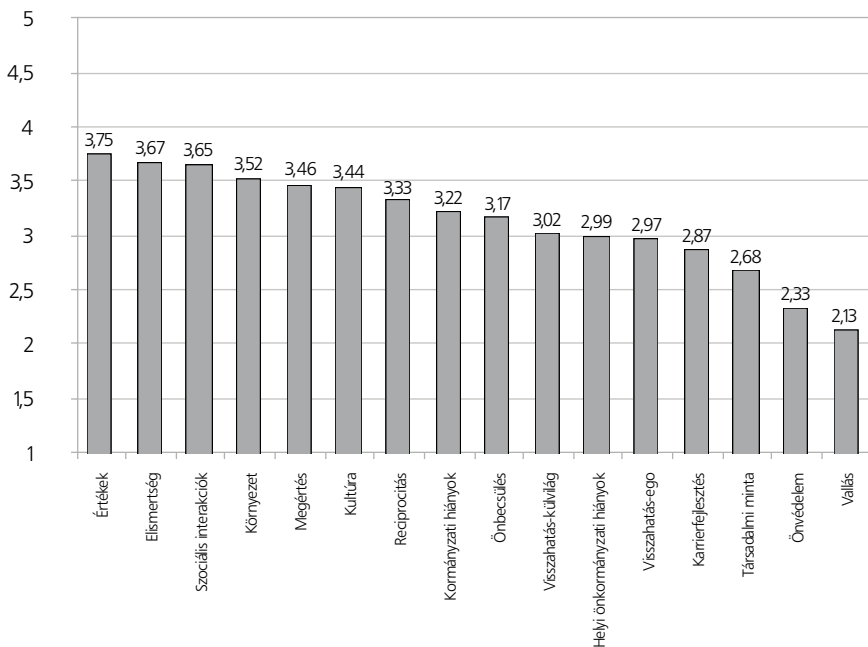
ség erőteljesen (szociális) értékek, de kevésbé (társadalmi) norma (lásd *társadalmi minta faktor*: $M=2,68$) és legkevésbé sem hitrendszer által (lásd: *vallás faktor*: $M=2,13$) vezérelt cselekvés (2. ábra).

A (szociális) értékek, tehát mint fundamentum határozzák meg a hazai önkéntesek motivációit. Azonban a motivációk sorrendje alapján az is jól körvonalazódik, hogy az értékközeli motivációs faktorok – mint például a *környezet védelme* és a *kultúra megőrzése* (környezet faktor: $M=3,54$, kultúra faktor: $M=3,44$) – a negyedik, illetve a hatodik helyet foglalják el a motivációk sorrendjében. A *kormányzati hiányok* motivációs faktor átlagértéke ($M=3,22$) arra utal, hogy az önkéntesek társadalmi értékvesztésként élik meg a támogatások hiányát és ez jelentős részüket motiválja is önkéntes tevékenységében.

Az *értékek* motivációs faktort a főbb motivációk sorrendjében az *elismertség* ($M=3,67$) és a *szociális interakció* ($M=3,65$) faktorok követték. Tulajdonképpen e három faktor képezi a magyar önkéntesek fő önkéntesmotivációit. Mind az *elismertség*, mind pedig a *szociális interakciók* motivációnak az önkéntes-menedzsmenti munka szempontjából kiemelkedő jelentősége van.

Az *elismertség* faktor viszonylag magas átlagértéke arról tanúskodik, hogy az önkéntesek számára fontos, hogy – különösen a szervezet, ahol tevékenykednek és annak munkatársai is – elismerjék munkájukat (és kevésbé „tartanak igényt” például a társadalmi elismerésre).

2. ábra. A motivációk sorrendje a magyar önkéntesek körében (az átlag alapján)



Az önkénteseket foglalkoztató szervezeteknek tehát az önkéntes munka elismerésére jól kidolgozott módszerekkel és technikákkal kell rendelkezniük, ha meg akarják tartani önkénteseiket. Nem hallgathatjuk el azonban azt a kérdést, hogy a mai elismeréshiányos magyar társadalomban az önkéntes munkát végzők talán éppen ezen ki nem elégített igényeiknek keresnek-e teret? Ezt a kérdést csak célzott és mélyebb vizsgálatokkal lehet alátámasztani vagy cáfolni, úgy véljük, hogy ez a hazai önkéntes-menedzsmenti munka egyik jövőbeni kihívása.

A *szociális interakciók* motivációs faktor magas értékelése arra utal, hogy az önkéntesség közösségi élményeket, kapcsolati lehetőségeket is ad, és ez a másik legfontosabb motiváló ereje az önkéntességnek. Úgy tűnik, a mai kapcsolathiányos magyar társadalomban az önkéntesség az elvesztett közösségek megtalálásának egyik terepe. A menedzsmenti munka szempontjából ennek olyan konzekvenciái lehetnek, hogy nem csak a szűkebb-tágabb értelemben vett szakmai munkára kell figyelniük az önkéntes-koordinátoroknak, hanem a közösségfejlesztésre, a közösségi együvé tartozás ápolására is.

A *karrierfejlesztés* faktor ($M=2,87$) a legutolsók között szerepelt a vizsgált motivációs faktorok körében. Úgy véljük ennek magyarázata az, hogy – általánosságban, de esetenként is – szinte alig van minta arra, hogy az önkéntesség által közvetlen foglalkozási karriert lehetne elérni. A hiányzó minták és példák, pedig csökkentik a motivációkat, még ha ezek a motivációk „egoisztikusak” is. A részletesebb elemzés azt mutatja, hogy a karrierfejlesztés faktoron belül az önkéntesség elsősorban, mint kapcsolatépítési lehetőség és másodsorban, mint bizonyos skillek, tudások elsajátításának lehetősége jelenik meg.

A *társadalmi minta* motivációs faktor azt mérte, hogy a normatív minta (családi, baráti, közeli ismerősök, referencia személyek és a környezet) mennyiben motiválja az önkéntességet. Az eredmények alapján azt láthatjuk, hogy a társadalmi motivációs faktor értékelése ($M=2,68$) az egyik legalacsonyabb volt a vizsgált önkéntesek mintájában, tehát az önkéntesség normatív mintájának alig van ma a magyar önkéntesek körében motiváló ereje.

Végezetül a motivációs faktorok azon csoportjáról kell még említést tennünk, amelyek az önkéntesség motivációiban az ún. *pszichés tényezőket* mérték, úgymint: *önbecsülés, az önvédelem és az általunk két faktorra bontott visszahatás* faktorok. Az önbecsülést Clary et al (1998) mint védekező folyamatot értelmezi, amely az ego pozitív védelmét szolgálja. Az önbecsülés a személyes fejlődést segíti elő, növeli a segítőkészséget és ezért ezt az állapotot fenn is akarjuk tartani (lásd: az önbecsülés faktor item-jeit: *Önbecsülés1_öröm, Önbecsülés2_jóember, Önbecsülés3_fontosság, Önbecsülés4_hasznosság, Önbecsülés5_elfoglaltság*). Az önvédelem ugyancsak az ego védelmét szolgálja az által, hogy csökkenti a büntudatot a sikeresebb, szerencsésebb élethelyzetekért. A faktor mérésének alapja az, hogy az önkéntesség motivációjában mekkora szerepet játszanak az ego védelmét szolgáló kompenzatorikus mechanizmusok. Végezetül a visszahatás faktor szintén a kompenzatorikus mechanizmusokat hatását mérte az önkéntesség motivációjában aszerint, hogy az mennyiben a korábbi élethelyzetek külső, azaz a környezet felé, és belső, az ego felé való kompenzációja.

Mint adataink mutatják, ezeknek a pszichológiai faktoroknak az értékelése a magyar önkéntesek motivációjában igen változóan alakult. Az *önbecsülés* ($M=3,1$), *visszahatás_külvilág* ($M=3$), a *visszahatás_ego* ($M=2,97$) faktorok értékelése az önkéntesmotivációkban az igen is, meg nem is ért egyet tartományokba, míg az *önvédelem* ($M=2,33$) inkább a nem ért egyet tartományokba esett. Véleményünk szerint e faktorok gyengébb értékelésében egyrészt szerepet játszik a magyar társadalom viszonylag alacsony pszichológiai kultúrája. Másrészt, a többi motivációs faktorialtal összevetve, úgy tűnik, hogy a hazai önkéntesek az önkéntességet sokkal inkább társadalmi és nem énközpontú cselekvésként kezelik.

A vizsgált önkéntesek körében az *önkéntes motivációk mögöttes folyamatainak dinamikáját* alapvetően hét motivációs változó befolyásolja, amelyek átlagértékei jóval magasabbak voltak a vonatkozó faktorok értékeinél:

- Önbecsülés1_öröm ($M=4,16$)
- Szoc.interakció1_közösség igény ($M=4,11$)
- Értékek5_társadalmi ügy ($M=4,06$)
- Elismertség4_egalitás a szervezeten belül ($M=3,95$)
- Értékek4_altruizmus_segítés ($M=3,94$)
- Értékek1_társadalmi csoport ($M=3,90$)
- Elismertség2_munkatársak elismerése ($M=3,86$)

A változók egy része magáról az önkéntesről és az önkéntességről, másik része az önkéntesség értékeiről, míg a harmadik az önkéntes szervezethez való viszonyról szól. Az önkéntesség elsősorban – és nem meglepő módon – örömforrás. Nehéz is elképzelni bárkit is, aki úgy áldozna a szabadidejéből valamire, hogy abban ne lenné öröme. Ahhoz tehát, hogy a szervezetek az önkénteseket tartósan meg tudják tartani, az *önkéntesség öröm jellegét* kell fenntartani.

A második legfontosabb változó, amely az önkéntesség mögöttes dinamikáját befolyásolja, az a *közösség igény*. Ahogy már fentebb írtuk, itt is meg kell ismételnünk, hogy nem csak a szűkebb-tágabb értelemben vett szakmai munkára kell figyelniük az önkéntes-koordinátoroknak, hanem a közösségfejlesztésre, a közösségi együvé tartozás ápolására is.

A következő három változó az érték faktor egy-egy item-je, amelyek azt mutatják, hogy a magyar önkéntesek értékvezérelt cselekvését elsősorban egy *társadalmi ügy és csoport* melletti elköteleződés motiválja, ami kiváltja az *altruisztikus magatartást, a segítséget*. Végezetül nagyon fontos üzenete van az elismertség faktor két változójának az önkénteseket foglalkoztató szervezetek számára: az önkéntesség mögöttes dinamikájában nagy szerepet játszik, hogy a szervezetek munkatársai egyenlőként kezelik-e az önkénteseket vagy „beosztotként”, illetve a *munkatársak mennyire ismerik el az önkéntes segítők munkáját*.

A kutatás fontos eredményének tartjuk, hogy az önkéntesség mögöttes dinamikáját meghatározó változókat azonosítani tudtuk és úgy véljük, ezek ismerete új irányba terelheti a szakszerű hazai önkéntes-menedzsmenti munkát.

A magyar önkéntesek motivációi a demográfiai-társadalmi változók tükrében. A korábbi, hazai – az önkéntesek motivációit vizsgáló – kutatások (Czike–Bartal 2005; Czike–Kuti 2006) csak leíró jellegű elemzéseket közöltek az önkéntesek motivációról és egyáltalán nem tárták fel a társadalomstatisztikai változókkal való összefüggéseit. Éppen ezért kutatásunkban vizsgáltuk az önkéntesmotivációk nem, életkor, iskolai végzettség, gazdasági aktivitás és az önkéntes lakhelye szerinti jellemzőit. A részletes elemzések azt mutatták, hogy a motivációk alakulásában a kor a meghatározó demográfiai tényező. Ezért és a terjedelmi korlátok miatt is, a többi demográfiai-társadalmi változó önkéntesmotivációkkal való összefüggését csak a főbb jellemzők mentén ismertetjük.

A nemek szerinti elemzésben azt találtuk, hogy a nők magasabb átlagpontokkal értékelték minden faktort, azaz *motivációik intenzitása* valamivel erősebbnek mutatkozott, mint a férfiaké. Míg a nők körében a legfontosabb motivációk inkább hierarchikusan épülnek fel, addig a férfiak esetében az azonos fontosságú motivációk csoportokba rendeződnek.

Az önkéntesmotivációk iskolai végzettség szerinti vizsgálata azt mutatta, hogy a végzettséggel együtt nő az önkéntesség mögöttes folyamatainak dinamikáját befolyásoló háttérmotivációk erőssége. Mindez arra hívja fel a figyelmet, hogy az alacsonyabb iskolai végzettségűek esetében az önkéntes-koordinátoroknak folyamatosan erősíteni kell ezen önkéntesek motivációit.

A gazdaságilag aktív és inaktív⁵ csoportok motivációinak vizsgálata felszínre hozta – némileg meglepő módon – a két csoport azon különbségeit, amelyek az aktivitás-inaktivitás pszichés lenyomataiként jelennek meg az önkéntesmotivációkban. Végül pedig az önkéntesmotivációk és a településváltozó összevetése azt mutatta meg, hogy az egyes faktorok értékelése a különböző csoportokban változó intenzitású motivációs struktúrákat alakítanak ki.

A motivációs vizsgálat során a legszínesebb képet az életkori változók szerinti elemzés hozta, amelyre igen különböző, de változatos önkéntes-menedzsmenti munkát lehet építeni. Az önkéntesmotivációk elemzése az egyes korosztályi csoportokban először is azt jelzi, hogy a fiatal korcsoport (18-25 évesek) motivációs struktúrája jelentősen különbözik az idősebb korosztályétól, de a teljes mintában tapasztaltaktól is (4. táblázat). Ugyanez mondható el a 26–35 évesek motivációs struktúrájáról is, amelyet úgy is értékelhetünk, mint ami átmenetet képez a fiatalok és az idősebb korosztályok motivációs struktúrája között. A 36–45 éves korosztály motivációi szintén egyedien alakulnak, míg a további három, idősebb korosztály motivációs struktúrája, más mint a fiatalabbaké, de egymástól kevésbé tér el. Ezek az eredmények azt igazolják, hogy az önkéntes-menedzsmenti munkában a kor a legmeghatározóbb – motivációkat befolyásoló – demográfiai változó. Közös jellemzője ezeknek az életkori csoportok szerint differenciálódó motivációs struktúráknak, hogy általában két faktor alkotja a főbb motivációkat, amelyek azonban intenzitásukban különböznek. Végezetül pedig, ahogy az alábbi táblázat adatai alapján is látható, a legfontosabb motivációk értékelése az egyes korcsoportokban reprezentálja azt a folyamatot, ahogy az életkor előrehaladtával az önkéntesség miként válik egy

elismertség és szociális kapcsolatok által motivált tevékenységből egy értékek által determinált tevékenységgé.

4. táblázat. A magyar önkéntesek motivációi életkori csoportonként (átlag)

	18–25 évesek (N=503)	26–35 évesek (N=456)	36–45 évesek (N=487)	46–55 évesek (N=362)	56–65 évesek (N=311)	66 év feletti (N=153)
értékek	3,54	3,70	3,84	3,93	3,76	3,85
elismertség	3,96	3,75	3,55	3,59	3,50	3,50
szociális interakciók	3,93	3,67	3,49	3,58	3,58	3,59
környezet	3,24	3,42	3,60	3,68	3,68	3,88
megértés	3,76	3,49	3,33	3,37	3,31	3,31
kultúra	3,38	3,33	3,44	3,48	3,51	3,77
reciprocitás	3,63	3,33	3,21	3,21	3,23	3,33
kormányzati hiányok	2,87	3,21	3,46	3,43	3,25	3,22
önbecsülés	3,30	3,18	3,05	3,13	3,12	3,26
visszahatás-külvilág	2,68	2,95	3,02	3,24	3,20	3,47
helyi önkormányzati hiányok	2,56	3,04	3,17	3,20	3,05	3,14
visszahatás-ego	3,33	2,96	2,77	2,83	2,87	3,02
karrierfejlesztés	3,31	2,94	2,72	2,75	2,60	2,54
társadalmi minta	2,62	2,71	2,63	2,74	2,65	2,84
önvédelem	2,35	2,26	2,20	2,34	2,45	2,71
vallás	1,97	1,99	2,10	2,18	2,33	2,60

A *háttérmotivációk*, mint az önkéntesség mögöttes folyamatainak dinamikáját fenntartó mechanizmusok, rendkívül eltérően alakultak az egyes korcsoportokban. Ez egyfelől tovább erősítette azon véleményünket, hogy életkori csoportok szerint differenciált önkéntes menedzsmenti munkára van szükség, másfelől pedig megmutatta azokat a motivációkat is, amelyeket célzottá kell tenni ebben a munkában.

A 18–25 éves önkéntesek háttérmotivációit a szociális interakciók, az önbecsülés és az elismertség faktorok egyes item-jeire adott magas átlagpontok adták. Körükben az önkéntesmenedzsmenti munkának arra kell törekednie, hogy biztosítsa a közösségi és a társasági igényt, fenntartsa az önkéntesség öröm jellegét és elismerjék a fiatal munkáját mind a szervezet, mind a munkatársak részéről.

A 26–35 éves korosztálynál is az önkéntesmenedzsmenti munkának elsődlegesen a közösség igényt kell kielégítenie és az önkéntesség öröm jellegét kell fenntartania. Fontos még, hogy világos legyen az önkéntes számára az a misszió, amelyért a szervezet dolgozik, és az is, hogy elismerjék, valamint a fizetett alkalmazottakkal egyenlőnek kezeljék önkéntes munkája során.

A 36–45 éves korosztályban a háttérmotivációkat befolyásoló változók száma szűkebb, mint a fiatalabb korosztályok esetében, de sokkal homogénebbek – azaz azonos faktorokhoz (az értékek és az önbecsülés) tartoznak –, ami megkönnyíti az önkéntesmenedzsmenti munkát ezzel a korcsoporttal.

A 46–55 éves korosztálynál a nagyon erős értékelkötelezettség mellett az önkéntes tevékenység öröme, a társaság igény és a szervezet munkatársai felől jövő elismerés igénye képezik a meghatározó háttérmotivációkat. Az önkéntesség fenntartásában ennél a korcsoportnál a hangsúlyokat a jól megfogalmazott szervezeti célokra és a segítség motivációra kell helyezni. Az 56–65 éves korosztályban ismét leszűkülnek, de ugyanakkor differenciáltabbá is válnak a háttérmotivációkat fenntartó változók: az önkéntes tevékenység örömét, egy társadalmi ügy melletti elköteleződést, és a közösség élményét kell nyújtani az önkéntesnek, hogy részvétele tartós legyen. A legidősebb korosztálynál az önkéntesmenedzsmenti munkának az önkéntes tevékenység öröm jellegére kell a hangsúlyt fektetnie és nagyon értékelkötelezettnek kell lennie.

A magyar önkéntesek motivációi az önkéntesség tevékenységi területei szerint. Az elemzésben hét tevékenységi terület – kultúra, vallás, oktatás-kutatás, egészségügyi-szociális, környezetvédelem-település- és gazdaságfejlesztés, polgári és jogvédelem, illetve a sport és szabadidő – önkénteseinek motivációit vizsgáltuk (5. táblázat).

A legmagasabb átlagpontot elért önkéntesmotivációk alapján két olyan önkéntescsoportot tudtunk azonosítani, amelyekről az állapítható meg, hogy a leginkább tevékenység-orientált motivációjú önkéntes csoportok: a kulturális, valamint a környezetvédelem, település- és gazdaságfejlesztés területén önkéntes munkát végzőké. A kulturális tevékenységi terület önkénteseinek legfontosabb motivációja a *kultúra* faktor magas átlagpontjában ($M=3,97$), míg a környezetvédelem, település- és gazdaságfejlesztés tevékenységi terület önkénteseinek legfontosabb motivációja a *környezet* faktor ($M=3,9$) magas értékelésében tükröződött. A kulturális terület önkénteseinek további, önkéntességet leginkább befolyásoló, motivációi sorában a *szociális interakciók* ($M=3,97$) és az *elismertség* ($M=3,9$) következett. Ugyanakkor a környezetvédelem, település- és gazdaságfejlesztés tevékenységi területek önkéntesei esetében nehéz volt éles határvonalat húzni a legfontosabb és kevésbé fontos motivációk közé az átlagpontok alapján: a második legmagasabbra értékelt motiváció a *kultúra* ($M=3,76$) volt és ezt követte a *szociális interakciók* ($M=3,72$).

A vallási, illetve a szociális-egészségügyi tevékenységi terület önkéntesei a leginkább – a szociális-társadalmi – értékek által motivált önkéntes csoport. Mindkét tevékenységi terület önkénteseinek motivációs struktúrájára jellemző, hogy egy vezető motiváció van, az pedig az *értékek* (a faktor átlaga a vallási szervezetek önkéntesei esetében $M=4,06$; a szociális-egészségügyi szervezetek esetében $M=4,17$ volt).

A főbb tevékenységi motivációk alapján azt mondhatjuk, hogy az oktatási-kutatási területen dolgozó önkéntesek számára nagyon fontos motiváció a szervezet és munkatársai felől közvetített elismerés, az önkéntesség nyújtotta közösség és társaság, valamint az, hogy minél jobban megértsék a szervezet misszióját és saját képességeiket. Mindezek arra utalnak, hogy az ezen az önkéntességi területen dolgozók az önkéntességet inkább célracionális és közösségi mintsem értékvezérelt tevékenységként értékelik.

A polgári és jogvédelem tevékenységi terület a hazai nonprofit kutatások egyik fehérhólyának számítanak. Adataink ebből a szempontból is kitüntetett jelentőségűek, mivel alig tudunk valamit az utóbbi időben gyarapodó számú polgári és jogvédelmi szervezeteknél tevékenykedő önkéntesekről. A terület önkénteseinek motivációit alapvetően az *értékek* ($M=3,79$) és a

környezet (M=3,77) védelmének motivációi irányítják. Mindez arra utal, hogy a vizsgált önkéntesek motivációja erősen – szociális, társadalmi és környezeti – értékekkel telített.

5. táblázat. Az egyes motivációs faktorok értékei a különböző tevékenységi területek önkénteseinél (átlag)

	kulturális tevékenységi terület (N=173)	vallási tevékenységi terület (N=108)	oktatás-kutatás tevékenységi terület (N=163)	szociális-egészségügy tevékenységi terület (N=338)	környezetvédelem tevékenységi terület (N=175)	polgári és jogvédelem tevékenységi terület (N=501)	sport-szabadidő tevékenységi terület (N=612)
értékek	3,21	4,06	3,36	4,17	3,58	3,79	3,71
elismertség	3,90	3,63	4,11	3,64	3,62	3,62	3,60
szociális interakciók	3,93	3,59	3,97	3,50	3,72	3,58	3,58
környezet	3,40	2,72	3,41	3,21	3,90	3,77	3,45
megértés	3,53	3,27	3,99	3,43	3,38	3,40	3,40
kultúra	3,97	2,72	3,58	3,06	3,76	3,48	3,37
reciprocitás	3,57	3,45	3,85	3,15	3,29	3,33	3,22
kormányzati hiányok	2,69	2,86	2,96	3,29	3,37	3,44	3,24
önbecsülés	3,22	2,87	3,33	3,17	3,16	3,21	3,10
visszahatás_külvilág	2,57	3,42	2,74	3,18	2,81	3,21	2,94
helyi önkormányzati hiányok	2,45	2,63	2,61	3,06	3,21	3,31	2,97
visszahatás_ego	2,98	3,47	3,52	2,91	2,81	2,86	2,91
karrierfejlesztés	2,89	2,42	3,72	2,63	2,80	2,81	2,89
társadalmi minta	2,32	2,55	2,55	2,54	2,68	2,90	2,70
önvédelem	2,34	2,22	2,33	2,27	2,29	2,42	2,34
vallás	1,83	3,24	1,70	2,42	1,89	2,13	1,94

Ugyancsak kevésbé feltárt tevékenységi terület a hazai nonprofit kutatásban a sport-szabadidős szervezetek működése. Szintén nagyon keveset tudunk az e területen tevékenykedő önkéntesekről, és számos sztereotípiát is befolyásolja velük kapcsolatban mind a szakmai, mind pedig a közgondolkodást. Az önkéntes magatartás fenntartását szolgáló felszíni motivációk – amelyeket a motivációs faktorok értékei fejeznek ki – a vizsgált tevékenységi terület önkéntesei körében viszonylag alacsony erősségűek voltak. Hasonlóan a természetvédelem, település- és gazdaságfejlesztés tevékenységi terület vizsgált önkéntescsoportjához, a sport- és szabadidős önkéntesek körében is nehéz éles határvonalat húzni a legfontosabb és kevésbé fontos motivációk közé, az átlagpontok alapján. A sport- és szabadidős önkéntesek számára az önkéntességben a társadalmi ügy – a sport – melletti elköteleződés, valamint az elismerés és az önkéntesség nyújtotta közösség tűnik a domináns motiváló erőnek.

A háttérmotivációkat vizsgálva, a kulturális terület önkénteseinél ezek három faktor item-jei közül kerülnek ki. Ez részben a háttérmotivációk homogenitására utal, részben pedig differenciáltságára is, hiszen összesen nyolc item alkotja a háttérmotivációkat kö-

rükben. A legmagasabb átlagpontot a *közösség igény* item-je kapta, ami némiképp még az *önkéntesség öröme* háttérmotivációt is felülírja. Ezután következik a kulturális értékek védelme, majd pedig annak motivációja, hogy *az önkénteseket partnereknek tekintsék* az önkéntes szervezetekben, *elismerjék az önkéntességet szervezeti szinten és a munkatársak szintjén* is. Úgy véljük mindezek alapján, hogy a kulturális szervezetek önkénteseinél az önkéntes-menedzsmenti munkának nagyon tevékenységi célspecifikusnak kell lennie, leginkább ennél a csoportnál tűnik fontosnak, hogy az önkéntes-koordinátorok tisztában legyenek a közösségfejlesztési módszerekkel és az önkéntesek elismerésére jól kidolgozott protokollal kell rendelkeznie a szervezeteknek.

6. táblázat. A legfontosabb háttérmotivációk a különböző tevékenységi területek önkénteseinél (átlag)

	kulturális tevékenységi terület	vallási tevékenységi terület	oktatás-kutatás tevékenységi terület	szociális-egészség-ügy tevékenységi terület	környezet-védelem tevékenységi terület	polgári és jog-védelem tevékenységi terület	sport-szabadidő tevékenységi terület
Önbecsülés1_öröm	4,38	4,40	4,15	4,28	4,10	3,95	4,13
Szoc.interakció1_közösségigény	4,39	3,95	4,32	4,00	4,19	3,98	4,11
Szoc.interakció2_társaság igény	4,10						
Érték5_társadalmi ügy	3,99	4,15		4,19	4,05	4,01	4,02
Érték4_altruizmus-segítés		4,28		4,33			
Érték3_altruizmus-empátia				4,04			
Érték1_társadalmi csoport		4,32		4,40			
Környezet1_természetvédelem					4,01	3,93	
Elismertség4_egalítás a szervezetben belül	4,13	3,97	4,03		4,07		
Elismertség3_visszajelzés			4,16				
Elismertség2_munkatársak elismerése	4,07		4,21				
Elismertség1_szervezet részéről	4,08		4,25				
Megértés4_emberek			4,15				
Megértés3_gyakorlati tapasztalatok			4,12				
Karrierfejlesztés4_skill			4,06				
Kultúra1_értékvédelem	4,16						

A vallási szervezeteknél önkéntes munkát végzők háttérmotivációi sokkal szűkebbek, mint a kulturális önkénteseknél, és főként az érték faktor item-jei alkotják. A vallási önkéntesek számára tehát az önkéntességben elsősorban annak örömjellege a meghatározó, majd pedig az erős elkötelezettség társadalmi csoportok és egy ügy iránt, amit a segítség motivációja támogat. Fontos háttérmotiváció esetükben, hogy egyenlőként kezeljék őket az önkéntes szervezet munkatársaival, valamint a közösség és a társaság igény, amit az önkéntes munka adhat.

Az oktatási-kutatási területeken tevékenykedő önkéntesek motivációnak mögöttes

folyamatait és dinamikáját befolyásoló háttérmotivációk igen sokfajta, de a legfontosabbnak ítélt motivációs faktorok item-jei közül kerülnek ki. Ez azt mutatja, hogy ezen a területen az önkéntes-menedzsmenti munkának is igen differenciálnak, de célzottan kell lennie.

A szociális-egészségügyi önkéntesek számára legfontosabb háttérmotiváció a *társadalmi csoportok empatikus segítése egy társadalmi ügy keretében, továbbá az önkéntes tevékenység öröme, a közösségre találás, valamint a szervezet munkatársainak elismerése*. Az önkéntes-menedzsmenti munkának tehát, itt elsősorban jól körül kell határolnia a konkrét társadalmi csoportot, amely a szervezet missziójának középpontjában áll, illetve ami előhívja a segítséget és az empátiát az önkéntesekből. Biztosítani kell az önkéntesség öröm jellegét, a közösséget, és – ahogy már fentebb is említettük –, álljon rendelkezésre az önkéntesek elismerésének jól kidolgozott protokollja.

A környezetvédelem, település- és gazdaságfejlesztési tevékenységi terület önkénteseinek erős tevékenységorientációját jelzi az is, hogy – az önkéntesmotivációk mögöttes folyamatainak dinamikáját fenntartó – háttérmotivációik között is megjelenik a természetvédelem. A háttérmotivációk, mint láthatjuk, differenciáltak: a szociális interakció, az önbecsülés, az elismertség, az érték és a környezet faktorok egy-egy item-jei alkotják.

A polgári és jogvédelem terület önkénteseinek háttérmotivációi viszonylag szűkek és szinte csak árnyalatnyi különbségek fedezhetők fel az egyes változók között. A háttérmotivációk struktúrája sok hasonlatosságot mutat a környezetvédelem, település- és gazdaságfejlesztés területén önkéntességet vállalókéval. Ugyanakkor a polgári és jogvédelem terület önkéntesei körében a *társadalmi ügy* melletti elköteleződés a legfontosabb, majd ezt követik – szinte azonos átlagpontokkal – a *közösségigény, az önkéntesség öröme, illetve a természetvédelem*. Összességében tehát a polgári és jogvédelem tevékenységi terület háttérmotivációinak azonossága egy nagyon koncentrált önkéntes-menedzsmenti munkát követel meg, mivel az önkéntesség fenntartásában folyamatosan hangsúlyozni, erősíteni kell az önkéntesekben a társadalmi ügy melletti elköteleződést, a közösségépítést, fenn kell tartani az önkéntes munka öröm jellegét és a természetvédelem fontosságát is ki kell fejteni.

Végezetül a sport- és szabadidős tevékenységi terület önkéntesei körében tapasztalható szűk háttérmotivációk az önkéntesmotivációk instabilitására utalnak, ami – véleményünk szerint – önkéntes-menedzsmenti munkában egy motivációfejlesztést igényelne (pl. a megértés, vagy elismertség, vagy karrierfejlesztés), arra alapozva, hogy a sport-szervezetekben önkéntesnek lenni öröm, hogy közösséget nyújt és ez egy fontos társadalmi ügy.

Összegzés

Az önkéntesség olyan társadalmi cselekvés, amelynek megjelenését, minőségét egy adott társadalomban, nagyban befolyásolják a történelmi helyzetek, a kultúra, a politika, valamint az állam és a civil társadalom szerepéről, feladatairól vallott nézetek.

Magyarországon az elmúlt húsz évben a társadalmi-gazdasági változások hatására az önkéntesség tartalma, jelentése is átértékelődött és elnyerte valódi tartalmát: a „közérdekű, kötelező felelősségvállalásból” (mint pl. a kommunista szombatok), önként, fizetség nélküli, valamilyenfajta közjó ellátásáért – formális vagy informális keretek között – végzett társadalmi cselekvéssé vált. Wilson (2000) alapján úgy látjuk, hogy a (szociális) értékek, a környezet védelme, a kultúra megőrzése és a kormányzati támogatások, ellátások kudarcai által kiváltott öntevékenység azok a kollektív értékek, amelyek ma a hazai önkéntesség motívumaiban is megjelennek.

Kutatásunk részletesebb eredményei szerint a hazai önkéntesség erőteljes (szociális) értékek, de kevésbé társadalmi norma és legkevésbé sem hitrendszer által vezérelt cselekvés. Mindez azt mutatja, hogy az elmúlt 20 év kevés volt arra, hogy az önkéntesség a családokban és a közösségekben olyan normatív mintává fejlődjön, aminek hatása egyzakt mérésekben is nyomon követhető. Ennek fényében – és a hazai önkéntesség fejlesztése szempontjából, és stratégiai megalapozásából is – rendkívül fontos, hogy a szervezetek világos értékrendet és célokat közvetítsenek, ugyanis minél több ember számára hitelesek és hihetők egy szervezet céljai, annál több ember köteleződik el, és minden bizonnyal annál több önkéntes is lesz.

Ugyancsak lényeges, hogy a már önkéntes munkát végzők is több segítséget, támogatást kapjanak önkéntességükben. Vizsgálati eredményeink, úgy véljük, jól megmutatják, hogy ezt elsősorban a fogadó szervezetektől és azok munkatársaitól várják.

Éppen ezen okok miatt, véleményünk szerint a hazai önkéntesmenedzsmentnek meg kell újulni, és ez a szemlélet a hazai önkéntesstratégiának is fontos részét kellene, hogy képezze. Az eddigi önkéntesmenedzsmenti felfogásban lényegesen nagyobb hangsúlyt kaptak a szervezeti elvárások mint az önkéntesek motivációinak támogatása, erősítése vagy éppen terelése. Kutatási eredményeinkkel, illetve a kidolgozott Magyar Önkéntes Motivációs Kérdőívvel ahhoz szerettünk volna hozzájárulni, hogy az önkéntesek toborzásánál, megtartásánál és foglalkoztatásánál a motivációkra alapozott önkéntesmenedzsment váljon hangsúlyosabbá.

Irodalom

- Bartal Anna Mária (2010a): *Mit mutat a kaleidoszkóp? – az Önkéntes Motivációs Leltár (Volunteer Motivation Inventory) adaptálása, fejlesztése, kipróbálása a magyar önkéntesek körében*. Civil Szemle, 1., 5–34.
- Bartal Anna Mária (2010b) *Élnek köztünk boldog emberek is... – a magyar önkéntesek és nem-önkéntesek jellemzői*. In: *Mit értékelnek a magyarok?* (szerk. Rosta G., Tomka M.) Budapest: OCIPE Magyarország; Faludi Ferenc Akadémia.
- Bartal Anna Mária, Kmetty Zoltán (2011): *Választás és meghívás – a református vallásos önkéntesek vizsgálatának eredményei*. *Confessio*, 1. 55–65.
- Clary, Gil. E.–Snyder, Mark–Ridge, Robert–Stukas, Arthur–Copeland, John–Haugen, Julie–Miene, Peter (1998): *Understanding and Assessing the Motivations of Volunteers: A Functional Approach*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74., 6., 1516–1530.
- Clary, Gil. E.–Snyder, Mark–Ridge, Robert (1992): *Volunteers' Motivations: a Functional Strategy for Recruitment, Placement and Retention of Volunteers*. *Nonprofit Management and Leadership* 2. 333–350.

- Cnaan, Ram–Goldberg–Glen, Robert (1991): Measuring Motivations to Volunteer in Human Services. *Journal of Applied Behavioral Science*, 27. 485–505.
- Czakó Ágnes, Harsányi László, Kuti Éva, Vajda Ágnes (1995): *Lakossági adományok és önkéntes munka*. Budapest: Központi Statisztikai Hivatal
- Czike Klára–Bartal Anna Mária (2005): *Önkéntesek és nonprofit szervezetek – az önkéntes tevékenységet végzők motivációi és szervezeti típusok az önkéntesek foglalkoztatásában*. Budapest: Civitalis Egyesület.
- Czike Klára–Kuti Éva (2006): *Önkéntesség, jótékonyág, társadalmi integráció*. Budapest: Nonprofit Kutatócsoport, Önkéntes Központ Alapítvány.
- Esmond, Judy–Dunlop Patrick (2004): *Developing the Volunteer Motivation Inventory to Assess the Underlying Motivational Drives of Volunteers in Western Australia*. Perth: Lotterywest and CLAN WA Inc.
- Frish Michael B.–Gerrard Meg (1981). Natural helping systems: Red Cross volunteers. *American Journal of Community Psychology*. 9. 567–579.
- Hustinx, Lesley (2001): *Individualism, and new styles of youth volunteering*. *Voluntary Action*, 3.2. 57–76.
- Kmetty Zoltán (2010): A magyar önkéntesek motivációs faktorai feltárásának módszertani problémái. ELTE doktori iskola hallgatói konferencia (kézirat).
- Mc Ewin, Maxine–Jacobsen–D’Arcy, Linda (2002): *Developing a Scale to Understand and Assess the Underlying Motivational Drives of Volunteers in Western Australia: Final Report*. Perth: Lotterywest and CLAN WA Inc.
- Weisbrod, Burton (1975): Toward a theory of voluntary nonprofit sector in a three-sector economy. In: Phelps, E.S. (ed): *Altruism, Morality and Economy Theory*. New York: Russel Sage Foundation. 171–195.
- Wilson, John (2000): Volunteering. *Annual Review of Sociology*, 26. 215–240.

Jegyzetek

- 1 A tanulmány teljes egészében a „faktorok” kifejezést nem statisztikai értelemben használjuk, hanem a nemzetközi szakirodalom terminusait vettük át. Statisztikai értelemben a motivációs indexek lenne a helyes kifejezés.
- 2 Kultúra, vallás, oktatás-kutatás, egészségügyi-szociális, környezetvédelem, település- és gazdaságfejlesztés, polgári és jogvédelem, sport-szabadidő és egyéb szervezetek.
- 3 Főváros, város, község.
- 4 M=átlag, amit az egyes válaszokra adott értékekből (1–5) számoltunk.
- 5 Gazdaságilag aktívak: egyéni vagy társas vállalkozó, alkalmazott, köztisztviselő, munkanélküli. Gazdaságilag inaktív: háztartásbeli, segítő családtag, gyesen, gyeden, gyeten van, csökkent munkaképességű, nyugdíjas.

VÁLLALATI ÖNKÉNTESSÉG MAGYARORSZÁGON, 2011

Molnár Klára

Bevezetés

■ Miközben a Vállalati Társadalmi Felelősségvállalás (Corporate Social Responsibility) egyre inkább teret hódít a vállalatok körében és számos példamutató programmal találkozunk, mégis, a vállalatok társadalmi befektetéseinek egyik legnagyobb potenciállal rendelkező formája – az önkéntes munka – még nem foglalta el az őt megillető helyet hazánkban. Ennek számos, valószínűleg a múltban is gyökerező oka van.

Az Európai Bizottság által 2011-ben meghirdetett Európai Önkéntesség Éve azonban érezhető lökést adott az önkéntesség „reneszánszának”, így a vállalati önkéntességnek is.¹ Az „önkéntességet nemcsak társadalmi értéként, hanem hatékony és fenntartható fejlődési stratégiaként kell szemlélnie Európának” – halhattuk Marian Harkin ír európai parlamenti képviselő asszonytól az Önkéntesség Európai Éve programjának hivatalos bejelentésekor. Nem véletlen, hogy az Európai Bizottság 2011-et jelölte ki az Önkéntesség Európai Éveként, hiszen ebben az évben van a 10 éves évfordulója az ENSZ által 2001-ben megrendezett első nemzetközi önkéntesség évének. Az idei programok során az állami és a civil szféra mellett a vállalatok is kiemelt figyelmet kaptak, mivel a bizottság – összhangban az európai alapértékekkel, a szolidaritás és a társadalmi kohézió erősítésével – a vállalatok, a munkáltatók számára is deklaráltnan értékesé kívánta tenni az önkéntességet.

Már a program elindítása előtt több európai, illetve hazai kutatás készült az önkéntesség jellegzetességeinek feltérképezésére. Ezen kutatások többsége érthetően a civil-non-

profit szférára irányult, így a magyar vállalati szektor önkéntes gyakorlatáról széles körű felmérés még nem vált hozzáférhetővé.

Mivel a munkatársak önkéntes tevékenysége, munkavégzése is szerves része egy vállalat társadalmi befektetéseinek, így CSR stratégiájának is, ezért 2011 tavaszán a Magyar Adományozói Fórum (MAF) egy széles körű felmérést készített az Önkéntesség Európai Évében. A vizsgálatban, a nettó árbevétel alapján összeállított, TOP200-as listában szereplő magyar vállalatok önkéntességhez kapcsolódó gyakorlatát mértük fel. Jelen tanulmányban a saját kutatás eredményeinek bemutatásán túl törekedtünk azoknak a hazai kutatási eredményeknek a beépítésre is, melyek 2010, illetve 2011-ben készültek vállalati önkéntesség témájában.²

Magyarországon egyelőre releváns szakirodalom nem áll rendelkezésre e témában, ezért a kutatási eredmények bemutatása előtt egy rövid nemzetközi, módszertani kitekintést teszünk, a terjedelmi korlátok miatt csak néhány fontos szegmensében – tematizálás, hasznosság, tudatosság, sikeresség – érintve a vállalati önkéntességet. A kitekintés alapjául a Magyar Adományozói Fórum globálisan ismert és elismert nemzetközi partneri hálózatán³ keresztül megismert szakmai módszertanból kerül bemutatásra néhány fontos alapvetés.

A vállalati önkéntesség néhány alapvető szegmense

A vállalati önkéntesség vizsgálatát célszerű azzal kezdeni, hogy mennyire változatos lehetőségek állnak a cégek rendelkezésére, amennyiben úgy döntenek, hogy alkalmazottaikat is bevonják a szélesebb körben értelmezett támogatói tevékenységükbe. Ezért alapvető kérdés, hogy egy vállalat milyen formáit választja a munkavállalók bevonásának. Számos tipizálás született már arra nézve, hogy milyen típusú önkéntes tevékenységgel segítheti a vállalat a harmadik szektort, sokan sokféleképpen tipizálták már. Most partnerszervezetünk, a Corporate Citizenship 2011-ben kiadott *Measuring the Benefits of Employee Community Engagement* c. kiadvány rendszerezését követjük, amely nyolcfajta lehetőséget különböztet meg ezen a téren.

1. Kirendelés: a vállalat alkalmazottja bizonyos feladatok megoldását, projektek megvalósítását segíti egy-egy civil szervezetnél, amelynek időtartama a pár naptól akár több éven keresztül is eltarthat.

2. Szaktudásra alapozott önkéntesség: a vállalat alkalmazottja saját szaktudását, képességeit, kompetenciáját felhasználva vesz részt a vállalat önkéntes programjain.

3. Egyéni önkéntesség: az alkalmazott saját maga által választott és szervezett közhaszonnal járó tevékenységeket végez szabadidejében, amelyet a vállalat esetlegesen saját belátása szerint támogat.

4. Munkahely mint helyszín felajánlása: a vállalat működési helyén biztosít lehetőséget civil szervezetek számára bizonyos közhasznú tevékenységekhez.

5. Mentorálás: az alkalmazott személyesen segít egy meghatározott időszakban vállalaton kívül álló személyeknek.

6. Tisztség vállalása: többnyire szenior pozícióban lévő alkalmazott egy-egy civil szervezet képviselő testületében vállal tisztséget, hogy segítse a szervezet működését.

7. Csapatépítés: az alkalmazottak együttesen vesznek részt kihívással járó közhasznú tevékenységben.

8. Forrásgyűjtés az alkalmazottak körében: a vállalat közhasznú célokra civil szervezetek részére alkalmazottaitól támogatást gyűjt.

Idehaza tapasztalataink szerint leginkább a 3-as a 7-es és a 8-as módszert használják vállalatok az alkalmazottak bevonására.⁴

Az Outdoor Mission adatai szerint nyolc vállalatból kettő alkalmazza tudatosan és irányítottan együttműködés-fejlesztési célok megvalósítására karitatív csapatépítés formájában is a tevékenységet, ám ezek a kezdeményezések még igencsak kezdetlegesek. A szakmai tudásátadás csupán két vállalatnál szerepelt az önkéntes programok sorában, holott a civil szervezetek számára ez lehet az egyik leghasznosabb tevékenység. Emellett adománygyűjtés, véradás és a munkavállalók által készített ajándékok is megjelennek, mint vállalati önkéntes tevékenység. A felmérés megállapította, hogy esetenként megvalósul azonban olyan program is, ahol az alaptevékenységgel egybevágó, szakmai kompetenciákat állítanak egy társadalmi ügy szolgálatába.⁵

Miután áttekintettük, hogy egy vállalatnak hányféle lehetőség áll rendelkezésére az alkalmazottak bevonására – mely eszközöket érdemes üzleti profiljához, illetve CSR gyakorlathoz igazítani – fontos azt is tisztázni, hogy egyáltalán mi az értelme, haszna annak, hogy egy-egy vállalat komolyabban is befektessen ebbe a területbe. Azt gondoljuk, hogy az önkéntesség pont az a területe a vállalati támogatásoknak amellyel, ha jól csinálják, mindenki jól jár: a társadalom, az alkalmazottak és a vállalat is, hiszen az úgynevezett win-win-win szituációk sokaságát képesek ezáltal megvalósítani a cégek.

Társadalmi szinten a vállalatnak három nagy területen érdemes támogatásainak – így az önkéntes tevékenységeknek is – a hatását mérnie: emberek/közösség, támogatott szervezet, ökológiai környezet. Az 1. táblázatban azt tekintjük át, hogy mely területeken, illetve azok mely alterületein hozza a legnagyobb hasznot az előbbieken felsorolt nyolc önkéntes tevékenységi forma.

A **bevont alkalmazottak** tekintetében szintén három nagy terület az – személyes hatékonyság, menedzsment hatékonyság, üzleti hatékonyság – ahol lecsapódhat az önkéntes tevékenységek hatása. Az 2. táblázatban azt nézzük meg, hogy mely területeken, illetve azok mely alterületein hozza a legnagyobb hasznot a korábbiakban felsorolt nyolc önkéntes tevékenységi forma.

Végezetül **vállalati szinten** három nagy területen jelennek meg az önkéntes munka eredményei és a hatásai, ez pedig: az üzletmenet, a reputáció és a fogyasztók. A Corporate Citizenship eme fő területeket a minél nagyobb mértékű fókuszáltság, a nyomon követés és a mérések megkönnyítése végett tovább bontja az alábbiak szerint:

- Üzletmenet: munkatársak megtartása, munkaerő-toborzás, munkahelyi hangulat javítása, csapatépítés, munkatársak lojalitásának növelése, munkatársak proaktívitásának növelése, munkatársak képességeinek, készségeinek fejlődése.
- Reputáció: sajtómegjelenések értéke, kormányzati kapcsolatok fejlődése, bizalomépí-

■ KÖZÖSSÉGEK ÉS CIVIL TÁRSADALOM

tés a stakeholderek körében, közösségi kapcsolatok fejlődése, munkáltatóként elismertség növekedése, brand építés.

- Végezetül pedig a fogyasztók: fogyasztók figyelmének felkeltése, fogyasztói elvárásoknak való megfelelés.

1. táblázat. Társadalmi hasznok az önkéntes tevékenységek tükrében

	Kirendelés	Szaktudásra alapozott önkén-	Egyéni önkéntesség	Munkahely mint helyszín	Men-torálás	Tisztség-vállalás	Csapat-építés	Források gyűjtése az alkalmazottak körében
Emberek /közösség								
attitűd-változás		X	X	X	X		X	
képesség-fejlesztés	X	X	X	X	X			
életminőség-beli változás		X	X	X	X			
Támogatott szervezet								
kapacitás-bővülés	X	X				X		
önkéntesek attitűdje	X	X	X	X	X	X	X	X
Ökológiai környezet								
környezet			X				X	X
környezettel kapcsolatos szokások, viselkedés			X				X	X

Kutatásunkban, amikor a vállalati önkéntességet vizsgáltuk, ezt a felosztást beépítettük és használtuk, viszont, ismerve a hazai viszonyokat, az üzletmenet alterületeit külön-külön, a reputáció és a fogyasztók alterületeit viszont egy-egy szegmensként néztük meg. A területeket mind a célok, mind az elért eredmények viszonylatában is néztük, és vetettük össze.

Sem külföldön, sem Magyarországon nem áll minden vállalat a tudatosság legmagasabb fokán, ha a vállalati önkéntes programok tervezését, szervezését vizsgáljuk. A Realized Worth tanácsadó cég szerint a vállalatok öt csoportba sorolhatók aszerint, hogy mennyire kezelik tudatosan, azaz milyen mélyen és strukturáltan építik be a vállalat életébe az üzleti célokkal kompatibilisen meghatározott, célokat, eredményeket hatást is kijelölő önkéntes tevékenységeket (3. táblázat).

A hazai vállalatok többsége nagy valószínűséggel az elfogadott és a támogatott önkéntesség rendszerét használja, ezt támasztja alá az Outdoor Mission 2010-es felmérése is. Eszerint sokkal jellemzőbb, hogy a vállalati önkéntesség a stratégiában lefektetett alapelveket és célkitűzéseket támogatja, ám legtöbbjük általános, nem saját képükre formált

programot bonyolít, illetve az utánkövetésre nem fektetnek nagy hangsúlyt a vállalatok. Mindemellett az is kiderül a tanulmányból, hogy az alaptervekenység és a vállalati önkéntes gyakorlat között csak ritkán vagy részlegesen lehető fel összefüggés.

2. táblázat. Az alkalmazottaknál jelentkező hasznok az önkéntes tevékenységek tükrében

	Kirendelés	Szaktudásra alapozott önkén-	Egyéni önkén- tesség	Munkahely mint helyszín	Men- torálás	Tisztség- vállalás	Csapat- építés	Források gyűjtése az alkalmazottak körében
Személyes hatékonyság								
alkalmazkodó-képesség	X	X	X		X		X	X
kommunikációs képesség	X	X	X	X	X	X	X	X
együttműködési képesség						X	X	X
kreativitás	X	X				X		X
tárgyalási képesség	X	X			X	X	X	X
Menedzsment hatékonyság								
határozottság	X					X	X	
vezetés	X	X			X	X	X	
projektmenedzsment	X	X		X		X	X	
motiválás	X	X			X	X	X	
Üzleti hatékonyság								
ügyfél-orientáltság	X	X						
kiválóság, fejlődés	X	X				X	X	
tudatosság		X						
műszaki készségek	X	X				X		

A Braun&Partners 24/7 elnevezésű felmérése még 2010-ben megállapította, hogy a száz vállalatot tartalmazó közép-kelet-európai mintában (CEE-100) mindössze tizenöt olyan cég szerepelt, amely nem csak lehetőséget biztosít munkatársai számára az önkéntességi programokban való részvételre, hanem mindezt egy kidolgozott stratégia mentén teszi. Közülük hat Lengyelországban, négy Romániában, három Magyarországon, kettő pedig Ausztriában tevékenykedett.

A vállalati önkéntesség e néhány alapvető szegmensének áttekintése után áttérünk az idén végzett kutatásunk eredményeinek bemutatására.

3. táblázat. A vállalati önkéntes gyakorlat tudatosságának szintjei

személyes önkéntesség	elfogadott önkéntesség	támogatott önkéntesség	tervezett önkéntesség	integrált önkéntesség
az önkéntesek szabadidejükben az általuk választott tevékenységet végzik	az önkéntesek szabadidejükben az általuk választott tevékenységet végzik	az önkéntesek olyan tevékenységet végeznek, amely növeli a vállalat reputációját	az önkéntesek a vállalat által indított programokban vesznek részt, mely programok növelik a vállalat reputációját vagy segítik az üzleti célok megvalósítását	az önkéntesség a vállalat által kidolgozott stratégia része, mely stratégia elősegíti az üzleti célok elérését
a vállalat nem ismeri el az önkéntes tevékenységet	a vállalat elismeri az önkéntes tevékenységet, pl. díjat ad, vagy kommunikálja az önkéntesit	az önkéntesek a vállalat neve alatt tevékenykednek	a vállalat az önkéntes tevékenység vezetésére menedzsert nevez ki (nem feltétlenül teljes állásban)	az önkéntes gyakorlatat szervezését főállású tapasztalt szakemberre bizza a vállalat
az önkéntes tevékenység nem kapcsolódik szorosan a vállalat üzleti céljaihoz	a vállalat az önkéntesek kérésére esetlegesen nyújt némi forrást az önkéntes tevékenységekhez	a vállalat biztosít forrásokat és fizetett szabadnapot az önkéntes tevékenységhez, és motiválja munkavállalóit	a vállalat esetlegesen készít önkéntes-policyt	létezik önkéntes-policy
a vállalat nem ad támogatást az önkéntes tevékenységhez	a vállalat esetlegesen fizetett szabadnapon is elengedi az önkénteseket	a vállalat esetlegesen önkéntes-lehetőségeket szervez, melyhez a munkavállalói csatlakozhatnak	a vállalat az önkéntes tevékenység koordinálására felelőst jelöl ki	az önkéntesség a teljesítményértékelés része
	az önkéntes tevékenység nem kapcsolódik szorosan a vállalat üzleti céljaihoz	a vállalat elismeri az önkéntes tevékenységet, pl. díjat ad, vagy kommunikálja az önkéntesit	a vállalat elismeri és esetlegesen jutalmazza az önkéntes tevékenységet	az önkéntes tevékenységeket esetlegesen úgy választja ki a vállalat, hogy azzal növelje az alkalmazottak képességeit, kompetenciáját
		az önkéntes tevékenységek gyakran indirekt módon, de kapcsolódnak a vállalat üzleti céljaihoz	a vállalat esetlegesen rendes munkaidőt biztosít az önkéntes tevékenységhez	a vállalat elismeri és jutalmazza az önkéntes tevékenységet
			az önkéntesség nem feltétlenül a teljesítményértékelés része	a vállalat esetlegesen rendes munkaidőt biztosít az önkéntes tevékenységhez
			esetlegesen nyomon követik az önkéntes tevékenységet (források, eredmények, hatás)	az önkéntesség a vállalati kultúra része
			a vállalat vezetője esetlegesen részt vesz az önkéntes-programokban	nyomon követik az önkéntes tevékenységet (források, eredmények, hatás)
				a vállalat vezetője részt vesz az önkéntes-programokban

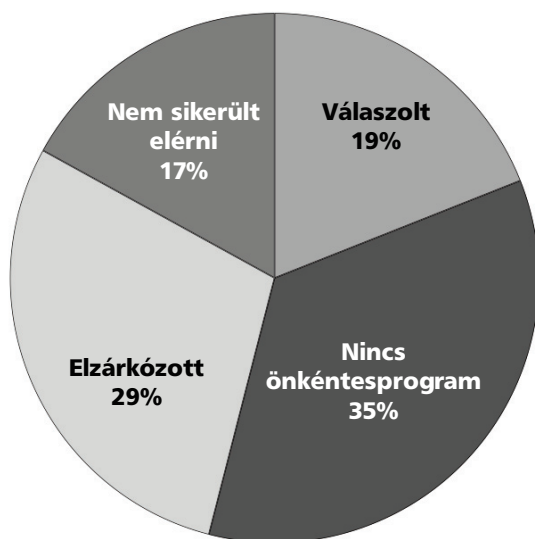
Vállalati önkéntesség Magyarországon 2011-ben.

A Magyar Adományozói Fórum 2011. április 1. és május 31. között felmérést készített⁶ a TOP 200 vállalat⁷ körében a vállalati önkéntességgel kapcsolatban. Az adatfelvétel telefonos lekérdezéssel, illetve e-mailen keresztül, önkéntes módon zajlott.

A kutatásban részt vevő vállalatok csupán 19 százaléka válaszolt (ez 38 céget jelentett) a MAF által feltett kérdésekre. Ez az alacsony válaszadási arány annak tudható be, hogy a megkeresett cégek 35 százaléka (70 cég) válaszolta azt, hogy nincs náluk semmilyen önkéntes tevékenység, így nem tudtak releváns válaszokkal szolgálni.

A TOP 200 vállalat 17 százalékaival (34 cég) többszöri megkeresés ellenére sem sikerült felvenni a kapcsolatot, míg 29 százaléka (58 cég) teljes mértékben elzárkózott a válaszadástól (ugyan ki nem mondták, de a beszélgetésekből kiderült, hogy szinte kizárólag azért, mert ők sem végeznek önkéntes munkát, vagy korábban nem volt ilyen tevékenység, de idén elindítják).⁸ Ezen adatok alapján azt mondhatjuk, hogy idehaza még a TOP 200 nagyvállalatok körében is gyerekcipőben jár a nagyon sok előnyt nyújtó önkéntes tevékenység (1. ábra).

1. ábra. Teremt-e lehetőséget a vállalat a munkatársak számára önkéntes munkavégzésre? (N=200)



Az önkéntesség szervezése a vállalaton belül. A vizsgálat során elsősorban arra voltunk kíváncsiak, hogy azoknál a vállalatoknál, melyeknél ismerik és szerveznek is önkéntes tevékenységet, mennyire történik ez tudatosan. Így első kérdésünk arra irányult, hogy vállalatok dolgozói az önkéntes munkát munkaidejükben vagy a szabadidejükben végzik inkább. A válaszadó 38 vállalat közül 23 cég dolgozói a szabadidejükben végeznek önkéntes munkát, ezek közül azonban csak öt esetben fordul elő, hogy a vállalat kifizette vagy plusz szabadnapot biztosított a szabadidőben eltöltött önkéntes munka fejében.

Mindössze 15 nagyvállalatnál történt az önkéntes munka végzése munkaidőben. Látható, hogy a tudatosan szervezett és el is ismert önkéntes munka sajnos még nagyvállalati körben is elenyésző (4. táblázat).

4 táblázat. Az önkéntes munkavégzés és a munkaidő (N=38)

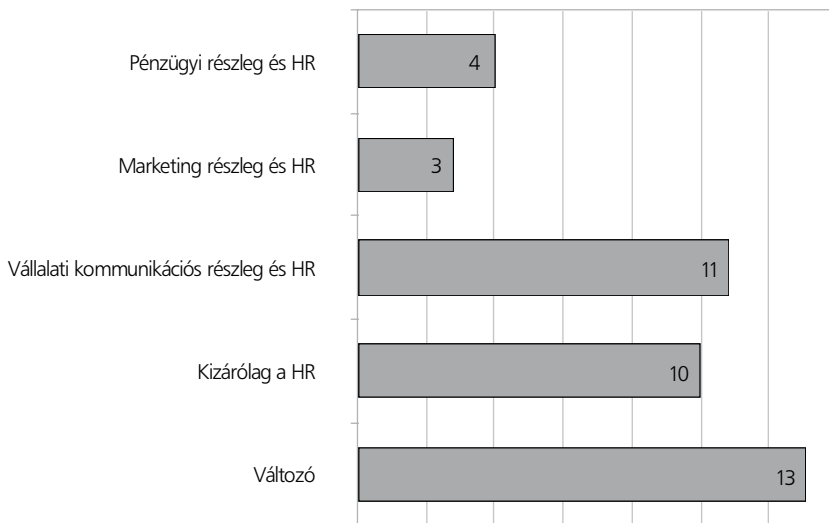
A munkatársak önkéntes munkavégzése munkaidőben történik-e?	vállalat (esetszám)
Igen	15
Nem, szabadidőben	18
Nem, szabadidőben, de ezt a vállalat kifizeti, vagy plusz szabadnapot biztosít	5

A következő kérdésből az derült ki, hogy a válaszadók több mint 80 százaléka (31 cég) ugyanakkor proaktívan keresi az önkéntes munka formájában megvalósuló támogatási lehetőségeket (mindemeltt ezek közül 6 cég a vállalaton kívülről érkező támogatási kérelmekre is reagál). A megkérdezett vállalatok csupán 18 százaléka (7 cég) az, amely a vállalathoz beérkező megkeresések közül választja ki az önkéntes munka által támogatandó ügyet, szervezetet. Pozitívként állapíthatjuk meg tehát, hogy a vállalati önkéntesprogramokkal rendelkező cégek szinte mindegyike tudatosan keresi az ilyen jellegű támogatási lehetőséget.

E témával kapcsolatban fontos kérdésként merülhet fel, hogy ki kezdeményezi a vállalatok esetében az önkéntességet: mennyire alulról, felülről, avagy kívülről jön az input. A válaszadók körében a vállalati önkéntesprogramok meghatározása 13 esetben történik kizárólag a munkatársak kezdeményezésére, 10 esetben a munkatársak kezdeményezése mellett a menedzsment döntése is szerepet játszik, 7 esetben pedig ezeken felül külső tanácsadók, nonprofit partnerek javaslatát is figyelembe veszik. Csupán négy esetben határozzák meg az önkéntes munkát kizárólag a menedzsment döntése alapján. Látható tehát, hogy a támogatási fajta jellégéből adódóan az önkéntes munka meghatározásában nagy szerepet kapnak a munkavállalók, ugyanakkor a tudatosság egy magasabb fokát jelenti, hogy a válaszadók nagy részénél a menedzsment is döntő szerepet játszik a kezdeményezésben és csak remélni tudjuk, hogy ez a szerep a vállalati üzleti és CSR céljaihoz kapcsolja az ilyen irányú tevékenységeket is.

Az is érdekelt minket a kutatás során, hogy amennyiben a vállalat foglalkozik önkéntességgel, ki a felelős ezért a területért (2. ábra). A vállalatok majdnem 30 százalékánál (11 vállalat) a vállalati kommunikációs részleg és a HR osztály közösen végzi a munkatársak önkéntes munkájának tervezését, szervezését. Sok helyen (13 vállalat) jelölték meg azt, hogy változó, hogy melyik vállalati részleg (10 helyen kizárólag a HR, 3 helyen pedig közösen a marketing részleg és a HR) foglalkozik ezzel a területtel. A válaszok alapján azt szűrhetjük le, hogy a vizsgált magyar vállalatok körében nincs igazán gazdája az vállalati önkéntességnek a cégen belül, de nincs ez másképp az egyéb vállalati támogatásfajták és tulajdonképpen a vállalat teljes támogatáspolitikájának, gyakorlatának tervezése és kivitelezése esetén sem. A területhez kapcsolódó feladatokat a vállalati felépítéstől, az üzletpolitikák strukturáltságától függően más-más helyre pozicionálják a hazai nagyvállalatok a szervezetükön belül.

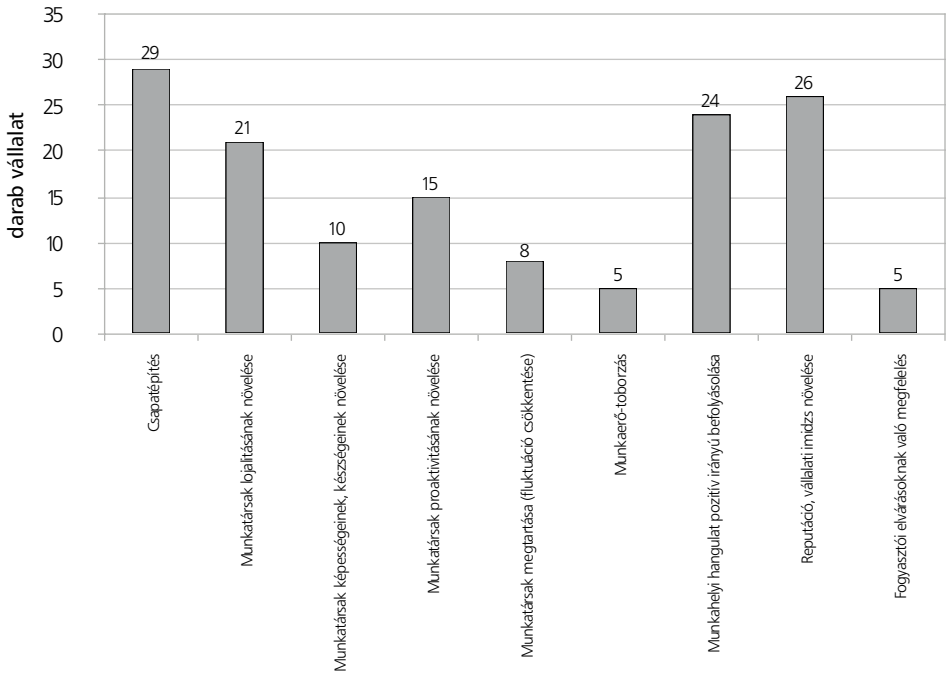
2. ábra. Mely részlegek vesznek részt az önkéntes munka tervezésében, szervezésében? (N=36)



A vállalati önkéntesség céljai és területei. Kíváncsiak voltunk arra is, hogy melyek azok a célok, amelyek motiválják a nagyvállalatokat az önkéntes tevékenységek felvállalásában (3. ábra). A válaszadó cégek több mint 75 százalékánál (29 vállalat) a leggyakoribb szempont még mindig a csapatépítés. Ezt követi szorosan a reputáció, a vállalati image növelése, majd a munkahelyi hangulat pozitív irányú befolyásolása. A munkatársak lojalitásának növelése mint cél a válaszadó vállalatok 55 százalékánál (21 cég) van jelen, majd ezt követi a munkatársak proaktivitásának növelése. A válaszadók kevesebb, mint 26 százalékánál (10 vállalat) játszik szerepet a munkatársak képességeinek, készségeinek fejlesztése, a munkatársak megtartása, a munkaerő-toborzás illetve a fogyasztói elvárásoknak való megfelelés. Külföldi kutatásokból is tudjuk, hogy az önkéntes munka hatása a vállalatoknál két területen csapódhat le. Az egyik maga a normál vállalati üzletmenet (brand, reputáció, fogyasztók stb.), a másik azon munkatársak képességeinek, attitűdjének, vagy készségeinek fejlesztése, akik részt vesznek az ilyen programokban. Jól látszik, hogy az önkéntes munka hazánkban nagyrészt a vállalatok normál üzletmenetének fejlesztése mentén szerveződik, egyelőre kevésbé kapnak helyet azok a célok, amelyek a munkatársak személyes fejlődésére fókuszálnak.

A vállalatok által említett, az önkéntes tevékenység szervezésében szerepet játszó, egyéb tényezők között megjelentek még: a fenntartható fejlődés biztosítása, a vállalati kultúra része, a segítség szándéka, „a társadalom segítése, pl. olyan oktatásokat tartanak egy iskolában, amik kevésbé elérhetők a diákok számára, a vállalati alapértékeik egyike, környezetvédelem, közösségi együttműködés, egészségmegőrzés, illetve a szemléletformálás szempontja, úgymint: „munkatársaink társadalmi érzékenységének növelése. Hogy úgy szemléljék a környezetüket, hogy ők maguk hol és hogyan tudnak tenni, beavatkozni, lássák, hogyan tudják befolyásolni a környezetüket”.

3. ábra. Mely célok játszanak szerepet az önkéntes munka támogatásában, szervezésében?(N=34)

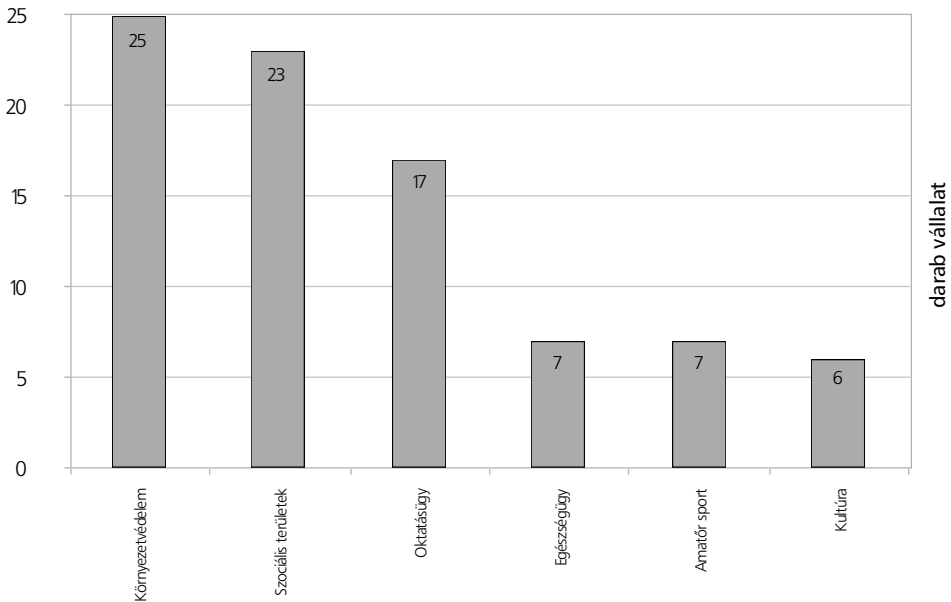


A következő kérdésnél arra kerestük a választ, hogy milyen jellegű önkéntes tevékenységet végeznek leggyakrabban a vállalatok munkavállalói. A válaszadók 63 százaléka (24 cég) csoportos önkéntes tevékenységet végez. Az egyéni és csoportos tevékenység párhuzamos megjelenése a válaszadók 26 százalékára volt jellemző. A csak egyéni önkéntes tevékenységben részt vevők száma elenyésző volt (2 vállalat). Elmondható, hogy a csoportos jelleg szépen korrelál a korábbi kérdésnél első helyen megjelölt csapatépítési célokkal. Amennyiben egy vállalatnál előtérbe kerül, hogy munkatársainak tudását a társadalom rendelkezésére bocsássa, akkor az magával hozhatja az egyéni/csoportos jelleg arányainak változását is.

Milyen munkaformában történik az önkéntes munkavégzés? A válaszokból egyértelműen kitűnik, hogy a manuális önkéntes munkavégzés (19 vállalat) jellemző a legtöbb cégnél, a szellemi önkéntes munka kevésbé elterjedt (2 vállalat) a Magyarországon működő nagyvállalatok körében. Összesen 12 olyan válaszadó volt, ahol az önkéntes munka mindkét fajtája jellemző. Ez is jól mutatja az előbbi kérdés kapcsán felvetetteket, azaz a vállalatok egyelőre kevésbé a forgatják vissza a társadalomba munkatársaik üzletiszakmai tapasztalatait (business expertise). Feltételezésünk szerint ez összefüggésben áll azzal is, hogy sok vállalatnál a munkavállalók inkább a munkájuktól függetlenül, kikapcsolódásként, regenerálódásként élnek meg a vállalati önkéntességet.

Rákérdeztünk a továbbiakban arra is, hogy a nagyvállalatok az önkéntes munka keretében mely ügyek mellé állnak legszívesebben (4. ábra). A válaszadó vállalatok leggyakrabban (25 vállalat) a környezetvédelmet jelölték meg, ezt követi a szociális terület (23 vállalat), majd az oktatásügy (17 vállalat), azonos számban (7) jelölték meg a vállalatok az egészségügyet, illetve az amatőr sportot. A kultúra területén jellegéből adódóan a legkevésbé jellemző az önkéntes munka.

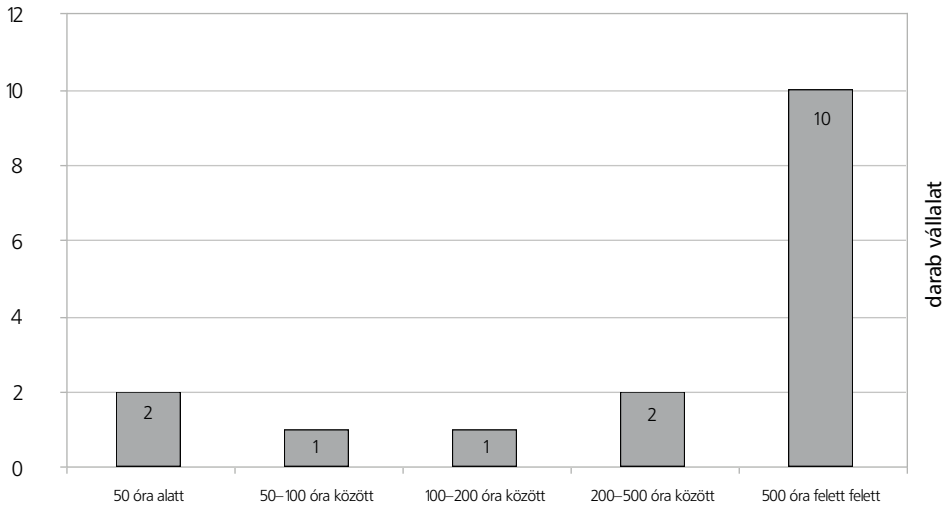
4 ábra. Milyen önkéntes tevékenységben vesznek részt a cégek munkatársai leggyakrabban? (N=34)



A vállalati önkéntesség értéke. Egy vállalatnál a támogatási tevékenységek tudatosságát jól jellemzi az is, hogy egy vállalat számon tartja-e az önkéntes tevékenységek során betett forrásokat, valamint azok értékét, továbbá, hogy mennyire követi nyomon ezen tevékenységek eredményét, hatását. Jó jel, hogy a válaszadók majdnem 60 százaléka (22 vállalat) számszerűsíti a vállalati önkéntes tevékenységet a betett források szerint, ugyanakkor nem mindenki tudott vagy akart az alábbiakban feltett, a vállalati önkéntességre fordított források konkrét mértékét feltérképező kérdéseinkre válaszolni.

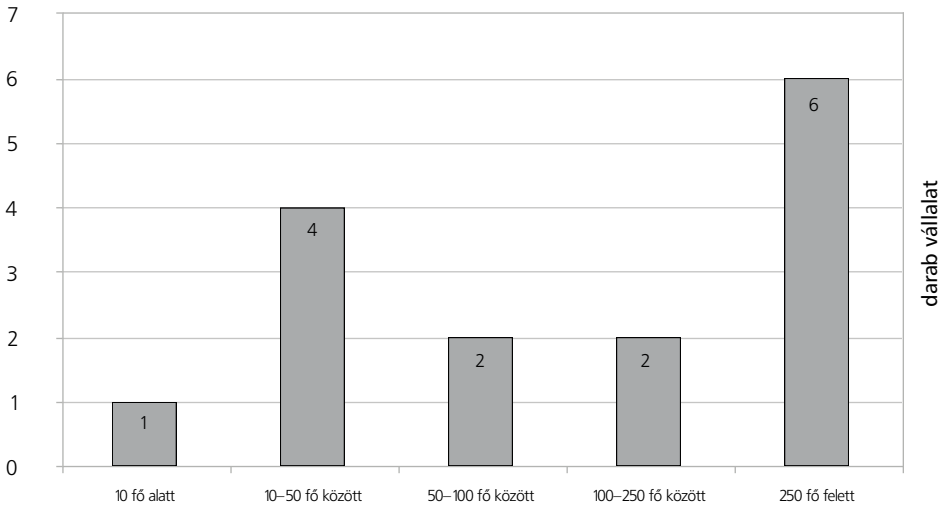
A vállalatok munkatársai által végzett önkéntes munkaórák száma a legtöbb esetben (10) 500 óra feletti. Két-két vállalatnál volt 50 óra alatt, illetve 200-500 óra között az önkéntes munkával töltött órák száma. Egy-egy vállalatnál pedig 50-100 óra, illetve 100-200 óra közötti óraszámra kaptunk adatokat (5. ábra).

5. ábra. A vállalatok munkatársai által végzett önkéntes munkaórák száma (N=22)



Az önkéntes munkában részt vevő munkatársak száma 6 vállalatnál ért el 250 főt. Négy vállalatnál 10-50 fő között volt, míg 2-2 cégnél 50-100 fő és 100-250 fő között, ezen kívül egyetlen vállalatnál volt a részt vevők száma 10 fő alatt (6. ábra).

6. ábra. Önkéntes munkában részt vevő munkatársak száma (N=22)



Az önkéntes munka értéke 9 vállalatnál haladta meg a 2 000 000 Ft-ot. Ugyanakkor sajnálatos, hogy azok közül, akik valamilyen módon számszerűsítik az önkéntes tevékenység értékét, csak 9 vállalat számítja bele az éves vállalati támogatások értékébe. En-

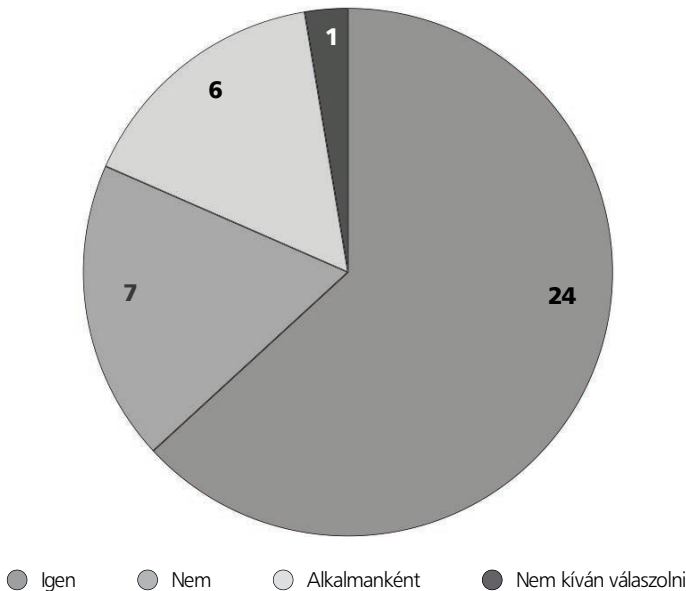
nek oka lehet az is, hogy tapasztalataink szerint a vállalatok nem igazán tudják forintosítani a nem pénzbeli támogatások értékét (5. táblázat).

5. táblázat. Önkéntes munka értéke ? (N=37)

Önkéntes munka értéke	vállalatok száma
100 000 Ft – 500 000 Ft között	2
500 000 Ft – 1 000 000 Ft között	1
1 000 000 Ft – 2 000 000 Ft között	3
2 000 000 Ft felett	9

Érdekelt minket az is, hogy a vállalatok mennyire alkalmazzák komplexen a támogatásfajtákat. A válaszadási arány közepesen pozitívan alakult. A megkérdezett vállalatok majdnem 65 százaléká (24 vállalat) nyújt az önkéntes munka mellé pénzbeli támogatást is a civil szervezetek részére (7. ábra).

7. ábra. Szokott-e a vállalat az önkéntes munka mellett pénzbeli támogatást is nyújtani a civil szervezetek részére? (N=37)



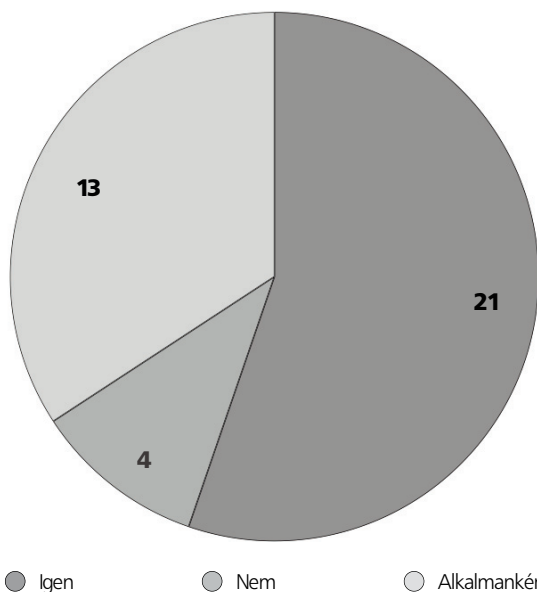
A munkatársak kezdeményezésére megvalósított önkéntes programokhoz a válaszadó vállalatok 55 százaléká (21 vállalat) fedezi a munkavégzéshez szükséges eszközök és/vagy az utazás költségeit, 34 százalékuk (13 vállalat) csak alkalmanként gondoskodik az ilyenfajta kiadásokról is (8. ábra).

Utánkövetés és a vállalati önkéntesség hatása. Mint említettük – mint minden tevékenységnek – a vállalati önkéntesség sikerességének egyik kulcseleme, hogy a vállalat nyommon követi-e annak eredményét, hatását és az így kapott információkat beépíti-e

■ KÖZÖSSÉGEK ÉS CIVIL TÁRSADALOM

a tevékenységébe. Hazánkban még nem alakult ki az a gondolkodás, hogy a vállalatok, hasonlóan egyéb üzleti tevékenységeikhez, befektetéseikhez a támogatások eredményét és hatását is nyomon kövessék. Így fordulhat elő az, hogy a válaszadók közül összesen 16 vállalat követi nyomon valamilyen módon az önkéntes munka hatását (6. táblázat). Kutatások is bizonyítják, hogy a nyomon követés hiánya következtében a vállalatok nagy többsége elvágja magát ezen a területen elérhető fejlődéstől, ami által az önkéntes tevékenységek végzése sokkal nagyobb eredménnyel és haszonnal járna mind a társadalom, mind a vállalat számára.

8. ábra. Fedezi-e a vállalat az önkéntes munka végzéséhez szükséges eszközök és/vagy az utazás költségeit? (N=38)



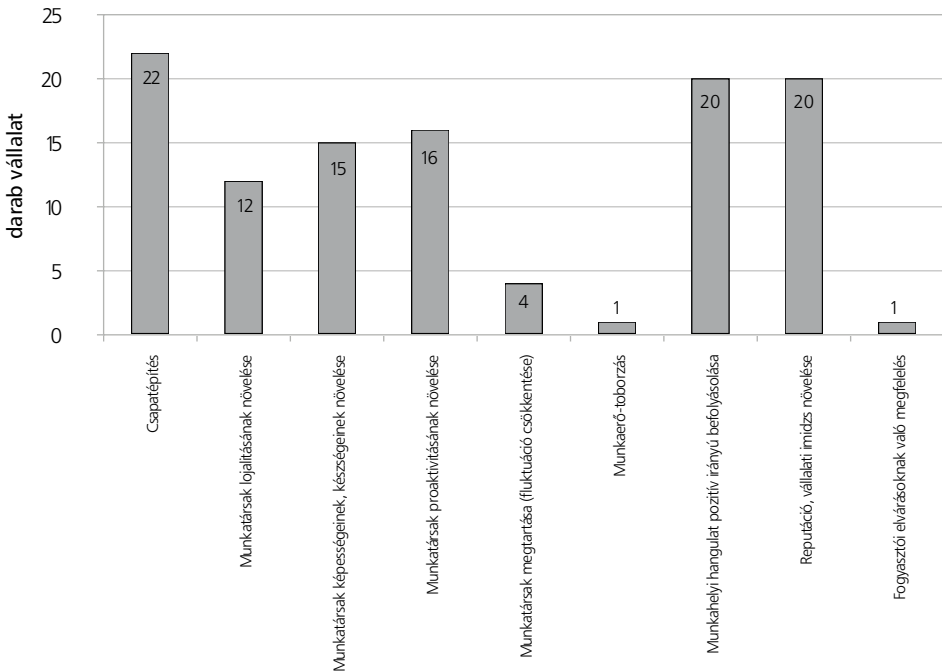
Annak ellenére, hogy mindössze 16-an válaszoltak egyértelmű igennel arra az általános jellegű kérdésünkre, hogy utánkövetik-e vagy bármely módon számszerűsítik-e a vállalati önkéntes tevékenység hatását, a konkrétan elért hatások tekintetében már kétszer annyi, pontosan 32 válaszadóval számolhattunk. Ebből azt a következtetést vonhatjuk le, hogy a vállalatok többsége megmarad a feltételezések szintjén az elérhető hatásokat illetően, és még nem alakult ki a szakmai utánkövetés és hatásmérés gyakorlata.

6. táblázat. A vállalati önkéntes tevékenység hatásának követése? (N=34)

Utánkövetik vagy számszerűsítik bármilyen módon a vállalati önkéntes tevékenység hatását?	db vállalat
Igen	16
Nem	18

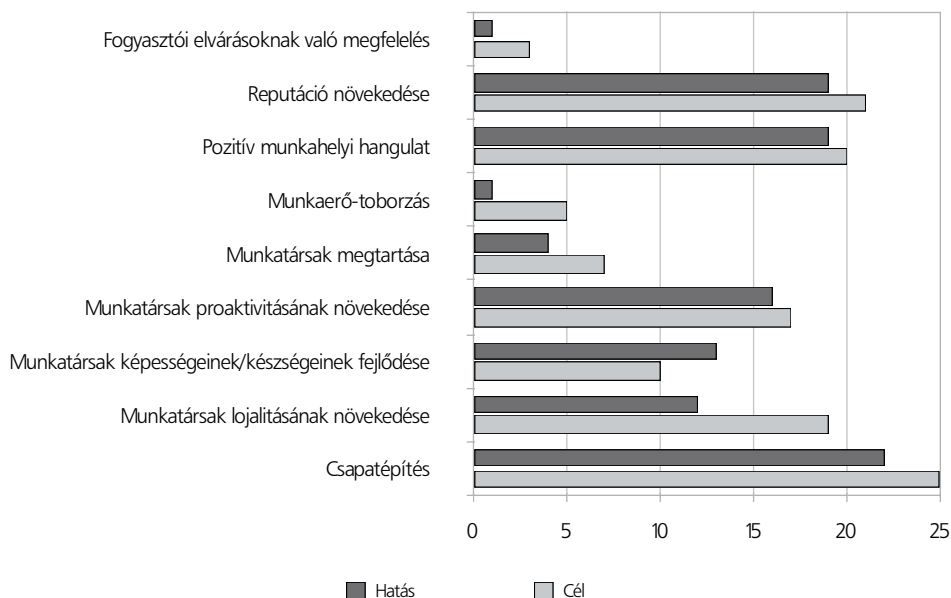
Az önkéntes munka pozitív hatása a legtöbb, 22 vállalatnál abban mutatkozik meg, hogy a munkatársak könnyebben tudnak együtt dolgozni. Ezt követte 20 vállalatnál, hogy jobb lett a munkahelyi hangulat, illetve szintén 20 vállalatnál tudták kimutatni, hogy nőtt a reputációjuk az önkéntes munka hatásaként. Tizenhat esetben tapasztalták, hogy az önkéntes munkát követően a munkavállalók proaktívabbak lettek. A munkatársak képességeinek fejlődését, illetve új készségek elsajátítását 15 vállalat figyelte meg. A megkérdezett vállalatok közül 12 jelölte meg a munkatársak lojalitásának növekedését mint pozitív hatást. Négy TOP200-as vállalat esetében csökkent a fluktuáció az önkéntes munka következtében. Csúppán egy esetben vált könnyebbé a munkaerő-toborzás és szintén egyetlen esetben kaptuk azt a választ, hogy nőtt az önkéntes tevékenység következtében a fogyasztók elégedettsége. Egyéb pozitív hatásként említik az önkéntes munkát követően azt, hogy nagyban erősödött a lakóköznyezet intézményeivel és az önkormányzattal a vállalat kapcsolata.

9. ábra. Mely területeken jelentkezett a vállalatnál az önkéntes munka pozitív hatása? (N=31)



A vállalati önkéntesség cél-hatás összefüggései. Megnéztük, hogy a vállalati önkéntesség tervezésekor kitűzött célok, hogyan viszonyulnak a tevékenységgel elért hatáshoz. Harminc olyan vállalat volt, amelyik mindkét kérdéssel kapcsolatban adott választ.

10. ábra. Az önkéntes munkával elérendő célok, illetve elért hatás (N=30)



Végezetül kíváncsiak voltunk, hogy az elmúlt évek gazdasági változásai érintették-e ezt a támogatási területet a hazai vállalatok körében. A válaszadó vállalatok támogatási gyakorlatában közel 65 százalékánál (24 vállalat) nem kapott nagyobb hangsúlyt az önkéntes munka a gazdasági válság hatására sem.

7. táblázat. A gazdasági válság és az önkéntesség (N=37)

Az elmúlt években a gazdasági válság hatására nagyobb hangsúlyt kapott-e a cégek támogatási gyakorlatában az önkéntes munka?	db vállalat
Igen	13
Nem	24

A 2011-ben a megkérdezett vállalatok 68 százaléka (26 vállalat) tervezi, hogy növelni fogja a munkatársak önkéntes munkaóráinak a számát, amely valószínűsíthetően azzal függ össze, hogy az idei év az Európai Önkéntesség Éve, így ez a téma nagyobb figyelmet kapott mind a médiában, mind a kormányzati munkában, mint a korábbi években.

8. táblázat. Az önkéntesség fejlesztése (N=37)

Előreláthatólag növekszik-e 2011-ben a munkatársak önkéntes munkaóráinak a száma?	db vállalat
Igen	26
Nem	11

Összegzés

Összegezve kutatásunk főbb eredményeit, a következőket tartjuk fontosnak kiemelni. A megkeresett cégek több mint kétharmada még nem, vagy csak ad hoc jelleggel szervezett önkéntes tevékenységeket munkatársai számára. A vállalati és az egyéni önkéntesség közötti elmosódó határvonalat tükrözi, hogy mindössze 15 cégnél történt az önkéntes munka végzése munkaidőben és csak öt fizette ki, vagy biztosított plusz szabadnapot dolgozóinak a szabadidejükben végzett önkéntes munka fejében.

Ugyanakkor egyértelmű pozitívum, hogy a válaszadó vállalatok 80 százaléka proaktívan kereste az önkéntességhez kapcsolódó támogatási lehetőségeket. A támogatási forma jellegéből adódóan a feladatok kiválasztásában főleg a munkavállalók vettek részt, de a menedzsmet is meghatározó szerepet játszott a kezdeményezésekben, ami elősegíti a kapcsolódást az üzleti és CSR célokhoz.

Az önkéntes programok fő céljaként a vállalatok több mint kétharmada a csapatépítést jelölte meg. Ezt követték a reputáció, vállalati image növelésének szempontjai. Ezzel összhangban volt az önkéntes tevékenységek jellege is, amelyek a válaszadó cégek 63 százalékánál csoportos és főleg fizikai jellegű tevékenységet fedett le. Ez arra utal, hogy a vállalatok még nem fedezték fel azokat a lehetőségeket, amelyekkel munkatársaik üzleti-szakmai tapasztalatait forgathatják vissza – az önkéntesség által – a társadalom hasznára.

A válaszadó vállalatok leggyakrabban a környezetvédelmet jelölték meg fő támogatási területként, ezt követte a szociális területek, és az oktatásügy. Egy vállalatnál a támogatási tevékenységek tudatosságát jól jellemzi, hogy számon tartja-e az önkéntes tevékenységek során betett forrásokat és azok értékét, követi-e a programok eredményét, hatását. Biztató, hogy a válaszadók majd 60 százaléka számszerűsíteni tudta a vállalati önkéntes tevékenységet, de annak értékét már csak 23 százalékuk számította be az éves vállalati támogatásokba. Az önkéntes munka hatását is mindössze 16 vállalat követte nyomon.

Végezetül álljon itt – a kanadai LBG csoport (2010) összeállítása alapján – néhány jó tanács, amely elősegíti egy vállalatnál az önkéntes tevékenységek sikerességét, hatékonyságát:

1. reális és mérhető célokat tűzzünk ki,
2. dolgozzunk ki és alkalmazzunk folyamatokat a programok menedzselésre,
3. vonjuk be a felső vezetést a programokba,
4. évente tervezzük meg, hogy hány fő fog részt venni a programokban,
5. a részvételi arányt a kitűzött eredménymutatókhoz viszonyítsuk,
6. a fejlődés érdekében értékeljük az elért eredményeket,
7. kapcsoljunk a programokhoz kidolgozott kommunikációs stratégiát,
8. tegyük átláthatóvá programjainkat a stakeholderek számára,
9. adjunk lehetőséget a résztvevőknek a programmal kapcsolatos visszajelzések megtételére,
10. ne csak munkaidőn kívül biztosítsunk lehetőséget alkalmazottaink számára az önkéntes programokban való részvételre.

Irodalom:

- Braun&Partners, 24/7, 2010, <http://www.hrportal.hu/c/a-vallalati-onkentesseg-meg-nem-bevalt-gyakorlat-20110112.html>
- Braun&Partners, Good CSR, 2011, <http://humanpolitika.hu/index.php/hr-hirek/munkahely/2288-teret-hodit-a-vallalati-onkentesseg>
- Corporate Citizenship, Measuring the Benefits of Employee Community Engagement c. munkafüzet, 2011
- LBG Canada, 10 essential elements of successful corporate volunteering and giving programs, 2010, <http://realizedworth.blogspot.com/2011/02/10-essential-elements-of-successful.html>
- Outdoor Mission, Vállalati önkéntesség kutatás, 2010
<http://www.outdoormission.hu/hu/vallalati-onkentesseg/vallalati-onkentesseg-kutatas>
- RealizedWorth, Employee Volunteering Continuum,
<http://realizedworth.blogspot.com/search?q=employee+volunteering+continuum&x=43&y=6>

Jegyzetek

- 1 Ez nagyon jól megmutatkozik abban is, hogy idehaza vadonatúj kezdeményezések indultak el, mind a kormányzati (TeSzedd) mind a vállalati oldalról (AdásNap).
- 2 Ezen kutatások adatai csak korlátozottan hozzáférhetők, gondolunk itt a Braun&Partners által a Good CSR és 24/7 kutatások keretei között összegyűjtött adatokra, vagy az Outdoor Mission Vállalati önkéntesség c. kutatási jelentésére.
- 3 Business in the Community/CSR360, Corporate Citizenship/LBG
- 4 Ezt támasztja alá az Outdoor Mission 2010-es Vállalati önkéntesség c. felmérése is, miszerint a programok legnépszerűbb formája az önkéntesnap. Ennek során a résztvevők kétkézi, szakértelmet kevésbé igénylő munkát végeznek egy nevelési, vagy egészségügyi intézményben, játszótéren, közparkokban, közigazgatási területen.
- 5 Hasonló következtetésekre jutott a Braun&Partners is, a 2011-es Good CSR kutatás keretein belül, amikor kimutatta, hogy a közösségi önkéntesség gyakoribb (17 válaszadó), mint a szakértői (11 válaszadó).
- 6 A megkérdéztet a CID Kft. végezte.
- 7 Figyelő 2010 a nettó árbevétel alapján, a pénzügyi szektor kivételével.
- 8 Csak megjegyezzük, hogy a 2010. október 15. és december 15. között végzett, a nagyvállalatok teljes támogatói tevékenységével kapcsolatos felmérésünkben, amelynél a mintavétel alapjaként szintén ugyanez a nagyvállalati kör szolgált, a válaszadási arány 36 százalék volt, ami a mostaninak majdnem a duplája.
<http://www.donorsforum.hu/hu/szolgaltatasok/kutatasok/vallalatok-tamogatoi-tevekenysege>

AZ ÖNKÉNTESSÉGTŐL AZ AKTÍV ÁLLAMPOLGÁRSÁGIG

– beszámoló a Civil Szemle-szemináriumról

Nagy Renáta–Gyorgyovich Miklós–Péterfi Ferenc

■ Az Európai Unió 1983 óta rendezi meg a különféle témákra koncentrált Európai Évet. 2001-ben az ENSZ meghirdette az Önkéntesek Nemzetközi Évét, és most a tizedik évfordulón az Uniós Intézmények újra szeretnék felhívni a figyelmet az Európa-szerte milliókat megmozgató önkéntesség témájára.

Az Önkéntesség Európai Éve és az unió soros elnökségének első fél éve Magyarország számára kiemelt lehetőséget teremtett arra, hogy bemutassuk jó gyakorlatainkat, megosszuk az önkéntesség terén szerzett tapasztalatainkat, és minél több társadalmi réteget megszólítva tudatosítsuk az aktív állampolgárság pozitív következményeit.

Az Európai Év eseményeinek áttekintése, összegzése és értékelése céljából a Civil Szemle Alapítvány 2011 szeptemberében egy szemináriumot szervezett „Az önkéntességtől az aktív állampolgárságig” címmel, amelyen több mint 60 érdeklődő vett részt. A rendezvényen bemutatásra kerültek a témával kapcsolatos legjelentősebb hazai tudományos eredmények, illetve lehetőség nyílt a jelenlévők számára, hogy az önkéntesség témájával foglalkozó elismert kutatókkal, szakértőkkel párbeszédet folytassanak mind a plenáris, mind a szekciósülések keretében.

Plenáris előadások.

A szeminárium nyitóelőadásának elsődleges célja az volt, hogy bemutassa, milyen hatással volt az európai év a magyarországi önkéntesség fejlődésére, milyen eredményeket sikerült elérni, és mely további kérdésekkel állunk szemben a jövőre vonatkozóan. F. Tóth András – az Önkéntes Központ Alapítvány igazgatója – *„Önkéntesség a főáramban?! – az Önkéntesség Európai Évének vélt és valós hatásai az önkéntesség magyarországi fejlődésére”* címmel tartott előadást. Véleménye szerint ebben az évben az önkéntesség a mindennapi közgondolkodás részévé vált, sikerült elérni azt, hogy nem kell elmagyarázni az embereknek, mit is jelent önkéntes munkát végezni. Hosszú, két évtizedes munka vezetett idáig, amelynek során új definíciókat kellett alkotni, és eljutottunk a társadalmi munkától az önkéntes munka fogalmáig. Ez az év azonban nem értékelhető az előzmények nélkül. A fejlődés egyértelműen az ENSZ által meghirdetett Önkéntesek Éve kapcsán indult el, amikor civil szervezetek, szakemberek tudásukat, külföldi tapasztalataikat felhasználva a megismertetést, a népszerűsítést és a törvényi szabályozás megszületését tűzték ki célul. Nagy jelentőséggel bír a 2005-ben elfogadott Önkéntes törvény, amely egyértelműen szabályozza, hogy ki az önkéntes, hogyan kell nyilvántartani, és „hivatkozási alapul” szolgálhat a minisztériumoknál, közigazgatási szerveknél is. Ugyanakkor a jövőre nézve fontos lenne ezt a jogszabályt is továbbfejleszteni, illetve elérni, hogy ne csak ez a törvény szabályozza az önkéntességet, hanem az egyes ágazatok rendeletei is. Szintén jelentős mérföldkőnek számított az Európai Bizottság 2006-ban elfogadott, 10 évre szóló önkéntesstratégiája, amely többek között az egyének ösztönzését, az önkéntesség infrastruktúrájának fejlődését, az állami intézmények szerepvállalásának erősítését, valamint a fiatal és idős generáció önkéntes munkába való bevonását tűzte ki célul.

F. Tóth András szerint Magyarország számára jó lehetőségnek ígérkezett, hogy az uniós elnökséggel egy időben zajlott az önkéntes év, és így a népszerűsítés területén jó eredményeket tudtunk elérni, viszont „policy” szinten nem sikerült komoly áttörést megvalósítani. Kormányzati berkekben inkább a népszerűsítő programokat tudták előmozdítani, viszont komoly paradigmaváltást jelent, hogy ebben az évben az üzleti szféra is meghirdetett különféle önkéntesprogramokat. Az év előkészítése során civil szervezetek képviselőinek a közreműködésével született meg a Nemzeti Program, amely az önkéntes év prioritásait, feladatait, eseményeit foglalja össze. E program egyik fő célja a Nemzeti Önkéntességi Stratégia kidolgozása és elfogadása.

A stratégia négy fő feladatot fogalmaz meg, ennek egyike a figyelemfelhívás és népszerűsítés, ezen a területen sikerült a legjobb eredményeket elérni az év folyamán, rengeteg program (önkéntesek napja, önkéntesek hete) valósult meg, és több szakmai konferencia is megrendezésre került. Másik kiemelt feladat a fogadó szervezetek kapacitásának erősítése, ugyanis eljutottunk oda, hogy az emberekben tudatosult az, hogy önkéntes feladatokat vállalni jó dolog, viszont továbbra is fennáll a probléma, hogy hol tudnak ilyen munkát végezni. A legtöbb szervezet csak ad hoc módon keres önkénteseket egy-egy program lebonyolítására, komoly kihívást jelent számukra, hogy rendszeresen tudjanak önkénteseket foglalkoztatni. Az európai év áttörést ebben a témában nem hozott, a

civil szervezetek jelentős hányada még mindig nem ismeri az önkéntesek alkalmazásának lehetőségeit és feltételeit, és az Önkéntes Központok tevékenységéről sem hallott, illetve még azok híre sem jutott el hozzá. A szervezeti kapacitás nincs kihasználva, messze vagyunk még a nyugat-európai gyakorlattól, ahol kevés olyan intézményt találunk, amelyben a feladatok egy részét nem önkéntesek végeznék. A harmadik kiemelt cél a szabályozási környezet továbbfejlesztése, az önkéntes törvény felülvizsgálata, az önkéntesstratégia elfogadása. A stratégiát az egyházak, a civil szervezetek és a vállalati szféra bevonásával szeretnék kialakítani, és a közeljövőben társadalmi vitára bocsátani. Az utolsó feladat pedig az elismertetés. Ennek egyik eszköze a számos önkéntességi díj, amelyeket országos és helyi szinten is alapítottak, de az is fontos lenne, hogy a tanulmányok vagy munkanélküliség ideje alatt végzett önkéntes munka során szerzett tapasztalatokat, kompetenciákat elismerjék az álláskeresésnél is.

F. Tóth András zárógondolatában hangsúlyozta, hogy az önkéntes év lezárulta után is folytatni kell a munkát, ami nem egy egyszerű feladat, hiszen a legtöbb Önkéntes Centrum nagyon nehéz helyzetbe került pénzügyi szempontból, és a jövő nagy kihívása, hogy a sikeres folytatás érdekében meg kell próbálni az üzleti szférával együttműködni és partneri viszonyt kialakítani.

„Az Európai Önkéntes Szolgálat (EVS) hazai tapasztalatai” című előadásában Csóka Dóra, az FH Mobilitás Országos Ifjúsági Szolgálat Fialatok Lendületben Programiroda munkatársa nagyon érdekes és informatív módon számolt be az EVS tevékenységéről és a Fialatok Lendületben programról. Az Európai Unió kiemelt célja a fiatalok és a fiatalokkal foglalkozó korosztály támogatása, az aktív állampolgárságra nevelés és a nem-formális tanulás elősegítése. Az Európai Önkéntes Szolgálat a – 18–30 év közötti – fiatalok külföldön végzett önkéntes tevékenységét támogatja, Magyarország 2000-től vesz részt ebben a programban. A fiatalok heti 35 órát dolgoznak egy külföldi civil szervezetnél, hátrahagyott időre – maximum 12 hónap időtartamra – kapcsolódnak be egy bizonyos programba. Fontos a hátrányos helyzetű fiatalok bevonása, de lényeges az is, hogy a fogadó szervezet is jól járjon az önkéntessel. Nem magánszemélyek, hanem szervezetek pályázhatnak az EVS-hez, amelyek küldő és fogadó szervezetenként akkreditálják magukat a rendszerbe, a fiatalok pedig a nemzeti irodáknál jelentkezhetnek. Magyarországon a Mobilitás Országos Ifjúsági Szolgálat fogadja a pályázatokat, 2010-ben 220 magyar fiatal vett részt a programban és 160 külföldi önkéntest fogadtak magyar szervezetek. A fiatalok egynegyede hátrányos helyzetű, az átlagos projekthossz 9 hónap, többségében lányok vesznek részt a programokban, amelyeken belül a szociális témájú projektek dominálnak. Közel 120 hazai akkreditált szervezetet tartanak nyilván, a számuk folyamatosan nő. Az EVS programkoordinátorai végeztek egy felmérést a magyar fiatalok önkéntes motivációira vonatkozóan, amelyből kiderült, hogy a legfontosabb motiváló erő az, hogy a fiatalok világot akarnak látni és új dolgokat megismerni, ezt követte a szociális tényező, miszerint az önkéntes tevékenység hasznos időtöltés, ugyanakkor kevésbé fontosnak bizonyult a karrier és a nyelvtanulás lehetősége.

Az utóbbi időben az Európai Bizottság sokat foglalkozik a fiatalok munkanélküliségének problémájával és próbál különböző megoldásokat kidolgozni ennek kezelésére. En-

nek egyik eszköze lehet az EVS keretében működő programok alakítása, fejlesztése. Ezt a célt szolgálja a Youthpass tanúsítvány bevezetése is, ami az önkéntes szolgálat elismertetését szolgálja az álláskeresésnél. Az önkéntes munka által megszerezhető kompetenciákat három csoportba sorolják. A személyes kompetenciák között említhetjük, hogy fejlődik a fiatalok autonómiája, felelősségvállalási képessége, valamint mobilitása, és ha önkéntesként megállja a helyét egy külföldi országban, akkor később is könnyebben mobilizálható. A szakmai kompetenciákat illetően többek között a csapatmunkára való készség és a nyelvismeret fejlődik egyértelműen, a társadalmi-kulturális területen pedig a sikeres, aktív, európai állampolgárként való fellépés és tevékenykedés lehetősége többszöröződik meg.

Folytatva az ifjúság témáját, az egyházi ifjúsági szervezetekben végzett önkéntes munkával kapcsolatos tapasztalatait osztotta meg a jelenlévőkkel Gábor Miklós, az Ökumenikus Ifjúsági Alapítvány munkatársa *„Önkéntesség és tapasztalatok az egyházi ifjúsági szervezetekben”* című előadásában. Kiemelte, hogy az egyházak számára nem elsődleges célfeladat az önkéntesség, hanem az a cél, hogy az egyház „épüljön” az önkéntes munka által. Fontos az önkéntes-menedzsmenti tevékenység is, hiszen ugyanúgy, mint a világi szervezeteknél, itt is toborozni, koordinálni és támogatni kell az önkénteseket. Ami a szervezeti kereteket illeti, az egyházközösségek, szerzetesrendek mellett civil szervezetekre is szükség van, hiszen a támogatásokhoz legtöbbször általuk lehet hozzájutni. Tapasztalataik szerint a fiatalok elköteleződési hajlandósága alacsony, inkább a rövid távú projektek népszerűek, hosszabb távon nehezebb bevonni őket a különböző programokba. A vidéki egyházi szervezetek számára a legnagyobb kihívást az jelenti, hogy a fiatalok nincsenek több életszakaszon keresztül tartóan ugyanabban a közösségben, ezért meghívó jellegű közeget kell felkínálni számukra. Erre lehet egy jó megoldás az önkéntesség felfedezése az egyházon belül. Az önkéntes tevékenység által a fiatalok barátokat és ott-hont találnak az egyházban, jó közösségbe kerülnek, hasznosnak érzik magukat. Számos területen van ma is kapcsolódási lehetőség a civil szervezetekkel, hiszen a mai nonprofit szervezetek csírái is az egyházi jótékonyági egyesületek voltak. Az egyházon belüli önkéntesség tradíciója a kommunizmus alatt megtört, a diktatúra éveit Közép-Európában a nem szervezett, individuális-spirituális típusú önkéntes tevékenység volt jellemző. Az egyházi és a civil szervezetek együttműködése, valamint a szervezetekben végzett munka számos pozitív hatással bír, egyrészt megtanítja a fiataloknak a projektszemléletű gondolkodást, másrészt a pályázati úton szerzett forrásokból támogatni lehet az evangelizációs munkát és a programokat is. A keresztény civil szervezetek képviselői közös fórumokon keresztül működhetnek együtt, szerepet vállalhatnak a társadalmi élet más szegmenseiben is, ezáltal könnyebb az átjárás a hierarchikus egyház és a közélet között. Gábor Miklós előadásából megtudhattuk azt is, hogy az egyház milyen ifjúsági önkéntes programokat szervez a fiatalok számára. Az egyik legnépszerűbb ökumenikus program a 72 óra kompromisszum nélkül, amelyet 6-7 közép-európai országban egy időben rendeznek meg. Ezekben évek óta dinamikus növekszik a résztvevők létszáma, és egyre több iskola is bekapcsolódik. Elsődleges célja megismertetni a fiatalokat a jótékonyági, illetve szociális munkával. A felekezeti önkéntes programok közül a Csillagpont református

ifjúsági találkozót két évente rendezik meg, idén is több mint 600 önkéntes vett részt rajta. A regionális ifjúsági találkozók évente kétszer kerülnek megrendezésre 5-6000 fiatal részvételével, de több mint tíz éve a három egyház képviselői a Szigeten is jelen vannak, és lehetőséget biztosítanak a fiatalok számára az egyházak tevékenységének megismerésére és a csatlakozásra is.

A plenáris ülés záró előadását Bartal Anna Mária, a Pázmány Péter Katolikus Egyetem docense, a Civil Szemle folyóirat társfőszerkesztője tartotta „Egy (önkéntes) év – sok kérdés” címmel. Az előadás több szempontból is hiánypótlónak bizonyult, hiszen egyfelől megvilágította, illetve tisztázta a definíciós kérdésekből adódó problémákat, másfelől részletes képet kaphattunk arról, hogy mi jellemzi az Európai Unió országaiban, valamint Magyarországon az önkéntes szférát, mit is jelent az aktív állampolgárság.

Amikor az önkéntesség fogalmát keressük, nemzetközi szinten is azt tapasztalhatjuk, hogy bizonyos fokig eltérő kritériumokat állapít meg az ENSZ, az Európai Unió és a szakmai tudományos intézmények is, azonban minden megközelítés megegyezik abban, hogy önkéntes az, aki nem fizetett munkát végez, szabad akaratból és a tevékenység más hasznára irányul. A magyar önkéntes kutatások is más-más megközelítést alkalmaznak ezen a téren, legszűkebb értelmezéssel a Központi Statisztikai Hivatal dolgozik, amely évente 400 ezer körüli önkéntes létszámot jelez, a legtágabb definíciót használó kutatók 3,5 millió önkéntesről számolnak be. Az igazság nyilvánvalóan valahol a kettő között van, az Európai Érték Vizsgálat 2008-as felmérése szerint a felnőtt népesség 11 százaléka (901 545 fő) végez önkéntes munkát hazánkban. Negyvenhét európai ország eredményeit összevetve átlagosan a lakosság 23 százaléka folytat önkéntes tevékenységet, ennél jóval nagyobb arány mutatható ki a protestáns Hollandiában és Finnországban, míg az önkéntesek népességhez viszonyított aránya Oroszországban a legalacsonyabb. Az uniós országokban a vallás, a sport és szabadidő, valamint a jóléti szolgáltatások területén jellemző leginkább az önkéntes munka jelenléte, a békemozgalmak, valamint a fejlődő országok segítése mozgatja meg legkevésbé az önkéntes munkát végzők sokaságát. A közép-kelet-európai régióban Ausztria, Szlovénia és Csehország inkább a nyugati modellre hasonlít, Magyarországon, Szlovákiában és Romániában átlag alatti az önkéntesek lakosságon belüli aránya. A közép-kelet-európai országokra jellemző szocialista örökség következményeként a civil szervezetek a sport és a szabadidő, valamint a kultúra területén a legaktívabbak, ugyanez jellemző az önkéntesekre is, kiegészítve a vallási szervezetekben végzett önkéntes tevékenységgel.

Bartal Anna Mária előadásában kiemelte, hogy a magyar önkéntes szférára vonatkozó civil stratégia kialakításában fontos eldöntenünk, hogy mit is szeretnénk igazán. Amennyiben azt, hogy egy jól felkészített önkéntes generáció nőjön fel, akkor az ifjúsági munkára kell koncentrálni, ha pedig szociális szolgáltatásokat átvevő és nyújtó önkéntes szektort szeretnénk, akkor elsősorban a jóléti szervezetek támogatását kell elsődleges célnak tekinteni. További eldöntendő és megoldandó kérdés, hogy extenzív vagy intenzív legyen-e a fejlesztés, valószínűleg mindkettőre szükség van. Sajnálatos módon ez az év nem szólt azokról, akik már önkéntesek, hogy nekik mire lenne igényük, hogyan tudnának ők fejlődni egy-egy szervezetnél, pedig „egy önkéntest csak egy másik önkéntes tud

hozni". Szintén jellemző, hogy hiányzik a „feed back” a hazai és a külföldi önkéntes tevékenység között, akik külföldre mennek, itthon általában nem folytatják ezt a tevékenységet.

Több éve fennálló komoly probléma a hazai civil szektorban az információhiány az önkéntességgel kapcsolatban. Nagyon sok szervezet még mindig nem tudja, hogyan lehet bejelentkezni és csatlakozni az önkénteseket fogadó szervezetekhez, nincs tisztában azzal, hogyan lehet legálisan honorálni az önkéntes tevékenységet. A szerteágazó civil intézményrendszer szintén nem könnyíti meg a hazai szervezetek dolgát, nagyon nehezen kommunikálnak egymással a párhuzamosan működő különböző szervezeti halmazok (CISZOK hálózat, önkéntes központok).

Az újszerű megközelítéseket, a hallgatóság számára egyaránt tanulságos és érdekes információkat nyújtó előadásokból kiderült, hogy számos feladat és eldöntendő kérdés áll még előttünk a jövőben az önkéntes szférával kapcsolatban, ezek megoldásához, egy új, professzionalizáltabb környezet és stratégia kialakításához, a civil szervezetekre, az egyházakra, az elméleti szakemberekre, valamint a kormányzati és üzleti szférára egyaránt szükség van.

Az aktív állampolgárság új lehetőségei és keretei – cybertér és E-kommunikáció szekció

A szekcióban két előadó, Kerner Barbara, a Europe Direct Baranya Megyei Európai Információs Pont irodavezetője és Berényi Konrád, az Onlinemarketing.hu Kft. vezető tanácsadója mutatta be a résztvevőknek az új kommunikációs csatornák használatának lehetőségeit, előnyeit és stratégiáit. Kerner Barbara „*Civilek és a web 2.0 – hatékony közösségi kommunikáció*” című előadásában főként a webes kommunikáció fejlődését és annak alternatíváit vázolta fel. Berényi Konrád „*Közösségépítési lehetőségek és technikák – szolgáltatások és megoldások a közösségi médiában*” című prezentációja főként a nagy közösségi oldalak – Facebook, IWIV – használatát, technikáit ismertette meg a résztvevőkkel.

Számomra nagyon tanulságosak voltak az előadások abból a szempontból, hogy milyen lehetőségek rejlenek a közösségi médiában – különösen a legnagyobb közösségi oldalakon –, akár kisebb civil szervezet számára is. Mit kell, és mit tehet egy szervezet érdekében, hogy népszerűbbé tegye önmagát, egy-egy programját vagy valamely fontos üzenetét a célcsoportja számára anélkül, hogy ehhez drága hirdetési szolgáltatásokat venne igénybe. Olyan fontos stratégiai kérdéseket kell eldönteni a web 2.0 kommunikáció használatakor is, hogy: mi a célunk; mik a kereteink; kiket akarunk elérni; hol van a célcsoportunk; mit tudunk nyújtani számunkra; hogyan tudjuk kiterjeszteni a velük való beszélgetést; és végezetül, hogyan tudjuk rávenni őket az aktivitásra?

„Közeledő” programunk – úgy gondoltam – alkalom arra, hogy kipróbáljam, mire mehetek az elhangzottakkal, ha komolyan veszem őket, és igyekszem programunkra szabva követni azokat. Összeállítottam a következő egy hónap közösségi médiára vonat-

kozó kommunikációs stratégiáját az előadáson ismertetett tanácsokkal összhangban. Ennek hatására egy hónapon belül, azaz a programunkig bezárólag, megduplázódott, azaz kb. 400-ról 870 fő fölé ugrott azok száma, akik gombnyomásukkal kifejezték, hogy „tetszik” nekik az oldal, népszerűbb elnevezéssel: „lajkolták” a programunkat, nyomon követték kiírásainkat az oldalon.

A konferencián elhangzott és általunk is felhasznált javaslatok – a teljesség igénye nélkül – a következők voltak:

- Ne önálló „profil” hozzunk létre neki, mikor regisztrálunk, hanem saját profilunkkal belépve „oldalt”, amelynek így azonnal adminisztrátorai is leszünk.
- Előnye, hogy nem kell külön belépni az oldalra; magunk mellett adminisztrátornak nevezhetjük ki megbízható munkatársainkat, szervezőinket is; számos statisztikához jutunk hozzá látogatóinkról, illetve „posztjainkról”.
- Rendszeresen „posztoljunk”, két-háromszor naponta.
- Mindig legyen releváns, időszerű, napi szinten aktuális, amit kiteszünk, legyen az hír, kép, vélemény, egy online cikk linkje stb.
- Ha már több felhasználónk van, statisztikákból láthatjuk, hogy a napnak általában melyik óráiban látogatják a közösségi oldalt, így érdemes azokban az órákban közzé tennünk aznapra szánt megjelentetni valónkat. Ezek az aktívabb időpontok általában reggel 7-9 óra (munka előtt), 12-14 óra (ebédidő) és 16-18 óra között (munka végén) vannak.
- Legyen változatos az oldalunk tartalma. Ne csak egyféle tartalmat töltünk fel, hanem válogassunk a következőkből: aktuális saját hírek, tippek, kérdések a felhasználókhoz, meghívások, események, képek, videók, ismeretterjesztő információk, szavazás, fórumtéma, vitaindító, enyhén kompromittáló vélemények stb.
- A visszajelzések alapján a legnépszerűbbek a fotók, videók (főleg, amelyeken magukat is láthatják), a státuszjelentések és az események.
- Ha csak egy linket osztanánk meg, sose tegyük önmagában, hanem mindig írjunk egy-két mondatot arról, miért tesszük közzé az adott tartalmat. Véleményezzük vagy tegyünk fel kérdést mellé.
- A kevesebb néha több. Bár szükséges némi plusz energia ahhoz, hogy jól építsük fel a kommunikációnkat a közösségi oldalakon, azonban fontos tudatosítani, hogy ezek nem blogok, folyóiratok. Eredményesebb inkább csak néhány, de jól megfogalmazott mondattal élni, mert a hosszabbat nem fogják elolvasni.
- Beszéljük meg munkatársainkkal, a többi adminisztrátorral a kommunikációs stratégiát: Milyen gyakorisággal, milyen időpontokban jelenhetnek meg kiírások? Miről szólnak ezek és miről nem? Megoszthatjuk-e más, hasonló szervezetek, projektek „posztjait” vagy sem? A felhasználók „posztolhatnak”-e? Ki válaszolhat a felhasználók „posztjaira”, vagy ránk adott kommentárjaira?
- Alkalmazkodjunk a változásokhoz, az igények változásához.
- Tanuljunk másoktól. Nézzük meg, hogyan, miről írnak azok, akik széles tömegeket tudnak megszólítani, vagy érezhetően elérték már a célcsoportjukat.

- Nézzük át és alkalmazzuk a www.socialtimes.hu, www.socialbakers.com oldalak (ingyenes) szolgáltatásait, hogy még többet megtudjunk Facebook oldalunk és kommunikációnk hatékonyságáról.

Felmerülhet persze a kérdés: mi értelme van „követőket, lájkolókat” gyűjteni? Úgy gondolom, mindennek csak akkor van haszna, ha célzott, jól felépített üzeneteinkkel, posztjainkkal azokat szólítjuk meg, akik valóban a célcsoportunkat képezik. Nem kell mindenáron mindenkire szólunk. Rájöttünk arra is, hogy a Facebook önmagában tagtoborzásra, egy eseménybe történő komolyabb bevonásra nem feltétlenül a legalkalmasabb eszköz, erre még mindig hatékonyabb és emberközelibb a személyes invitálás valamilyen formája, ellenben a közösségi média az egyik legolcsóbb (csak időbe és energiába kerülő), de egyben az egyik leghatékonyabb eszköz arra, hogy szervezetünk, programunk üzenetét éppen azokhoz juttassuk el, akikhez leginkább szeretnénk.

Az önkéntesség „másik” gyakorlata: az informális és a közeleti önkéntesség szekció

A bevezetőben Péterfi Ferenc beszélt arról, hogy az önkéntesség kialakuló „hagyományos” gyakorlatában és értelmezésében: a szervezetekben végzett és szervezett önkéntesség mellett igen jelentős szerepe van e tevékenység informális gyakorlatának is. Egyáltalán, az önkéntes munka sokkal tágabb és színesebb társadalmi tevékenység, mint ahogy az a praxisban, előadásokban, tanulmányokban gyakran megjelenik. Éppen a formális keretek közé szorítása jelent gyakran korlátot, járul hozzá a formalizálódásához, okozza a sokféleség gazdag színeinek elvesztését – beszürkülését.

Az önkéntes munka az ember legszabadabb tevékenységeinek egyike, a szabadság legteljesebb kibontakozása lehet. Magunk határozzuk felőle, nem külső elvárásokhoz igazítják, és szabad választásunk révén azzal foglalkozhatunk, ami bennünket a leginkább „megemelhet”. Kevés nagyobb ajándéka lehet az embernek, mint hogy szabadságában azt csinálja, amit leginkább hasznosnak tart, és az még a közösségét is gyarapíthatja.

Két meghívott előadó számolt be a társaival végzett önkéntes programjaikról: egy idősek körében elindult szomszédsági önkéntes hálózatról beszélt Gálné Kuhár Erzsébet, majd egy nagyon szegény és lepukkant városrészben, a Józsefvárosban, a Magdolna negyedben zajló közösségi programot mutatott be Frank Sándor. Érdekessége a két kezdeményezésnek, hogy mindkettő szomszédsági közösségi munkáról szólt.

Gálné Kuhár Erzsébet „60+ program a minőségi időskorért” c. előadásában Újbuda néhány éve elindított kerületi programját ismertette. Ebben a folyamatban a XI. kerületi Önkormányzat közösségfejlesztői tevékenységet is kezdeményezett, s erre hívott szakembereket segítségül. Az elmúlt évben Újbuda öt városrészében indult az idősek körében lakónegyedenkénti szükségletfeltáró és aktivizáló folyamat. Az itt azonosított érdeklődők számára a közösségi, az önkéntes és a szomszédsági munkára is felkészítő képzések indultak, s városrészenként önálló hálózatba szerveződtek a 60 év feletti résztvevők.

Ahogy a program toborzó szórólapjából is megtudhattuk: „A szomszédsági önkéntes fő jellemzője, hogy szívesen tevékenykedik a lakóhelyén, tájékozott a helyi történések-

ben, észreveszi és felkarolja az »ügyeket«. Jól ismeri a környéken élő kortársait, szívesen beszélget. Meggyőződése, hogy »nem csak a húszéveseké a világ«, háromszor annyi évesen is képesek az emberek arra, hogy sorsukat maguk irányítsák, sőt, még ennél is többre: hogy egy lakóhelyi közösség sorsának alakításában meghatározó szerepük legyen. A szomszédsági önkéntes lelkes és agilis, aki hatással van az emberekre, és van valami rejtett tehetsége arra, hogy a közösség érdekében »munkára hívjon« másokat is. Tudjuk, hogy minden lakóközösségben vannak ilyen emberek, a közösségfejlesztő program szeretné megtalálni, és szerepükben megerősíteni őket, hogy mindennek az öntevékenységnek motorjai lehessenek.” Párhuzamosan – az öt kiválasztott területet meghaladóan – az egész kerület szintjén egy 60+ Média Műhely szerveződött ugyancsak az érintettek közül, amely a program nyilvánosságának a szélesítését – és persze az önkifejezés egy újabb esélyét – segíti. Más érdeklődők – már teljesen öntevékenyen kezdeményezve – várostörténeti témák ürügyén fotókört szerveztek, de már az új digitális fényképezés technikájának az elsajátítására.

Gálné Kuhár Erzsébet beszámolt jó néhány konkrét programról, az idők egymáshoz való viszonyának változásairól és a kezdeményezőkézség megerősödéséről, arról a halatlan erőforrásról, amely egy ilyen munka révén felszínre hozható.

Magdolna Negyedi Szomszédsági Tanács (MANESZOTA) névvel alakult józsefvárosi szerveződés munkáját mutatta be Frank Sándor ugyanebben a műhelyben. A Magdolna negyed és a szociális városrehabilitáció bemutatását követően arról beszélt, hogy a Mátyás tér környezetében alakult önkéntes program alapvetően a helyben élők érdekeinek a képviselésére és védelmére, továbbá a helyi öntevékenység lassan kialakuló bátorítására, fejlesztésére egy újfajta szervezet létrehozására és működtetése vállalkozik.

A Szomszédsági Tanács olyan alulról szerveződő, független szervezet, amely saját döntése alapján kezdeményez partnerei felé, kidolgoz javaslatokat, állásfoglalásokat, és véleményez mindent, ami a lakossággal, környezetükkel kapcsolatos. Elsősorban a lakossági szükségletekhez igazodó témákhoz kötődő munkacsoportjaiban működik, ahol az érdemi munka zajlik.

Az érzékletesen bemutatott és megjelenített előadásban nagyon érdekes volt a felelősségvállalás kiépítésének a szándéka, amely ugyanakkor a gyakran vele járó kirekesztés elkerülését is igyekszik szem előtt tartani. Külön értéke volt ennek a bemutatónak, hogy a kitartó és következetes közösségi befektetés erőfeszítéseit érzékeltette a résztvevőkkel.

Felkért hozzászólóként az önkéntes munka egy sajátos területéről tudósított még e szekcióban Kovácsné Treer Mária, aki a családi haláleseteket követő, az ilyen élmények feldolgozását segítő gyázmunkáról beszélt. A közösségek – nyilván le sem kell írni, hogy önkéntes közösségekről van szó – meghatározó erejéről, felelőségéről és nagy lehetőségéről számolt be az érdeklődőknek. S bár többnyire egyházi háttérű közösségek az ilyen kezdeményezések segítői, de ez a – más korosztályokat is érintő – segítő munka nem csak a hívőket szolgálja.



Fotó: Gönczö Viktor

AZ INTÉZMÉNYI ÖNKÉNTESSÉG A SZOCIÁLIS ÉS GYERMEKVÉDELMI KÖZSZOLGÁLTATÁSOKBAN¹

Kinyik Margit

Bevezetés

■ A formális, szervezeti keretek között zajló önkéntes tevékenység Magyarországon a rendszerváltást követő években nagyrészt a civil/nonprofit szektor belső, majd 2000 után a kormányzattal történő párbeszédének „privilegiuma” volt. Alátámasztja ezt az a tény is, hogy az ENSZ által 2001-ben meghirdetett „Önkéntesség Nemzetközi Éve” után tapasztalható látványos hazai fejlődés motorjai elsősorban a civil szektorból kerültek ki. A közérdekű önkéntes tevékenységről szóló 2005. évi LXXVIII. törvény ötlete és előkészítése, az önkéntesközpontok², majd megyei önkéntescentrumok³ civil hálózatának kiépítése szintén civil kezdeményezésként értékelhető. E folyamatban az önkéntesség egyre diverzifikáltabb módon jelent meg mind a köztudatban, mind a szakmai diskurzusban, jóllehet, az önkéntesség továbbra is a civil/nonprofit szektor komoly szervezeti erőforrása. A vállalati önkéntesség, mint a CSR egy típusa vagy a közszolgáltatásokhoz kapcsolódó intézményi önkéntesség térnyerése azt jelzi, az önkéntesség mára valamennyi szektort érintő kérdéssé vált.

E térnyeréssel párhuzamosan – részben a gazdasági világválság hatására – egyre erőteljesebb az önkéntesség mint társadalompolitikai eszköz alkalmazási lehetőségeinek keresése. Ezt a szemléletet tükrözik az Európai Unió 2011-re vonatkozó, az aktív állampolgárságot hangsúlyozó célkitűzései is. Az önkéntesség az utóbbi időben Magyarországon is egyfajta „horizontális szempontként” kerül értelmezésre, számos pályázati kiírásban meg-

kerülhetetlen elemként jelenik meg. Szocializációs, munkaerő-piaci, szolgáltatásszervezési funkcióinak felértékelődését bizonyos hazai jogszabályi változásokban is tetten érhetjük⁴.

Megállapíthatjuk, hogy noha az önkéntesség mint témakör szakpolitikai és társadalmi kommunikációs pozíciója jelentősen javult, bizonyos területeken, így a közszolgáltatást biztosító állami és nem állami intézményekben viszonylag kevés tapasztalat áll rendelkezésre az önkéntesekkel történő együttműködésre vonatkozóan.

Jelen tanulmány keretében egy 2010-ben szociális és gyermekvédelmi intézmények körében készített, két megyére kiterjedő kutatás eredményeit összegezzük az intézményi nyitottság, az önkéntesség megítélése, az önkéntesekkel szerzett eddigi tapasztalatok tekintetében. Úgy gondoljuk, az eredmények hozzájárulhatnak a szociális ágazat és az önkéntesség lehetséges jövőbeli kapcsolódási pontjainak meghatározásához.

A formális, szervezeti önkéntesség jellemzői Magyarországon

A lakossági önkéntes tevékenység felmérése kapcsán alapvető annak vizsgálata, hogy az önkéntes tevékenység a társadalom és a gazdaság mely szegmensére irányul. A kedvezményezettek köre tág lehet, hiszen a segítő tevékenység megcélózhat ismerősöket, közösségeket, ismeretleneket, ugyanakkor formális szervezeti keretekbe is integrálódhat. Ez ad okot az informális és formális (szervezethez kötött) önkéntes segítő tevékenység közötti különbségtételre.

Magyarországon az utóbbi évtizedekben két alkalommal, 1994-ben (Czakó et al, 1995) és 2004-ben (Czike–Kuti, 2005) végeztek a lakosság körében az önkéntes tevékenységre és az adományozásra⁵ vonatkozó adatfelvételt.

A 2005-ben lefolytatott lakossági felmérés eredményei szerint Magyarországon az informális önkéntességnek nagyobb tér jut mint a formális, szervezetekhez kapcsoló önkéntes tevékenységnek. Míg az informális önkéntesség a lakosság 40 százalékára, a szervezeti önkéntesség csupán 5 százalékra volt jellemző, és a formális önkéntesség tekintetében az 1995-ös adatokhoz viszonyítva az eltelt tíz évben nem történt elmozdulás. (Czike–Kuti, 2005)

A kutatás adatai szerint a szervezetek mint az önkéntes tevékenység kedvezményezettjei 10,5 százalékos arányban jelentek meg. Ez egyaránt magában foglalja a nonprofit szervezeteket, a pártokat, az egyházi, piaci és állami szervezeteket. Közülük legjellemzőbbek az állami intézmények voltak, amelyeket gyakoriságban az egyházak követtek, azonban kisebb arányban a pártokhoz kapcsolódó önkéntes aktivitás és a szervezetekben önként vállalt tisztség – vezetőségi, kuratóriumi tagság – is fellelhető volt. (Czike–Kuti, 2006:36)

Az itt említett lakossági felmérések nagyvonalakban utalnak a formális önkéntesség kiterjedtségére, azonban erre irányuló specifikus adatokat szinte csak a nonprofit szektorra vonatkozó statisztikákban és kutatásokban lelhetünk fel; az állami, egyházi, vagy a vállalati környezetben végzett önkéntesség volumenéről és jellemzőiről ma még kevés információ áll rendelkezésre.

A nonprofit szervezetekhez kapcsolódó önkéntesség kiterjedtségéről a Központi Statisztikai Hivatal éves jelentései adnak képet. A 2009-re vonatkozó adatok szerint a nonprofit szektorban 426 697 önkéntes dolgozott, amely magában foglalja a társas nonprofit szervezetek tagságát és a „kívülről” érkezett önkénteseket is (Központi Statisztikai Hivatal, 2011).

Intézményi vagy közszolgáltatásokhoz kapcsolódó önkéntesség

Az intézményi vagy közszolgáltatásokhoz kapcsolódó önkéntesség specifikumai esetében figyelembe kell vennünk a szolgáltatások magasabb szintű szabályozottságát és az ebből adódó szakmai és adminisztrációs követelményeket, a bürokratikus és hierarchikus szervezeti struktúrát, a humán szolgáltatások esetében az ellátotti csoportok sajátos jellemzőit és igényeit, valamint a szervezeti kapcsolatokat és a rekrutációs bázist, amelyek kétségkívül „szűrőket” jelenthetnek a kívülről érkező önkéntesek fogadásában.

Erre mutat rá egy, a szociális nonprofit szervezetek körében végzett hazai kutatás (Czike–Bartal, 2005), amely a szervezetek funkcionális típusainak megfelelően vizsgálta az önkéntesekkel kapcsolatos elvárásokat és a menedzsmentre irányuló kihívásokat. A funkcionális elemzés azon az elméleti megfontoláson alapul, amely szerint a nonprofit szervezetek egyfajta intermedier szerepet töltenek be a társadalomban, annak informális és szervezett, formális szegmenseivel együttműködésben léteznek, azonban e szegmensekhez eltérő mélységben kötődnek. A Zauner (Zauner, 2002, cit. Czike–Bartal, 2005:80) által kialakított funkcionális tipológia három kategóriát különböztet meg. A *vállalkozásközel*i nonprofit szervezetek alapvetően piaci érdekeltségűek, a *bázisközel*iek tagság- és közösségorientáltak (az informális társadalomhoz kötődnek erősen), az *állam/önkormányzat-közel*iek pedig jellemzően állami feladatokat átvállaló szolgáltatók, az állami törekvések „nonprofitosított” megjelenítői.

A kutatás eredményei szerint e funkcionális szervezettípusokban az önkéntesség jegyei is eltérőek. Csupán néhány sajátosságot kiemelve; a *gazdaságorientált*, *vállalkozási* környezethez és kultúrához közelebb működő nonprofit szervezetek az önkéntesek esetében nagyobb professzionalizációt, szakmai tudást, szervezethez való kötődést várnak el, ugyanakkor nem tartják különösebben szükségesnek azt, hogy az önkéntes a szervezet céljainak elérésében érdekelt legyen (a tagsági, képviselői szerepkörtől azt elkülönítik). Az *állami/önkormányzati* környezetbe erősebben ágyazott nonprofit szervezetek a szervezet iránti elkötelezettséget és a szervezet tevékenysége iránti erős érdeklődést emelték ki, valamint azt, hogy az önkéntes felkészült és motivált legyen. Ebben a szervezeti típusban a legjellemzőbb a fizetett alkalmazott, így többnyire olyan önkéntesekre tartanak igényt, akik speciális feladatokra és képzettségüknek megfelelően vonhatók be. A bázisközeli nonprofit szervezetek esetében a legerősebb elvárás a szervezet céljai elérésében való személyes érdekeltség, érintettség volt, amely a szervezet iránti elkötelezettséggel párosul. Az önkéntesre vonatkozó szakmai vagy képességbeli elvárások itt jelennek meg a legkevésbé.

Az önkéntesek szervezéséhez, menedzseléséhez szükséges *szervezeti erőforrások* tekintetében a kutatók azt tapasztalták, hogy a vállalkozásközei és állam/önkormányzat-közei nonprofit szervezetek számára a legnehezebb az önkéntes munka megszervezése (hozzáértő önkéntesek felkutatása, az önkéntesek képzése, megtartása stb.), az ehhez szükséges szervezeti kapacitások megteremtése. Ugyanakkor a bázisközei szervezetek esetében a mozgósítás, az önkéntesek bevonása kevésbé jelent gondot, esetükben inkább az *elkötelezett önkéntesek* megtalálása jelent nehézséget.

A szervezetek társadalmi szerepköre, beágyazottsága, kapcsolatai így feltehetően eltérő igényeket, menedzsmenfeladatokat és bevonási eszközöket tesznek szükségessé, amelyet az intézményi önkéntesség fejlesztése során is figyelembe kell vennünk.

A kutatás célja⁶

A kutatás alapvető célja a szociális és gyermekvédelmi intézmények létező önkéntes-gyakorlatának megismerése, a lehetséges fejlesztési területek meghatározása volt. A kutatás az alkalmazott kutatások körébe tartozik. Szemléletét kétségkívül befolyásolták a kutatást végzők gyakorlatban szerzett tapasztalatai, amelyek – a rendelkezésre álló jogi keretek, szolgáltatási és segítő rendszerek adta lehetőségek között – a professzionális eszközökkel történő önkéntesrekrutációra és közvetítésre vonatkoznak. Ezt egyfajta „pragmatikus paradigmának” tekinthetjük, amelynek fogalom- és normarendszerében „valódi, szervezeten kívülről érkezett önkéntesek”, „szakmailag felkészített, tudatosan gondolkodó fogadószervezetek”, és a kettő között közvetítő professzionális szervezetek szerepelnek. Ebből adódóan kutatási kérdéseinket az alábbi módon fogalmaztuk meg:

- Milyen képet alkotnak az intézményvezetők az önkéntességre vonatkozóan?
- Rendelkeznek-e információkkal, tapasztalatokkal, az önkéntesekkel kapcsolatban az intézmény keretein belül, ha igen, mit takarnak e tapasztalatok?
- Mit jelent az intézmények számára az önkéntesség a humán erőforrás-gazdálkodás szempontjából?
- Melyek a fejlesztési, beavatkozási pontok egy külső szolgáltató (önkéntescentrum) számára?

A kutatás során alkalmazott módszerek. A kutatás alapvető módszere a kérdőíves felmérés volt, azonban a kérdőív felépítéséhez, megtervezéséhez, a fogalmak tisztázásához szükségesnek tartottuk a fókuszcsoportos módszer alkalmazását.

Fókuszcsoportos beszélgetés. A fókuszcsoportos beszélgetésre 2010. januárban került sor, a vizsgálati alapsokaságba tartozó – szociális és gyermekvédelmi alapszolgáltatást és/vagy szakosított ellátást biztosító intézmények Szabolcs-Szatmár-Bereg és Borsod-Abaúj-Zemplén megyében – nyolc vezető részvételével. A fókuszcsoport tagjainak kiválasztásánál a heterogenitásra törekedtünk; így a szociális és gyermekvédelmi területet, a különböző típusú fenntartókat (önkormányzat és társulása, civil/nonprofit, egyházi és piaci), valamint alapszolgáltatást és szakosított ellátást képviselő vezetőket egyaránt meghívtunk.

A fókuszcsoport tematikáját tekintve félig zárt volt, kérdéseit előre elkészítettük, azonban azt a beszélgetés folyama módosíthatta – és módosította is.

A fókuszcsoport néhány, a kérdőívkészítést is befolyásoló eredménye:

- Az önkéntesség fogalmát (saját intézményi tapasztalataikra vonatkoztatva) a vezetők rendkívül diffúz módon értelmezték. Ide sorolták a korábbi polgári szolgálatosokat, a munkatársak családi, szomszédsági, baráti kapcsolatait, a gyakorlatot teljesítő, felsőoktatásból érkező hallgatókat, egyházi intézmények esetében a gyülekezeti tagokat, a munkatársak „önkéntességét” (túlmunkáját vagy az intézményhez kötődő civil szervezetben végzett aktivitását), végül a szervezeten kívülről érkező önkénteseket, akiket gyakran „idegenként” definiáltak.
- Az önkéntessel kapcsolatos elvárások tekintetében kiemelték a szakmai tudás fontosságát, valamint az elhivatottságot és a korábbi önkéntestapasztalatokat.
- Az önkéntessel való kapcsolatfelvétel tekintetében a „véletlen” és a „tudatos szervezés” egyaránt megjelenik, ez utóbbi inkább eseti jelleggel, konkrét programokhoz kapcsolódóan.
- Az intézmények számára az önkéntes megbízhatósága és ellenőrizhetősége fontos szempontnak bizonyult, főként az ellátottak érzékeny igényeire való tekintettel, ezért, amennyiben tudatosan vannak be önkénteseket, úgy leggyakrabban a munkatársakra és a hozzájuk kapcsolódó informális kapcsolatokra támaszkodnak (családtagok, ismerősök, barátok). Külső közvetítők ismertsége és bevonása alig volt jellemző.

E megfontolásokat figyelembe véve felmérésünkben önkéntes segítő alatt az intézménnyel egyéb jogviszonyban nem álló segítőket értettük. (Ezzel az igen általános meghatározással elvileg kizártuk a munkatársak önkéntes túlmunkáját és az intézményhez kötődő civil szervezetekben végzett aktivitásukat, valamint minden más hivatalos munkavégzési formát is.)

Reprezentatív kérdőíves felmérés. Ahogyan arra az előzőekben utaltunk, a kutatás alapsokaságát a Borsod-Abaúj-Zemplén és Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében működő szociális alap-, illetve szakellátást biztosító szociális és gyermekvédelmi intézmények köre alkotta. A mintavételi keretet a bentlakásos intézmények megyei módszertani szervezeteitől, továbbá a regionális módszertani családsegítő és a megyei módszertani gyermekjóléti központok adatbázisából állítottuk össze. A mintavételi keretben szereplő intézmények száma eredetileg 732 volt, ebből 443 (61 százalék) Szabolcs megyében, 289 (39 százalék) Borsod megyében működött. A tervezett minta elemszám 130 volt.

Az alkalmazott mintavételi eljárás az egylépcsős, valószínűségi random kiválasztási technika volt. Az adatfelvétel során problémát jelentett, hogy az adatszolgáltatók nyilvántartásai nem naprakészek; lényegesen nagyobb a szociális szolgáltatásszervezés dinamizmusa, mint az adatbázisok frissítési gyakorisága. Emiatt többször kellett korigálni a mintavételi keretet az intézményi átszervezések, megszűnések, címváltozások miatt. Így egy összesen 175 elemszámú kiinduló mintából hoztuk létre a kutatás 130 elemszámú adatbázisát, amelyet az adatfelvétel elindítása előtti próbakérdésre kijelölt öt intézménnyel növeltük. Az adatfelvételre 2010. májusban került sor.

Rövid áttekintés a szociális és gyermekvédelmi intézmények rendszeréről Magyarországon

Noha a szociális és gyermekvédelmi intézményrendszer rendszerváltás utáni újraszabályozása öt év különbséggel történt meg, a két terület szakpolitikai és igazgatási szinten is viszonylag egységesen jelenik meg, és a szolgáltatások szervezése is hasonló elvekre épül.

A szociális igazgatásról és szociális ellátásokról szóló 1993. évi III. törvény – a továbbiakban Szociális Törvény – két fő ellátási területet definiál, a pénzbeli és természetbeni ellátásokat és a személyes gondoskodást nyújtó szolgáltatásokat. A pénzbeli és természetbeni ellátások biztosítása, azaz a segélyezés kizárólagos önkormányzati hatáskörbe tartozik. A személyes gondoskodást nyújtó szociális szolgáltatások két szinten kerülnek meghatározásra a jogszabályban, az alapszintű szolgáltatások elsősorban a prevenciót szolgálják, míg a szakosított ellátási formák az egyes társadalmi csoportok – időskorúak, szenvedélybetegek, pszichiátriai betegek, fogyatékkal élők, hajléktalanok – számára kínálnak átmeneti vagy tartós intézményi elhelyezést. A törvény az alapszolgáltatások és a szakosított ellátások keretében csaknem 30 különböző személyes gondoskodási formát definiál. A szociális alapszolgáltatások egy részének biztosítása – családsegítés, szociális étkeztetés, házi segítségnyújtás időskorúak részére – valamennyi önkormányzat számára kötelező feladat. A szakosított ellátást biztosító intézmények működtetése a településméret alapján került meghatározásra. A szociális szolgáltatások szervezése az 1990-es évek során egyre inkább többszektorossá vált, így az önkormányzatok mellett a különböző nem állami szervezetek is megjelentek a fenntartók között.

Szerkezetileg hasonló elveket követ a gyermekek védelméről és a gyámügyi igazgatásról szóló 1997. évi XXXI. törvény – a továbbiakban Gyermekvédelmi Törvény –; a pénzbeli és természetbeni ellátások mellett alapszintű és szakosított, intézményi ellátásokat határoz meg. Az alapszolgáltatás megszervezése – gyermekjóléti szolgálat – a települési önkormányzatok számára kötelező.

Mint ahogyan a kutatás módszereinek ismertetésénél arra már utaltunk, az intézményi kör pontos behatárolása nehézségeket okozott. Ennek legfőbb oka az elmúlt két évtizedben gyakran és trendszerűen változó, központilag ösztönzött szolgáltatásszervezési modellekben és a sorozatos jogszabály-módosításokban keresendő.

A Szociális Törvény 1993 és 2003 között 56 alkalommal került módosításra, szövegében 3174 esetben történt változtatás (ebből 433 csak 2003-ban⁷), és ez volt jellemző a következő újabb csaknem egy évtizedre is. A Gyermekvédelmi Törvény hasonló múltat tudhat maga mögött. A változások a fenntartókat is folyamatos átszervezésekre kényszerítették.

A legnagyobb hatású szolgáltatásszervezési irányzatok közül itt kettőt ismertetünk röviden, amelyek az intézményrendszer átláthatóságát, a szervezetek beazonosíthatóságát az adatfelvétel idején nagymértékben meghatározták és egyben megnehezítették.

Szakmai feladatokat érintő integrációs és ellenintegrációs trendek. Az 1990-es évek végétől – a Gyermekvédelmi Törvény megjelenésével – folyamatos dilem-

mák és eltérő szabályozási trendek jellemezték a szociális és gyermekvédelmi, valamint azokon belül az alapszolgáltatások és a szakosított ellátások integrált vagy elkülönített intézményi keretekben történő megszervezését. Példaként említve, az 1990-es évek végén, a Gyermekvédelmi Törvény megjelenését követően a gyermekjóléti szolgálatok és a Szociális Törvény hatálya alá tartozó családsegítő szolgálatok – mint alapszolgáltatások – integrált biztosítását ösztönözték, mivel mindkét szolgáltatás a családokra irányult, így szorosabb szakmai együttműködésre volt szükség. Idővel azonban láthatóvá vált a két szolgáltatástípus jellegéből és szabályozásából adódó különbség – a családsegítés szabaddabb megfogalmazása a gyermekjóléti szolgálatok hatósági jellegű tevékenységével szemben –, amely sok helyen a szolgáltatások szétválasztásához vezetett. A szolgáltatási szintek összekapcsolásában – szociális szolgáltató központok, amelyekben belül alap- és szakosított ellátások is elérhetők – szintén különböző központi elképzelések váltották egymást.

A szakmai szolgáltatástervezés diverzitását a változó központi szándék így erősen formálta és irányította, ugyanakkor helyi szinten a fenntartó önkormányzatok elképzelései és költségvetési lehetőségei is nagy hatást gyakoroltak, amely sokszínű intézményszerkezési gyakorlathoz vezetett.

Önkormányzati modell helyett térségi szolgáltatásszervezés. A többcélú intézményfenntartó társulások létrehozása 2004-ben a szolgáltatásszervezést gyökereiben átalakító, komoly pénzügyi ösztönzőkkel bátorított kormányzati lépés volt. Korábban a szociális és gyermekvédelmi feladatok ellátása a települési és megyei önkormányzatok felelősségi körébe tartozott, lakosságszám szerint differenciálva az egyes szolgáltatástípusokat. Az önkormányzatok – többnyire finanszírozási nehézségeik miatt – azonban csak részben tudták teljesíteni fenntartói kötelezéseiket; a szociális és gyermekvédelmi alapszolgáltatások területi eloszlásában komoly fehér foltok keletkeztek. Jellemző volt, hogy a kisebb településeken szívesebben vállalták fel törvényi kötelezettség nélkül a kedvezőbb finanszírozású idősok otthona, mint szakosított intézmény működtetését, miközben kötelező alapszolgáltatások nem voltak elérhetők a településen (Tausz, 2002:40).

Ezt a problémát kívánta orvosolni a többcélú intézményfenntartó társulás, amely egyben egy gazdaságosabb, költséghatékonyabb szolgáltatásszervezési modellt jelentett, területileg egységesítve a szétaprózott intézményrendszert, szervezeti közösségbe integrálva a kistelepüléseken oly gyakori „egyszemélyes” családsegítő és gyermekjóléti feladatokat ellátó munkatársakat. A társulás keretében működtetett intézmények szolgáltatási palettáját, az egyes szolgáltatások térségen belüli elosztását a társulásokban részt vevő települési önkormányzatok helyi érdekei és megegyezése napjainkban is folyamatosan alakítja, amely tovább növeli a sokszínűséget.

E folyamatok hatására a „tiszta profilú”, egy-egy önkormányzathoz, településhez kötődő, annak hatókörében működő szociális és gyermekvédelmi intézmények az utóbbi években egyre ritkábbá váltak, helyettük egy folyamatos dinamikában lévő, szolgáltatásaiban és térségi kiterjedtségében változatosságot és változékonyságot mutató intézményrendszer alakult ki.

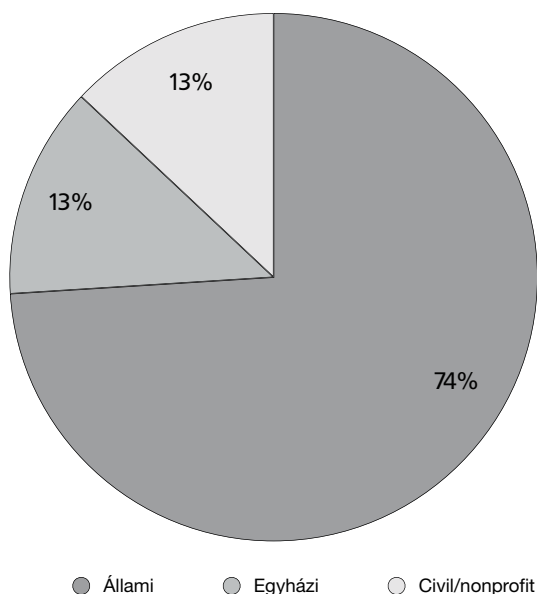
A kutatás eredményei

A kutatás eredményeinek ismertetésekor elsőként a mintában szereplő intézmények szervezeti, és a válaszadó intézményvezetők szocio-demográfiai jellemzőit mutatjuk be. Az ezt követő részben az intézmények humánerőforrás-menedzsmentjével foglalkozunk, amelyen belül a hagyományos és atipikus foglalkoztatási formák alkalmazását és a hozzájuk kapcsolódó attitűdöket is vizsgáljuk. A harmadik fejezetben az önkéntességre vonatkozó általános elképzeléseket és az önkéntesekkel szerzett intézményi tapasztalatokat összegezzük.

A mintában szereplő intézmények szervezeti jellemzői. A vizsgálati mintán belül a Borsod megyei intézmények aránya 53 százalék, míg a Szabolcs megyében működőké 47 százalék volt.

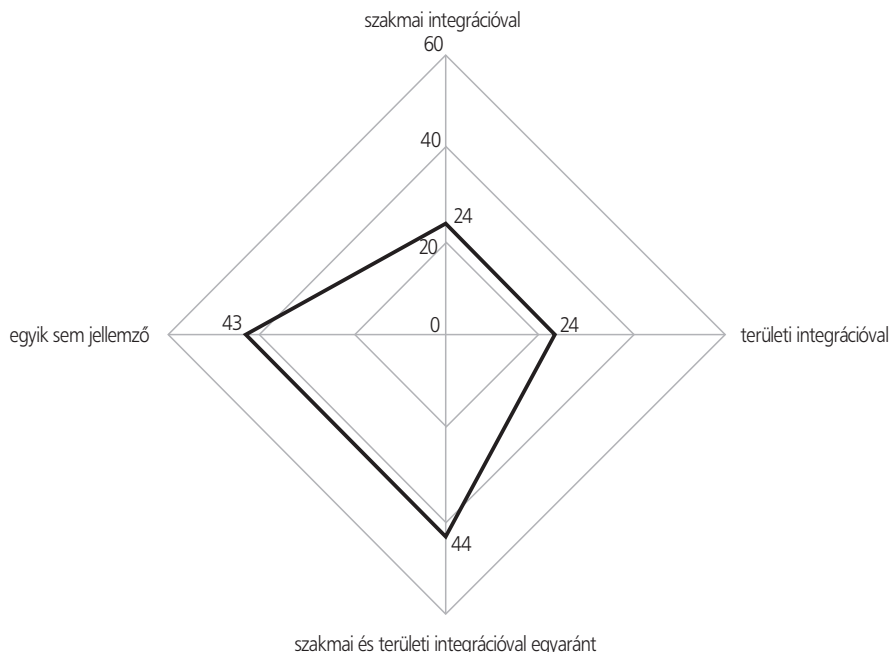
A fenntartók tekintetében az állami szereplők domináltak (1. ábra), a nem állami fenntartók az intézmények egynegyedét működtették. Az állami fenntartók között 26 százalék volt a megyei önkormányzati intézmény, 40 százalék a települési önkormányzat, és közel hasonló arányú, 41 százalékos volt a különböző önkormányzati társulások aránya. Az adatokból már előrevetítődik az önkormányzati társulások és a területi integráció valós tényerése a települési önkormányzatok mellett.

1. ábra. Az intézmények megoszlása a fenntartó típusa szerint (N=135)



A települési hatókörű, tiszta profilú intézmények visszaszorulását jelzi, hogy az intézmények 71 százaléka térségi és/vagy szolgáltatási integrációt valósított meg, és ezen belül is jelentős számban fordult elő a különböző szolgáltatásokat több településre kiterjedően biztosító szervezet. A sem szolgáltatási, sem területi integráció alá nem eső intézmények jellemzően olyan tartós bentlakásos szociális és gyermekvédelmi szolgáltatók voltak, amelyeket az önkormányzatok „nem adtak be” a társulásokba, azok önállóságát őrzendő.

2. ábra. Az intézmények száma az integráció jellege szerint (N=135)

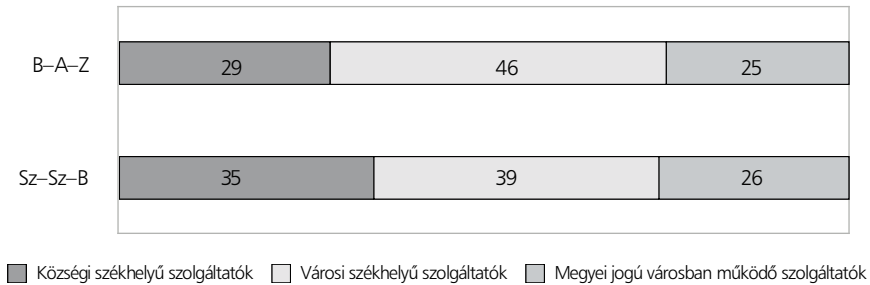


Amennyiben az intézményi struktúra további rétegeit tanulmányozzuk, látható, hogy az intézmények jelentős részének székhelye a kisebb városokba mint térségi centrumokba helyeződik. Figyelembe véve, hogy a községek mindkét megyében kb. 90 százalékos arányt képviselnek, a községi önkormányzatok önálló szolgáltatásszervező funkciója háttérbe szorulni látszik. A városi koncentráció különösen Borsod megyében volt jellemző, ahol a nagyobb településszám ellenére is 2 százalékkal kevesebb a városok aránya, mint Szabolcs megyében (3. és 4. ábra).

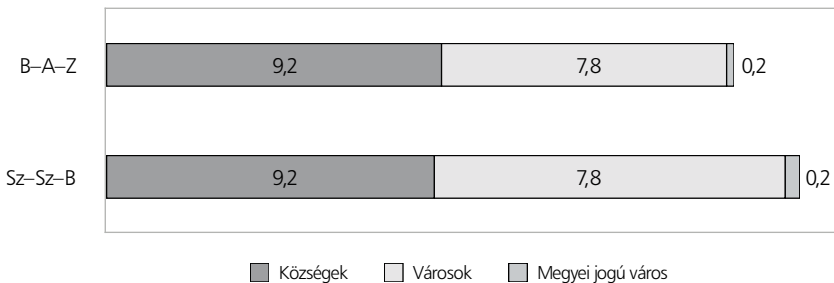
A megyeszékhelyek fenntartói szerepköre az elmúlt két évtizedben túlnyomóan a szociális és gyermekvédelmi szakosított ellátást biztosító intézményekre terjedt ki. Ezek jellemzően nagy létszámú férőhellyel rendelkező tartós bentlakásos intézmények, amelyek gyakran nem csak az egyes megyékből, hanem akár az ország teljes területéről is fogadnak klienseket.

A székhely és ezzel a vezetés városi közegbe való tolódása kutatási témánk szempontjából is releváns, hiszen tágabb önkéntesrekrutációs bázist feltételez az intézmények számára.

3. ábra. Az egyes településtípusokon székhellyel rendelkező intézmények aránya megyénként (N=135, százalék)



4. ábra. A települések megoszlása településtípusonként Borsod-Abaúj-Zemplén és Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében (százalék)



Forrás: Központi Statisztikai Hivatal, 2009

A válaszadó intézményvezetők szocio-demográfiai jellemzői. Noha a kutatás vizsgálati egysége az intézmény volt, néhány, a válaszadó vezetőkre vonatkozó kérdés is szerepelt a kérdőívben, hiszen az adatfelvételt megelőző fókuszcsoportos beszélgetés alapján feltételeztük, hogy a vezetők bizonyos attitűdjei, személyes tapasztalatai befolyásolhatják az önkéntesek fogadását mind a döntéshozás, mind a megvalósítás során.

A válaszadók 51 százaléka volt intézményvezetői pozícióban, 9 százalék intézményvezető helyettesként válaszolt, további 31 százalék középvezető réteget képviselt, míg a fennmaradó 9 százalék nem vezető beosztásban lévő beosztott értelmiségiként vett részt a kutatásban.

A hazai szociális ágazatot tekintve nem meglepő, hogy a válaszadók 90 százaléka volt nő, és mindössze egytizede férfi. A megkérdezett vezetők, értelmiségiek 18 százaléka 35 év alatti, további 35 százalék pedig a 36–45 éves középkorosztályhoz tartozott, amely a fiatalabb vezetők fokozatos megjelenésére enged következtetni.

A legmagasabb iskolai végzettség vonatkozásában a főiskolai diploma a legjellemzőbb (66 százalékos), ezt követi a gyakorisági sorrendben az egyetemi képzettség (a válaszadók 22 százaléka rendelkezik vele). A fennmaradó 12 százalék középfokú, és azt kiegészítő közép- vagy felsőfokú szaktanfolyami képzettségről számolt be.

A vezetők 94 százaléka említette, hogy rendelkezik valamely, a szociális területhez kötődő képesítéssel, ugyanakkor még jelenleg is magas a rokon területeken – egészségügy és oktatás – alapképzettséget szerettek aránya, amely a rendszerváltást követő időszakban vált igazán jellemzővé. A szociális képzettség magas aránya azt a törvényi elvárást tükrözi, amely a vezetői státus betöltéséhez szükséges végzettségre vonatkozik, és idővel minden vezető számára kötelezővé vált.

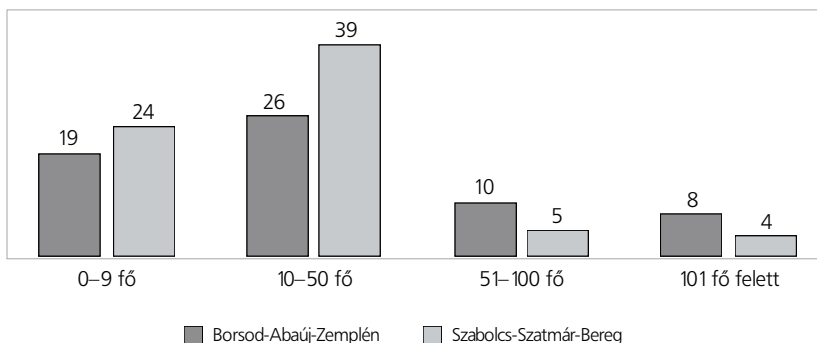
A kérdőív összeállításakor – a fókuszcsoportos beszélgetés eredményeire is támaszkodva – úgy gondoltuk, a civil szervezetekkel való személyes kapcsolat, élettapasztalat fontos információ lehet az önkéntesség megítélése szempontjából, ezért a kérdőívben szerepeltettünk erre vonatkozó kérdést is. Mint kiderült, nem hiábavalóan, hiszen a megkérdezettek 51 százaléka nyilatkozott úgy, hogy az adatfelvétel időpontjában tagja volt civil szerveződésnek.

Természetesen arra is kíváncsiak voltunk, hogy végeztek-e már korábban önkéntes tevékenységet, amelyre a megkérdezettek 66 százaléka adott pozitív választ.

Az intézmények foglalkoztatási jellemzői. Kutatási koncepciónkban és az általunk alkalmazott kérdőívben nagy hangsúlyt fektettünk az intézmények humán-erőforrás bázisára, a jellemző foglalkoztatási formák és ehhez viszonyítva az önkéntes tevékenység megítélésére. Bár az önkéntes tevékenységre vonatkozó kutatási definíciónkban határozottan elkülönítettük azt minden hagyományos és atipikus foglalkoztatási formától, leginkább arra voltunk kíváncsiak, milyen mértékben „munkaszemléletű” az önkéntes tevékenységről való vezetői gondolkodás, esetlegesen hogyan viszonyul azokhoz – az intézményi szférától egyáltalán nem idegen – atipikus foglalkoztatási formákhoz (például közcélú foglalkoztatás), amelyek – az önkéntes tevékenységhez hasonlóan – eltérnek a hagyományos munkavégzés kereteitől.

A két megye intézményi szerkezete a szervezeti méret alapján eltéréseket mutatott. Míg Szabolcs megyében a szervezetek 87 százaléka kevesebb, mint 50 főt foglalkoztatott, addig Borsod megyében ez az arány 71 százalék. Szembetűnő adat az 50-nél több főt foglalkoztató szervezetek megoszlása, ezek Borsod megyében jellemzőbbek, mint Szabolcsban.

5. ábra. Az intézmények száma foglalkoztatási létszámcsoportok szerint, megyénként (N=135)



Az intézményekben dolgozók 76 százaléka szakmai munkakörben dolgozott. Az intézményekre általánosan jellemző, hogy viszonylagosan nagy technikai, kisegítő bázissal és jóval kisebb létszámú adminisztratív háttérrel látták el tevékenységüket.

A foglalkoztatási formák tekintetében a hagyományos munkavégzés – teljes munkaidő, intézményi státus – dominált, a részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya 4 százalék volt, amely elmarad az országos adatoktól (2010-ben 5,8 százalék, KSH, 2010⁸). A konkrét feladatokhoz, projektekhez kapcsolódó alkalmazottak száma szinte elenyésző, kevesebb mint 1 százalék.

Az intézményekben dolgozók 15 százalékát az *egyéb jogviszony keretében* alkalmazottak teszik ki. Az egyéb jogviszonyon belül legmagasabb arányban (48 százalék) a közfoglalkoztatás keretében bevontak jelentek meg, egy intézményre átlagosan 3,1 közcélú foglalkoztatott jutott. Őket követték a megbízási szerződéssel dolgozók (26 százalék), a tiszteletdíjasok (14 százalék), és végül az önkéntesek (12 százalék).

Hagyományos és alternatív foglalkoztatási formák az intézményekben. Az intézményekben történő foglalkoztatási gyakorlat az egyes munkaterületeken eltérő képet mutatott. A szakmai képezéshez kötött munkakörökben szinte valamennyi megkérdezett intézményben a hagyományos, teljes munkaidős foglalkoztatás volt jellemző. Az intézményvezetők 38 százaléka jelezte, hogy ezen a területen részmunkaidős foglalkoztatást is alkalmazott, és emellett 30 százalékos említési gyakorisággal szerepelt a közfoglalkoztatás is. Hasonlóan magas e munkaterületen a megbízási szerződéssel dolgozók említése is, a válaszadók 49 százaléka jelezte jelenlétüket a szakmai munkakörökben. Az önkéntesek is jellegzetesen ehhez a munkaterülethez kapcsolódtak (1. táblázat).

Az adminisztratív tevékenységek ellátásában is a hagyományos foglalkoztatási keret jellemző, itt az egyéb jogviszonyok kisebb teret kapnak.

A technikai, adminisztratív munkakörökben a hagyományos alkalmazási forma mellett a közfoglalkoztatásnak jutott jelentős szerep.

Amennyiben a vezetőket az ideális foglalkoztatási szerkezetről kérdeztük, úgy az atipikus foglalkoztatási formák már jóval nagyobb arányban kerülnek említésre; a szakmai munkakörökben önkénteseket és pályázatprojekt-megvalósítókat, az adminisztratív munkaterületen projektmegvalósítókat és közfoglalkoztatottakat, míg a technikai, kisegítő-

tő feladatok elvégzésében a közfoglalkoztatást – de az adatokból láthatóan szinte bármely alternatív formát – üdvözltek volna.

Az önkéntességnek elviekben minden tevékenységi területen jóval nagyobb teret adnának.

1. táblázat. Az egyes foglalkoztatási formák előfordulási gyakorisága a különböző munkaterületeken, tényadatok és az ideális állapotról alkotott elképzelések (N=132, százalék)

Foglalkoztatási forma	Szakmai munkakör munkakör		Adminisztratív munkakör		Technikai, kisegítő munkakör	
	jelenlegi állapot	ideális állapot	jelenlegi állapot	ideális állapot	jelenlegi állapot	ideális állapot
intézményi státus, teljes munkaidő	98	93	43	78	61	76
intézményi státus, részmunkaidő	38	46	9	55	10	64
közfoglalkoztatás	30	34	11	43	35	64
pályázat	7	57	1	51	2	49
megbízási szerződés	49	49	5	36	4	42
önkéntes	12	59	2	29	4	55

Az elképzelésekben természetesen érzékelhető a hagyományos foglalkoztatáshoz való ragaszkodás is, ugyanakkor az atipikus formák iránti nyitottság, a rugalmasabb, kreatívabb munkaszervezés gondolata is jelen volt. A hagyományos formák természetesen a jövőben sem teljesen kiválthatók, dominanciájuk – az intézményi szolgáltatások folyamatos és szilárd működtetése érdekében – várhatóan megmarad, és ezt a jogszabályok is garantálják és elvárják.

A kutatás eredményei szerint a humán-erőforrás tekintetében nem annyira a mennyiségi, mint inkább a minőségi-szerkezeti problémák, hiányok a jellemzők. A megkérdezettek 50 százaléka szerint a rendelkezésre álló humán háttér mennyiségileg megfelelő, további 25 százalék szerint maximálisan elegendő volt. Hiány leginkább a speciális szakmai területeken, illetve az intézmények működtetéséhez, fenntarthatóságuk javításához szükséges szaktudásokban jelentkezett (például pályázatírás, menedzselés, szakmai minőséget és az ellátottak helyzetét javító programok stb.). A válaszadók 9 százaléka a menedzsment fejlesztését is szükségesnek tartaná mind mennyiségi, mind minőségi téren. Ez nem is véletlen, hiszen a kistérségi integráció következményeként a szervezeti méret általánosan nőtt, azonban más helyi kutatások eredményei alapján a menedzsmentméret és -specifikáció nem változott, amely az intézményvezetők jelentős túlterheltségéhez vezetett (Kinyik, 2010).

A hiányt az intézményvezetők leginkább a finanszírozási korlátoknak és az ágazatban jellemző alacsony fizetéseknek tulajdonították. Feltételezhetjük, hogy részben emiatt érzékelhető az alternatív, jóval alacsonyabb foglalkoztatási kiadásokkal járó munkaformák iránti nagyobb elvi nyitottság.

Az egyes munkaformák szervezeti hatékonyságra gyakorolt hatásának megítélését tanulmányozva azt láthatjuk, hogy a hagyományos munkavégzés szinte minden vonatkozásban abszolút preferált, a magas foglalkoztatási költségek ellenére is. Az 1–4-ig terjedő

skálán négy dimenzióban is 3,9-nél magasabb értékkel szerepelt (tervezhetőség, ellenőrizhetőség, beilleszthetőség és szervezeten belüli elfogadottság).

A rész munkaidőről alkotott vélemények már nagyobb inkoherenciát mutatnak, de ez az atipikus munkaforma is elég hatékonynak bizonyul a jelzett értékek alapján. Az alternatív foglalkoztatási formák legnagyobb általános erénye a költségtakarékosság, amely láthatóan fontos szempont az intézmények számára (nem csak a rész munkaidő, hanem az egyéb típusok vonatkozásában is).

A rész munkaidős foglalkoztatáshoz formális elemeiben jobban közelítő pályázati és szerződéses foglalkoztatás ellenőrizhetősége, elfogadottsága szintén viszonylag magas volt, amennyiben a közfoglalkoztatásra és az önkéntességre vonatkozó adatokkal vetjük össze. A közfoglalkoztatással kapcsolatosan érzékelhető vezetői fenntartások – a változó szabályozás és az egyre rövidülő időtartam miatt – tulajdonképpen érthetőek.

Az önkéntesség, tervezhetőség és ellenőrizhetőség dimenziók jellemző alacsonyabb értékei a közfoglalkoztatás esetében kapott adatokhoz közelítenek. Általában az alternatív foglalkoztatási formák gyengébb megítélése a megbízhatóság, az ellenőrizhetőség, a beilleszthetőség és az elfogadottság tekintetében azt jelzik számunkra, hogy bár az elvi nyitottság e formák iránt adott, azonban a befogadásukhoz egy kreatívabb és talán hosszabb távon hatékonyabb munkaszervezéshez szükséges menedzsmenntattitűdők még nem teljesen vannak jelen az intézményekben.

2. táblázat. Véleménye szerint a felsorolt foglalkoztatási formák mennyiben szolgálják a szervezeti hatékonyságot? (N=132)

Az egyes foglalkoztatási formák szervezeti hatékonyságának szempontjai	Foglalkoztatási formák					
	intézményi státus, teljes munkaidő	intézményi státus, rész munkaidő	köz-foglalkoztatás	pályázat	megbízási szerződés	önkéntesség
megbízhatóság	3,90	2,98	2,42	2,94	2,86	2,79
foglalkoztatás tervezhetősége	3,92	3,10	2,40	2,68	2,82	2,56
ellenőrizhetőség	3,93	3,55	2,96	3,28	3,20	2,80
költségtakarékosság	2,75	2,87	3,63	3,72	3,03	3,74
munkatársak szervezetbe való beilleszthetősége	3,93	3,36	2,63	2,92	2,92	2,87
munkatársak szervezeten belüli elfogadottsága	3,93	3,44	2,71	3,05	3,06	2,98

Az önkéntes segítőkre vonatkozó intézményi tapasztalatok.

Az önkéntesség megítélése, vezetői attitűdök és elvárások. Kérdőívünkben az önkéntesség általános megítélésére vonatkozó kérdéseket is szerepeltettünk, amelyek összeállításánál alapul vettük és néhány kiegészítéssel alkalmaztuk a Czike–Bartal (2005) és Czike–Kuti (2006) által használt kérdéseket.

Az önkéntes tevékenység általános megítélésénél a 3. számú táblázatban szereplő ellentétpárokat használtuk, amelynél az egyes állításokkal való azonosulást egy hétváltozós (1–6) skálán jelölhettek a válaszadók, amelyen az 1-es érték az első állítással való azonosulást, míg a 6-os a másodikkal való teljes egyetértést jelentette, a közbelső értékek pedig a két állítás együttes igazságtartalmának elfogadását.

Az önkéntesség egyéni hasznosulását (az önkéntes inkább ad vagy kap a tevékenység során) a válaszadók egyértelműen az adás irányába tolták, erős altruizmust feltételezve az önkéntesek részéről. A tevékenységért járó ellenszolgáltatás tekintetében a skála másik végére sorolódtak az értékek, azaz az önkéntes inkább ne várjon ellenszolgáltatást.

A vezetők megítélése szerint bárkiből lehet önkéntes, szakmai tudás nélkül is, ebben a vélemények nagyon határozottak és egyértelműnek tűntek.

A szervezethez kötődő önkéntesség tekintetében azzal az állítással értettek egyet a legtöbben, amely az önkéntes jó érzéseivel, személyes igényeinek kielégülésével kapcsolódik össze, a szervezet számára történő hasznosulásnak mintha nem is lenne jelentősége.

Végül, az ötödik állítás vonatkozásában az önkéntes tevékenységet inkább a kisebb, informális keretek között működő szervezetekben tartották elképzelhetőnek és hatékonynak mint a nagy, formális szervezeti környezetben.

3. táblázat. Az önkéntességgel kapcsolatos állítások és értékelésük a válaszadók által (N=135)

Állításpárok	Mean	Median	Modus
Az önkéntesség révén az ember inkább csak ad ↔	2,66	3	3
Az önkéntesség révén az ember inkább csak kap ↔	4,90	5	6
Az önkéntes mindig vár valamilyen ellenszolgáltatást ↔	0,81	0	0
Az önkéntes általában semmilyen ellenszolgáltatást nem vár ↔	3,80	3	3
Bárkiből lehet önkéntes, ha szívvél-lélekkel csinálja ↔	2,80	3	3
A szervezetben végzett önkéntességnél a legfontosabb, hogy az önkéntes számára hasznos legyen ↔			
A szervezetben végzett önkéntességnél a legfontosabb, hogy a szervezet számára hasznos legyen ↔			
Az önkéntesség csak a kisebb, informálisan működő szervezetekben lehet hatékony ↔			
Az önkéntesség csak a nagyobb, formális szervezetekben lehet hatékony ↔			

A vezetők az önkéntességet láthatóan erős altruizmussal kötötték össze az önkéntes részéről, a szervezet mintha jótékony módon fogadná be az önkéntest anélkül, hogy cserébe elvárna és elismerne. (Az önkéntesség „rehabilitációs” funkciója a fókuszcsoporthoz beszélgetés alkalmával is felmerült.) Ezek az attitűdök az intézmények eddigi, önkénte-

sekkel való együttműködéssel kapcsolatos tapasztalataiban is visszaköszönnek (például a jellemző csekély elismerés és kevés juttatás formájában), ahogyan azt a későbbi fejzettekben látni fogjuk.

Egy másik kérdésben arra voltunk kíváncsiak, vajon a vezetők mely tulajdonságokat preferálják, ha potenciális önkéntesekre gondolnak? Az általunk megadott szempontok között a személyes képességekre, szaktudásra, családi állapotra, munkaerő-piaci státusra és a lakóhelyre vonatkozó tulajdonságok szerepeltek. Ezeket a szempontokat 1–4-ig terjedő skálán helyezhették el a megkérdezett vezetők, amelyen az 1-es érték jelentése „egyáltalán nem fontos”, a 4-es értéké a „nagyon fontos” volt. (4. táblázat)

4. táblázat. Véleménye szerint a felsorolt tulajdonságok milyen mértékben kell, hogy jellemezzék a megfelelő önkéntes segítő? (N=135)

Tulajdonságok	A tulajdonságok fontossága (1–4-ig terjedő skálán)		
	Mean	Median	Modus
Legyen érdeklődő az önkéntes munka iránt	3,83	4	4
Legyen elhivatott	3,83	4	4
Legyen elkötelezett a szervezet iránt	3,60	3	4
Rendelkezzen olyan tudással, amely a szervezet számára hasznosítható	3,54	4	4
Jó kommunikációs képességekkel rendelkezzen	3,53	4	4
Legyen megnyerő személyiségű	3,49	4	4
Legyen személyesen is érintett a szervezet céljaiban, tevékenységében	3,04	3	3
Legyen tapasztalt az önkéntes tevékenységben	3,04	3	3
A településen éljen	2,75	3	3
Rendezett családi körülmények között éljen	2,69	3	3
Legyen szakképzett	2,50	2	2
Személyes érintettséggel rendelkezzen az ellátotti kör vonatkozásában	2,17	3	3
Az intézményhez közel lakjon	2,16	2	1
Legyen vallásos, hívő	1,84	2	1
Legyen középkorú (30–59 év közötti)	1,71	1	1
Legyen aktív idős (60 év feletti)	1,61	1	1
Legyen foglalkoztatott	1,60	1	1
Legyen munkanélküli	1,59	1	1
Legyen háztartásbeli	1,57	1	1
Legyen gyesen, gyeden lévő	1,57	1	1
Legyen fiatal (14–29 év közötti)	1,54	1	1
Legyen tanuló	1,54	1	1
Legyen nyugdíjas	1,52	1	1
Jó anyagi körülmények között éljen	1,36	1	1
Egyedülálló legyen	1,24	1	1

A fenti táblázatban szereplő első hat attribútum képviseli a „nagyon fontos” tulajdonságokat (3-as fölötti „mean”, azaz átlagértékek). Ezek között szerepel az önkéntes munka iránti érdeklődés és az elhivatottság, a szervezet iránti elkötelezettség és a szaktudás

(amely némileg ellentmond az önkéntesekről alkotott általános képnek, „bárból lehet önkéntes” ahogyan ezt az előző kérdésnél jelölték). Bizonyos személyes tulajdonságok, mint a kommunikációs képesség és a megnyerő személyiség szintén a „nagyon fontos” sávba tartoznak.

A 2 és 3 átlagpont közé eső átlagértékek a „fontos” kategóriát jelölik, közöttük szerepel a korábban önkéntesként szerzett tapasztalat, a szervezethez való mélyebb kötődés, érintettség az intézménnyel vagy az ellátottakkal kapcsolatban, a szakképzettség, az intézményhez való földrajzi közelség és a rendezett családi körülmények. Ezek alapján úgy tűnhet, az intézmények viszonylag szűk és behatárolt rekrutációs bázisban gondolkodnak, elsősorban a településen élő, szaktudással rendelkező, a helyi közösség által pozitívan megítélt (rendezett családi körülmények) személyekben. Ez felerősíti a fókuszcsoportos beszélgetésen elhangzó véleményeket és ott sorolt példákat, az önkéntesség erős bizalmi jellegét, az önkéntes ellenőrizhetőségének, személyes megbízhatóságának és hitelességének fontosságát.

Végül az 1 és 2 közé eső átlagértékek az „inkább nem fontos” kategóriát jelölik. Az ide sorolt tulajdonságok között szerepelnek az életkori és munkaerő-piaci státusra vonatkozó jellemzők, az anyagi körülmények és a vallásosság.

Az önkéntesekkel kapcsolatos itt jellemző elvárások meg- és felerősítik Czike és Bartal (2005) államközeli nonprofit szervezetre vonatkozó megállapításait, amennyiben az intézmények erős szervezet iránti érdeklődést és elkötelezettséget, valamint magas motivációs szintet („készen kapott önkéntes”) várnak el leendő önkénteseiktől. Ugyanakkor ez a kép tovább árnyalódik, hiszen kiegészül az érintettséggel, az intézményhez való földrajzi közelséggel, a helyi közösséghez való tartozással és némileg a szaktudással is. Ilyen elvárások mentén az e közegen kívül eső környezetből érkező potenciális önkéntesek valóban „idegenként” hatnak, ahogyan ez a fókuszcsoportos beszélgetés alkalmával is megfogalmazásra került, és nem véletlenül a szóba kerülő negatív tapasztalatok is leginkább velük voltak kapcsolatosak.

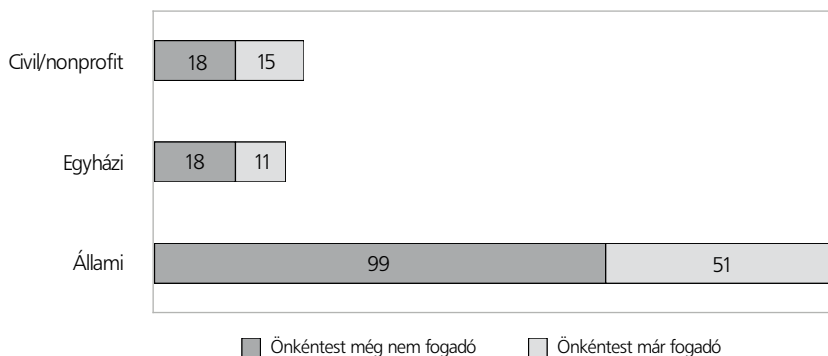
Az önkéntesek fogadásával kapcsolatos tapasztalatok. A mintában szereplő 135 intézmény közül 99-ben már fogadtak önkéntest, 77 intézményben a felmérést megelőző évben (2009-ben) is. Az önkéntes tapasztalatokra vonatkozó részletes elemzések a továbbiakban e 77 intézményre vonatkoznak.

Bár azoknál a közszolgáltatóknál, amelyek vezetői már rendelkeztek személyes önkéntes tapasztalattal, nagyobb gyakorisággal fordult elő az önkéntesek említése, szignifikáns összefüggést nem találtunk. Hasonló volt a helyzet a vezetők vallásosságával, valamint civil szervezeti tagságával, amely cáfolta azt az elképzelésünket – és a fókuszcsoportos beszélgetés során szerzett benyomásunkat –, hogy ezek a vezetőkhez kapcsolódó személyes attribútumok hatással vannak az önkéntesek szervezeti fogadására, a vezetői döntésekre. Elképzelhető azonban az is, hogy a minta kis elemszáma nem tette mérhetővé szignifikancia kimutatását.

Az állami fenntartású intézményekben az önkéntesek fogadása jóval gyakoribb volt mint más fenntartói típusok esetében, amely előbbiek mintán belüli felülreprezentációjával – és ágazati túlsúlyával – magyarázható (6. ábra). Ez azonban nem jelenti azt, hogy

az önkormányzati intézmények voltak a „legnyitottabbak” az önkéntesekre. Míg egy állami fenntartású intézményre átlagosan 6,5 önkéntes segítő jutott, addig egy egyházira 8,1 és egy civil/nonprofit szervezetre 11,6. A fogadókészség tehát különösen a civil/nonprofit fenntartásban működő intézmények esetében volt a legnagyobb.

6. ábra. Az önkéntest már fogadó és nem fogadó intézmények száma a fenntartó típusa szerint (N=135)



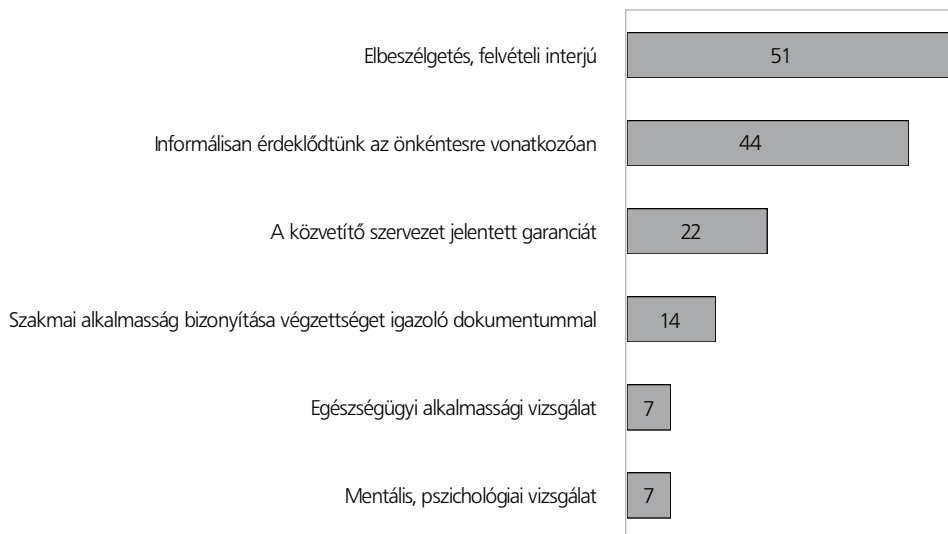
Önkéntesekkel való együttműködés az intézményeken belül. Az önkéntesekkel való szervezeten belüli együttműködés professzionális – hazai önkéntesmenedzsment-felkészítések során is elsajátítható –, folyamata különböző lépcsőket igényel. E folyamat klasszikusan magában foglalja a toborzást, kiválasztást, felkészítést, mentorálást, megtartást és motiválást, elismerést, ellenőrzést és értékelést, távozást és elbocsátást, a média kommunikációt valamint a problémák, konfliktusok kezelését. Noha kérdéseink ilyen részletességig nem hatoltak – és e klasszikus bevonási folyamatnak feltehetően ma még kevés szervezet tudna megfelelni –, bizonyos kapcsolati jellemzőkre kíváncsiak voltunk. Ezek az információk utalnak a vezetők információs szintjére, a szervezeti elkötelezettségre és tudatosságra, amely az intézményi önkéntesség fejlesztésében érdekelt szervezetek számára is gyakorlati hasznossággal bírhat.

Az önkéntesek fogadásában már tapasztalattal rendelkező 77 szervezet közül 43 vezetője nyilatkozta, hogy tulajdonképpen az önkéntes találta meg az intézményt, tudatos toborzási tevékenységet nem végeztek. Ugyanakkor azok a vezetők, akik önkéntes tapasztalattal még nem rendelkező intézményt képviselnek, leggyakoribb érvként épp azt a válaszkategóriát jelölték meg, hogy náluk „senki nem jelentkezett” (58 esetből 50 ilyen válasz született). Az önkéntest már fogadó szervezetek körében a második leggyakoribb kapcsolatfelvételi mód az „informális” felkutatás. Az önkéntesek bevonása az esetek egy nem elhanyagolható részében tehát „véletlenül” történt, amely mögött azonban komoly érdeklődés feltételezhető az önkéntesek részéről! A fogadó szervezetek köréből 30 esetben érkezett külső közvetítő szervezet bevonására utaló válasz.

A kiválasztás során a felvételi elbeszélgetés volt a legjellemzőbb, ugyanakkor igen jelentős az informális „leellenőrzés” is, harmadsorban a közvetítőszervezet jelentette a ga-

ranciát. Összesen 28 esetben a szakmai tudás és az egészségügyi, mentális alkalmasság mérésének is szerep jutott.

7. ábra. Milyen módon győződtek meg az önkéntes alkalmasságáról? (N=77)



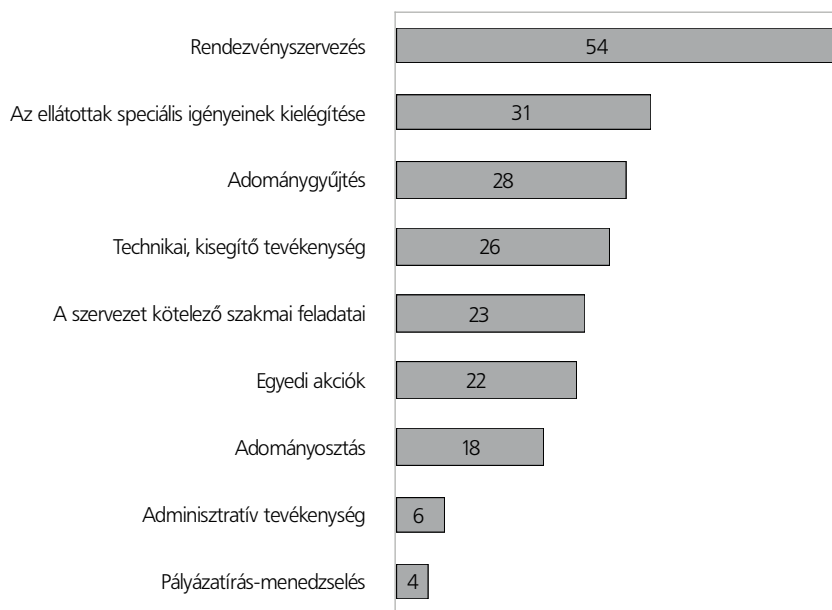
Az önkéntestapasztalattal már rendelkező intézmények négyötödében történt valamilyen bevezetés, felkészítés az önkéntes tevékenységre, amely az esetek többségében az ellátottak helyzetének bemutatását, az önkéntes által elvégzendő feladatok és az intézményi célok ismertetését takarta. A vezetők több mint kétharmada segítő munkatársat is kijelölt a leendő önkéntes mellé.

Formális szerződés megkötésére azonban az esetek 80 százalékában nem került sor, bár a jelzett évben erre már nyílt törvényi lehetőség⁹.

Az önkénteseket az intézményeken belül legjellemzőbben rendezvényszervezésre vonták be, amelyet a közvetlenül az ellátottakhoz és az intézmény alapvető szakmai tevékenységéhez tartozó feladatok követnek az említés gyakoriságában. Nem elhanyagolható emellett az sem, hogy az önkéntesek a szervezet működtetésével kapcsolatos területeken is hasznos munkát tudtak végezni, így egyrészt a technikai, kiegészítő tevékenységekben, másrészt az adománygyűjtésben és -osztásban, néhány esetben a forrásteremtésben is (8. ábra).

Az esetek 16 százalékában szezonálisan, 33 százalékában rendszeres, fennmaradó 51 százalékában eseti, akció jellegű önkéntestevékenységre került sor. Ez némileg összeeseng az említett tevékenységekkel, hiszen feltételezhetjük, hogy a technikai, kiegészítő tevékenység – például kertrendezés, felújítás – vagy épp az adománygyűjtés, adományosztás inkább szezonális vagy eseti jellegű, hasonlóképpen a rendezvényszervezéshez. Ugyanakkor az ellátottak gondozása – például lelki támogatása, fizikai segítése –, az adminisztráció vagy a pályázatkezelés már rendszeresebb jelenlétet és kiszámíthatóságot igényel.

8. ábra. Milyen területeken vették igénybe az önkéntesek segítségét? (N=77)



Az önkéntestevékenység elismerése, esetleges juttatások biztosítása – amelyet a törvényi szabályozás szintén lehetővé tesz – az intézmények gyakorlatában igen esetlegesen jelent meg, az intézmények alig éltek a rendelkezésre álló lehetőségekkel, amely feltevézésünk szerint alapvetően információhiányból fakad. Juttatást csak 28 esetben biztosítottak, ez túlnyomórészt étkezési lehetőséget jelentett az önkéntesek számára. Az elismerés leggyakoribb módja a szóbeli köszönet volt (70 esetben), 35 esetben jelezték a szimbolikus ajándékkal történő jutalmazást, további 16-ban pedig az írásos elismerést (referencia oklevél kiállítása). Bár az intézmények költségvetési helyzete indokolhatja az ugyanúgy pénzbe kerülő természetbeni juttatások visszafogottságát, azonban mégis azt gondoljuk, hogy mind a juttatások, mind az elismerés tekintetében már ma sokszínű és kreatív eszköztár létezik, amelyet önkéntesmenedzsment-képzéseken, tapasztalatcserék keretében bővíteni lehetne.

Lehetséges fejlesztési területek. A külső segítség iránti igény a teljes intézményi kör vonatkozásában is épp e területeken mutatkozik meg leginkább; a toborzás és a közvetítés, az alapvető, önkéntességgel kapcsolatos információk biztosítása, a jó gyakorlatok közvetítése és a motiválás kapta a legtöbb említést e tekintetben. Mérsékeltabb az igény a külső beavatkozásra, fejlesztésre a kiválasztás, az önkéntes koordinátorok szerepének tisztázása, a szerződéskötés, a beilleszkedés elősegítése terén (5. táblázat). A létező gyakorlatot figyelembe véve – gyakori eseti önkéntesség, szerződések hiánya, az önkéntesség megbízhatóságának és tervezhetőségének megítélése – azonban úgy gondoljuk, hogy a tartósabb, kiszámíthatóbb önkéntesbevonás eléréséhez e területeken is komoly fejlesztésekre lenne szükség.

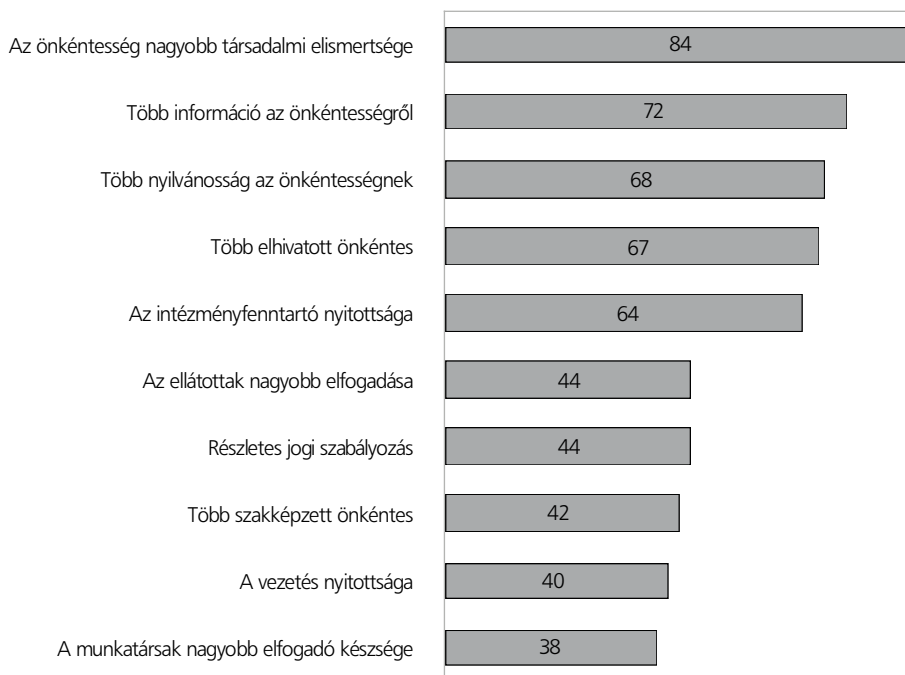
5. táblázat. Megítélése szerint az Ön által vezetett intézménynek milyen jellegű külső segítségre lenne szüksége ahhoz, hogy az önkéntes segítőkkel hatékonyabban tudjon együttműködni? (N=135)

Tapasztalatok	Említések száma	Gyakoriság (%)
Önkéntes segítők toborzása, közvetítése	97	72
Jó gyakorlatok bemutatása	87	64
Alapvető információk biztosítása az önkéntességről	85	63
Önkéntes segítők motiválása	82	61
Önkéntes segítők kiválasztása	54	40
Önkéntes koordinátorok felkészítése a szervezeten belül	54	40
Önkéntes szerződés megkötése, jogi ismeretek	53	39
Önkéntes segítők feladatköreinek kialakítása	49	36
Önkéntes segítők szervezeti beilleszkedésének segítése	33	24

Az intézményi önkéntesség volumenének növeléséhez a megkérdezett vezetők véleménye szerint elsősorban egy támogatóbb, nyitottabb társadalmi közegre volna szükség, a legtöbb említést ugyanis ezek a társadalmi környezetre vonatkozó szempontok kapták (9. ábra). Az önkéntesség nagyobb társadalmi presztízse feltehetően e tevékenységforma iránti (köz)bizalmat is növeli, erősíti a megbízhatóságáról alkotott képet, elfogadottságát akár a potenciális munkaadók körében is. A több információ és nyilvánosság szintén a külső környezetben rejlő tényező, mint ahogyan a több elhivatott önkéntes iránti igény is. Szervezeti tényező csak az ötödik leggyakoribb helyen jelenik meg először a sorrendben, nevezetesen az intézményfenntartó nyitottságára vonatkozóan. A fenntartó meggyőzése kétségkívül szükséges az önkéntesek nagyobb mértékű bevonásához, ugyanakkor ebben a vezetésnek is felelőssége lehet. Ez a szempont mégis a lista végére kerül, hasonlóan az utolsó helyen szereplő belső szervezeti környezettel és annak elfogadó képességével.

Ez a személet, amelyben a változás, változtatás elsősorban a külső környezeti tényezők átalakulásától függ, több dologra is utalhat a szociális és gyermekvédelmi intézményrendszer vonatkozásában. Jelezheti egyrészt az ágazati intézményrendszer erősen hierarchikus jellegét, amelyben a változások elindítása jellemzően felülről, központi szintekről vagy a fenntartóktól történik, így a vezetés proaktív és önálló kezdeményezéseinek viszonylag kevés szerep jut. Mindemellert azonban az is látható – és ehhez a fókuszcsoporthoz számos beszélgetés számos példával hozzájárult –, hogy számos jó kezdeményezés történt már az intézmények részéről, tehát a vezetői szabadság teret kaphat, ha nyitott szemlélettel és kezdeményezőkésséggel párosul.

9. ábra. Az Ön megítélése szerint milyen feltételeknek kell ahhoz teljesülniük, hogy az intézmény önkéntest fogadhasson? (N=135, százalék)



Összegzés

Kutatási eredményeink általánosságban azt tükrözik, hogy az ország észak-keleti részén működő szociális és gyermekvédelmi intézmények számára az önkéntesekkel való együttműködés ma még nem tartozik a prioritások közé. Az intézményeket az utóbbi két évtizedben történő folyamatos jogszabályi változások, az egymást trendszerűen követő, időnként egymásnak ellentmondó szolgáltatásszervezési trendek és az ágazatban jellemző forráshiány folyamatos és kényszerű alkalmazkodásra készítetik. A központi és helyi szereplők kapcsolatát erős bürokrácia és hierarchia jellemzi, a szervezeti struktúrában is lecsapódik (fenntartótól való függőség).

A társadalmi szerkezetben történő változások, a társadalmi problémák elmélyülése szintén új és egyre nehezebb szakmai kihívások elé állítja a szociális és gyermekvédelmi közszolgáltató szervezeteket.

Költségvetési lehetőségeik behatároltak és szűkösek, a jogszabályokban meghatározott létszámnormáik azonban kötöttek és merevek, szakmai feladataikat így feszes keretek között kell teljesíteniük.

Az intézményekben jellemző foglalkoztatási szemléletben és gyakorlatban a hagyományos munkavégzés a preferált, az alternatív foglalkoztatási formák inkább költségve-

tési racionalitásból fakadó kényszerválasztásoknak tűnnek. Az önkéntes tevékenység, amely még elnevezésében és törvényi szabályozásában is szándékosan elkülönítésre került a hagyományos munkavégzéstől így érthető módon idegenséggel hat.

Bár a rugalmasabb és kreatívabb munkaszervezés iránti vágy megjelenik a vezetők gondolkodásában, kétes, hogy az uralkodó vezetői attitűdök, az intézményi keretek között adott döntési szabadságfokok mellett ez külső ösztönzők nélkül megvalósulhatna.

Jól igazolják ezt az önkéntesekkel való együttműködés eddigi tapasztalatai, amelyek inkább tekinthetők jó gyakorlatok sporadikus összességének, mint a tudatos szemlélet eredményének. Pozitív ellenpéldák természetesen léteznek, azonban a szakmai párbeszédnek egyelőre nem képezik tárgyát.

Az intézmények, amennyiben önkéntesekkel tudatosan működnek együtt, úgy erősen szelektálnak, sőt, bizonyos esetekben kontraszelektálnak (önkéntesek helyi közösség általi megítélése). Számos esetben az intézményhez szorosan kapcsolódó baráti, rokoni, családi háttér bevonásáról van szó. A rekrutációs bázis ebből fakadóan szűk és úgy tűnik, jelenleg nehezen tágítható. A bizalmi alapon bevont önkéntesek tevékenységét a vezetők általában nem kívánják formális keretek közé helyezni, hiszen ez nem szükséges (erre utal a rendkívül kevés megkötött önkéntes szerződés). Kérdés azonban, hogy ilyen keretek között az intézmények az önkéntességgel kapcsolatos elvárásokat – gondoljunk az intézményeket is érintő európai uniós pályázatokban egyre gyakrabban megfogalmazott ilyen irányú elvárásokra – milyen módon lesznek képesek teljesíteni?

Jól érzékelhetők azok a vezetői bizonytalanságok is, amelyek az intézmények kapuinál megjelenő önkéntesekkel kapcsolatosak. Jelenleg esetlegesnek tűnik és leginkább a vezetés és a munkatársak nyitottságától függ, hogy ilyen esetekben létrejön-e kapcsolat, kölcsönös jó tapasztalatokhoz vezet-e mindkét fél részéről az együttműködés és kialakul-e tartósabb kötődés?

Az intézmények az elkövetkezendő években feltehetően egyre több önkéntes kopogtatására számíthatnak. A 2011-es év igen aktív és hatékony országos kommunikációja megbecsülhetetlenül teszi azoknak a számát, akik az önkéntességről információt szereztek. A kormányzati érdeklődés és stratégiaalkotási kényszer láthatóan felerősödött, amelynek eredményeképpen egyre több ágazatban és területen jelenhet meg az önkéntesek bevonása mint – egy újabb – szakpolitikai ösztönzés. A munkanélküliség növekedése a válság hatására az egyéneket is az új, még kevésbé kipróbált lehetőségek irányába mozdíthatja el.

Az önkéntesség közszolgáltatásokba történő integrálása során így nagy felelősség hárul a szakpolitikusokra, akik a tervezés során nem hagyhatják figyelmen kívül az intézmények helyzetét és lehetőségeit. Jelentős feladatok várnak az önkéntesség fejlesztésében érdekelt szervezetekre is, amelyek „alulról”, az intézményi szintről és ágazaton kívülről segítik elő az intézmények érzékenyebbé válását, a pozitív tapasztalatok gyarapodását mind az önkéntesek, mind a közszolgáltató szervezetek oldalán. A közvetítő rendszerek, a központi és helyi ágazati szereplők véleményeinek összehangolása úgy ítéljük, szerencsés módon segíthetné az intézmények, az ellátásban érintett társadalmi csoportok, az önkéntesség iránt érdeklődő állampolgárok, és nem utolsósorban a fejlesztés iránt elhivatott szervezetek jövőbeli együttműködését.

Irodalom

- Bartal Anna Mária (2010): Élnek köztünk boldog emberek is...: a magyar önkéntesek és nem önkéntesek jellemzői. In: Rosta Gergely–Tomka Miklós (szerk.): *Mit értékelnek a magyarok?* OCIPE Magyarország – Faludi Ferenc Akadémia, Budapest.
- Czakó Ágnes et al (1995): *Lakossági adományok és önkéntes munka*. Központi Statisztikai Hivatal – Nonprofit Kutatócsoport, Budapest.
- Czike Klára–Kuti, Éva (2005): *Önkéntesség, jótékonyosság, társadalmi integráció*. Nonprofit Kutatócsoport és Önkéntes Központ Alapítvány, Budapest.
- Czike Klára–Bartal, Anna Mária (2005): *Önkéntesek és nonprofit szervezetek*. Civilis Egyesület, Budapest.
- Cserhádi, Ákos (2006): *Az önkéntesség motivációi és az önkéntesség*. In: *Civil Szemle*, 2.
- Francsics Dorina (2005) (szerk.): *Sikeres Önkéntes Programok*. Önkéntes Központ Alapítvány, Budapest.
- F. Tóth András (2003) (szerk.): *Önkéntesség Magyarországon konferenciakötet*. Önkéntes Központ Alapítvány, Budapest.
- F. Tóth András–Nagy Ádám (2009): *Humán infrastruktúra*. In: *Civil Szemle*, 1–2.
- Kinyik Margit (2010): A kistérségi fenntartásban működő szociális szolgáltatók finanszírozási helyzete, különös tekintettel a hazai és európai uniós pályázati lehetőségek igénybevételére és azok szolgáltatásokra gyakorolt hatásaira. Kézirat.
- Nonprofit szervezetek Magyarországon, 2009. Központi Statisztikai Hivatal, 2011, Budapest.
- Statisztikai Évkönyv 2009. Központi Statisztikai Hivatal, 2011, Budapest.
- Tausz Katalin (2002): *The impact of decentralization on social policy*. Local Government and Public Service Reform Initiative Open Society Institute, Budapest.

Jegyzetek

- 1 A kutatás a Szocio East Egyesület által a Nemzeti Civil Alapprogramtól elnyert „*Stratégia az önkéntesség szociális ágazatban való elterjesztésére*” (NCA-CIV-09-C-0099) program keretében valósult meg.
- 2 Az Önkéntes Központ Alapítvány kezdeményezésére, MATRA és PHARE források bevonásával létrehozott, civil szervezetek együttműködésén alapuló Önkéntes Központ Hálózat.
- 3 A TÁMOP 5.5.2. konstrukció keretében 2010. január 1-jétől elindult megyei önkéntescentrumok.
- 4 Utalhatunk itt a szociális és közoktatási ágazati szabályozások 2011-es, sok szakmai vitát generáló változásaira.
- 5 Az önkéntes tevékenység és az adományozás vizsgálata mindkét kutatás esetében összekapcsolódott egy, e két területet integráló kérdőív segítségével.
- 6 A felmérést készítő munkatársak a Szocio East Egyesület szervezeti keretei között 2001 óta foglalkoznak önkéntes programokkal és ehhez kapcsolódó szolgáltatások nyújtásával. A szervezet szociális jellegéből adódóan is céljának tekinti az önkéntesség szociális ágazatban való népszerűsítését, a szociális és gyermekvédelmi intézmények, szolgáltatók önkéntesség iránti érzékenyítését. Az e területen tapasztalt korlátok, akadályok tették időszerrév a szociális és gyermekvédelmi szolgáltatók önkéntes tevékenységhez való viszonyának szisztematikus feltárását.
- 7 Forrás: <http://www.bmszki.hu/file/tekozlo/onkszp//xSerafin.ppt>. Letöltve: 2011. augusztus 19.
- 8 Munkaerő-piaci helyzetkép, 2010. Forrás: <http://www.ksh.hu>.
- 9 A közérdekű önkéntes tevékenységről szóló 2005. évi LXXXVIII. törvény.

ÖNKÉNTESSÉG CSEHORSZÁGBAN:

a hagyományos önkéntességtől az új típusú professzionális menedzsmentig

Tereza Pospíšilová

Bevezetés

■ Pitirim Sorokin amerikai szociológus az 1950-es évek elején kutatóközpontot létesített az altruizmus vizsgálatára a nagy presztízsű Harvard Egyetemen. Néhány évvel a második világháború végét követően Sorokin meg volt győződve arról, hogy az emberiség elboldogulna technológiai, tudományos és filozófiai haladás nélkül – szeretet és altruista segítség nélkül azonban nem.

Miért segítenek bizonyos emberek másokon, és hogyan teszik ezt? A kérdésre választ keresve kezdte el tanulmányozni a szentek életrajzát, valamint „a legjobb szomszéd” díjazottjainak személyére javaslatot tevő rádióhallgatói leveleket (Sorokin 1950). Rájött, hogy a jó szomszédoknak és a szenteknek van egy közös tulajdonságuk: anyagi díjazás nélkül, szabad akaratukból dolgoznak másokért vagy egy ügyért. Az önkéntes segítségnyújtás nem a jóléti államok megszületését megelőző időkből visszamaradt archaikus jelenség, és nem is egy, az 1950-es évek Amerikájának szomszédosági életében megfigyelhető tipikus tünet.

Az Önkéntesség Európai Éve 2011-ben többek között azt bizonyította, hogy az önkéntes tevékenységet Európa társadalmi és kormányai számos égető társadalmi probléma megoldásának tekintik, és készek azt társadalompolitikai eszközként támogatni.

Az Európai Bizottság 2010-ben készítette el az egyes EU tagállamokra jellemző önkéntességet elemző, összehasonlító tanulmányozatát (Volunteering 2010a), amely

Csehországra vonatkozó adatokat is tartalmaz. Csehországban az Országos Önkéntes Központ és a Civil Társadalom Fejlesztéséért Alapítvány készített kutatást a korábbi években az önkéntesség kiterjedtségével és jellemzőivel kapcsolatosan, amelynek eredményei a 2011-es év stratégiai megalapozásához is hozzájárultak¹. A teljes kutatási anyag 2010-ben jelent meg az „Önkéntesség mintázatai és értékei” című kötetben (Frič, Pospíšilová 2010). Megállapításai több aspektusban is helyesbítik és árnyalják az Európai Bizottság Cseh Köztársaságra vonatkozó tanulmányát (Volunteering 2010b), amely átfogó adatok hiányában esetenként becslésekre épített.

Módszertani megjegyzés

Az általunk készített kutatás reprezentatív kérdőíves adatfelvételen alapult, amelynek mintavételi keretét egy 3811 főből álló, 15 évnél idősebb lakossági csoport alkotta. Ebből többlépcsős rétegzett valószínűségi mintavétellel választottuk ki a mintát képező 1132 „hivatásos” – civil szervezetben dolgozó – önkéntest. Az adatgyűjtés során a válaszadási arány 65 százalék volt. Az adatfelvételre a 2009. október és december közötti időszakban került sor, a Factum Invenio ügynökség közreműködésével. Az interjúk átlagos időtartama 40 perc volt. Az adatgyűjtést 2010 májusában ezen túl három, civil szervezetek képviselőivel folytatott fókuszcsoportos beszélgetéssel egészítettük ki.

Az önkéntesek arányát az Európai Értékkutatás (EVS 1999)² során használt módszerekkel mértük. Az EVS 2008. évi vizsgálata 29 százalékra becsülte a formális önkéntesek arányát; ez kutatásunkban 30 százalék volt, amely megerősíti az EVS adatok érvényességét. A hazánkban elismertnek és hitelesnek számító Cseh Statisztikai Hivatal nonprofit szervezetekre vonatkozó szatellit számlája (lásd részletesebben: Pospíšil 2006) ettől teljesen eltérő képet fest a formális önkéntes tevékenység volumenéről. A statisztikák szerint a 15 éves és annál idősebb népesség körében az önkéntesek aránya 13,7 százalék, amely jóval alacsonyabb az általunk mért szintnél (Frič, Pospíšilová 2010:66). Az eltérést a Statisztikai Hivatal által használt kérdőív szigorúbb megfogalmazása indokolhatja, amely határozottan figyelmen kívül hagyja a „jogi kötelezettség – ideértve a tagsági jogviszonyból fakadó kötelezettségeket – alapján végzett önkéntességet”, azaz a tagok által nyújtott önkéntes hozzájárulást. Mivel az önkéntesség elsődlegesen a tagsággal működő egyesületeken belül zajlik, ez a kitétel érthető módon jelentősen lecsökkenti az önkéntesek arányát.

A formális önkéntesség fő jellemzői

Az önkéntességet vizsgáló kutatások általában az ún. formális önkéntességre fókuszálnak. A kutatásban alkalmazott definíciónk szerint a formális önkéntesség „a szabad akarattól, a családon kívüli, »harmadik személy« vagy egy ügy támogatása érdekében, anyagi ellenszolgáltatás nélkül, civil szervezet keretein belül végzett tevékenység” (Mu-

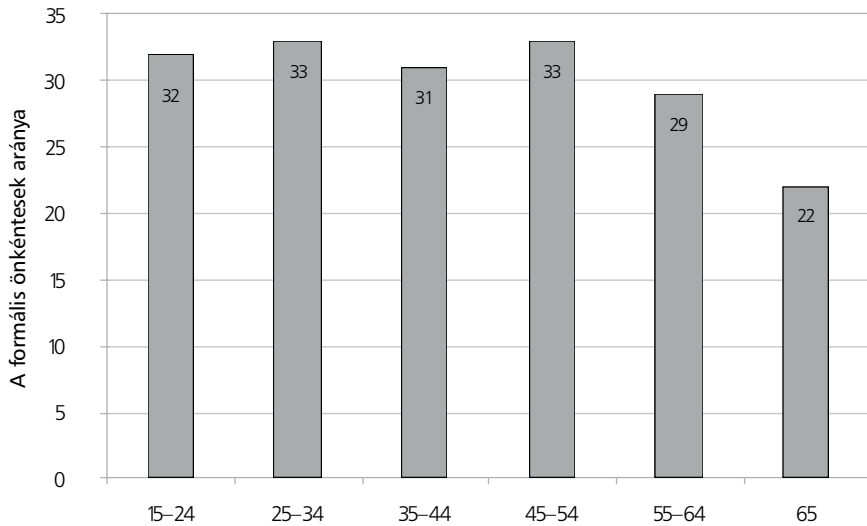
sick, Wilson 2008). Ily módon a szervezett keretek között zajló önkéntességet megkülönböztettük az egyénileg, szervezeteken kívül végzett ún. informális önkéntes tevékenységektől³. „Az önkéntesség mintázatai és értékei” című kötet (Frič, Pospíšilová 2010) és a jelen tanulmány a formális önkéntességről kíván képet adni, azonban az informális önkéntes segítségre vonatkozóan is tartalmaz megállapításokat. Kutatási adataink szerint a cseh állampolgárok 38 százaléka végzett már informális önkéntes tevékenységet. Körükben leggyakoribb a „szomszédsági önkéntesség”, amely jellemzően fűnyírást, betegek orvoshoz szállítását, időseknek történő bevásárlást takar.

Paul Dekker szerint Európában az informális önkéntesek aránya igen széles skálán mozog; a Magyarországon és Portugáliában jellemző 25 százaléktól egészen a Finnországban, Szlovéniában és Lettországon mért 70 százalékgig terjed (Dekker 2008). Csehország e skálán a középmezőnybe tartozik. Fontos megjegyeznünk, hogy az informális és formális önkéntesek csoportja átfedi egymást. Dekker adatai alapján a formális önkéntesek informális önkéntesek csoportján belüli aránya 14 százaléktól (Bulgária és Románia) 38 százalékon keresztül (Magyarország) egészen 45 százalékgig terjedhet (ez utóbbi Olaszországra jellemző). Kutatási eredményeink azt mutatják, hogy ez az átfedés Csehországban 40 százalék, mivel az informális keretek között önkéntes segítséget végzők ekkora aránya civil szervezetekhez is kapcsolódik önkéntesként. Mivel az informális és a formális önkéntesség erős pozitív korrelációt mutat, nehezen tartható az a hipotézis, amely szerint az informális önkéntesség a formális önkéntesség egyfajta pótlékeként funkcionál (Egerton, Mullan 2008). E kérdés vizsgálata azonban meghaladja tanulmányunk kereteit.

Milyen az önkéntesség kiterjedtsége Csehországban? Vajon valóban olyan alacsony az önkéntesek száma, amely nem tesz szükségessé egy kutatást? Pusztán néhány „nagyszerű emberről” van szó, ahogyan Kofi Annan, az ENSZ főtitkára említette az Önkéntesség Nemzetközi Évét megnyitó beszédében 2001-ben? Esetleg minden pillanatban találkozhatunk önkéntesekkel anélkül, hogy ez tudatosulna bennünk?

Felmérésünk azt bizonyítja, arányuk egyáltalán nem elhanyagolható; a 15 éves és annál idősebb népesség 30 százaléka folytat formális önkéntes tevékenységet Csehországban. Úgy is fogalmazhatnánk, hogy minden harmadik 15 évnél idősebb ember esetében feltételezhetjük, hogy önkéntessel találkozunk. Amennyiben adatainkat az Európai Értékrend Kutatás adataival vetjük össze, úgy az eredményeket egy többdimenziós térben tanulmányozhatjuk. Nemzetközi összehasonlításban Csehország azokkal az országokkal sorolható egy csoportba, amelyekben az önkéntesek 24–33 százalékos aránya jellemző, mint például Belgium, Ausztria, Franciaország vagy Németország. Ennél jóval magasabb – 36–47 százalék – az önkéntesek aránya Hollandiában, Finnországban és Dániában. A csehnél azonban jóval alacsonyabb arány – 9–14 százalék – figyelhető meg Portugáliában, Romániában, Bulgáriában, Magyarországon és Lengyelországban (Frič, Pospíšilová 2010, az EVS 2008 adatai alapján⁴). A cseh adatok így módon nem támasztják alá azt a néhány szerző (Jucknevičius, Savicka 2003; Howard 2003) által hangoztatott feltevést, amely szerint az önkéntesség a posztkommunista országokban mint egységes blokkban lenne gyenge állapotban.

1. ábra. A formális önkéntesek aránya az egy életkori csoportokon belül, Cseh Köztársaság 2009 (százalék)



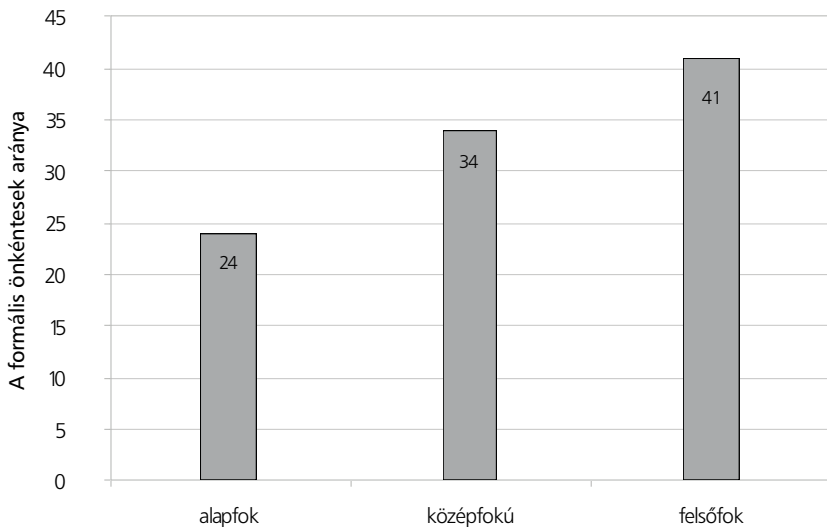
Csehországban a formális önkéntesség egy kivétellel valamennyi életkori kategóriában 30 százalék körül mozog. A 65 évesnél idősebbek körében szignifikánsan kevesebb, 22 százalék az önkéntes tevékenységet végzők aránya. Amennyiben az önkéntességet az időskorúak életminőségét javító eszközként szeretnénk alkalmazni, úgy mind az állam, mind a civil szervezetek részéről aktívabb népszerűsítő kampányokra van szükség az idősebb korosztály körében. Az adatokból látható az is, hogy a 15–24 éves fiatalok arányukban nem maradnak el a többi korosztálytól. Ez azt sejteti számunkra, hogy az önkéntesség terén generációs váltásról nem beszélhetünk. Ismeretes, hogy a fiatalok gyakran köteleződnek el környezetvédelmi vagy ökológiai szervezetek mellett, azonban jelen vannak a tradicionális tevékenységet végző szervezetekben is, mint például a sport és ifjúsági szervezetekben vagy az önkéntes tűzoltóegyletekben.⁵

Az önkéntesség egyes társadalmi csoportokra jellemző arányait más fontos tényezők is befolyásolják, amelyek közül röviden kettőre szeretnénk kitérni. Az első ilyen tényező az iskolai végzettség. Felmérésünk adatai – a más országokban mért, megalapozott eredményekkel összhangban (Musick, Wilson 2008) – azt mutatták, hogy a formális önkéntesség és az iskolázottsági szint között pozitív korreláció áll fenn (2. ábra). Kutatásunkban az általános iskolai végzettséggel rendelkezők 24 százaléka végzett önkéntes tevékenységet, a középfokú végzettséggel rendelkezők esetében ez az arány 34 százalék, míg a felsőfokú végzettségűek körében 41 százalék volt.

Az önkéntesség egyértelmű korrelációt mutat az egyén vallásosságával, noha Csehországban általánosan alacsony a magukat vallásosnak tartók aránya; a 2001-es népszámlálás alkalmával az állampolgárok 60 százaléka nyilatkozta, hogy nem vallásos (Cseh Statisztikai Hivatal 2003). Azok körében, akik évente legalább egyszer részt vesznek egyházi szertartáson, az önkéntesek aránya 34 százalék volt, amely meghaladja a teljes népes-

ségre jellemző átlagot. A magukat valamely egyházhoz tartozónak vallók körében ennél kevéssel alacsonyabb, 33 százalékos arány volt jellemző. Csehországban a vallásosság és a formális önkéntesség kéz a kézben jár, azonban ez korántsem jellemző a cseh formális önkéntesek többségére. Csehország ebben a tekintetben erősen különbözik például az Egyesült Államoktól, ahol a formális önkéntesek mindössze 15 százaléka nem vett részt vallási szertartáson az elmúlt év során, és csak 23 százalékuk nem tartozott egyházhoz (Jalandoni, Hume 2001). Csehországban az önkéntesek 60 százaléka nem vett részt vallási szertartáson, és a többség, 70 százalék nem volt tagja egyháznak (Frič, Pospíšilová 2010).

2. ábra. A formális önkéntességet végzők aránya iskolai végzettség szerint, Cseh Köztársaság 2009 (százalék)



„Régi” és „új” önkéntesség

Az „önkéntes” szó hallatán a legtöbb ember lelki szemei előtt egy elkötelezett segítő jelenik meg, aki ételt oszt, házakat tisztít meg az iszaptól egy árvíz sújtotta térségben, vagy bátor idealistaként Afrikába utazik, hogy egy helyi iskolában tanítson, esetleg betegeket látogat a kórházban. Csehországban a szociális és egészségügyi közszolgáltatások, a humanitárius segítségnyújtás vagy az emberi jogok terén végzett tevékenységek csak 1989 után indultak valódi fejlődésnek. Azt megelőzően, az államszocializmus ideje alatt a szociális szolgáltatások kizárólagosan állami fenntartásban működtek, a spontán állampolgári részvétel pedig rendkívül korlátozott volt. Az önkéntesség 1989 utáni „új” szemlélete és gyakorlata újabb társadalmi rétegek számára vált vonzóvá. Az önkéntes tevékenység presztízzsé vált, szervezésében pedig professzionális önkéntescentrumok mű-

ködnek közre (Frič, Pospíšilová 2010). A rendszerváltás után az önkéntesek saját tevékenységüket szolgálatnak tekintik, komoly és „magasabb szellemiséget képviselő” ügynek, és noha többnyire örömet és kellemes időtöltést is jelent számukra, világosan elhatárolják azt a szabadidő eltöltésének egyéb módjaitól (Pospíšilová 2010). Ez a szemlélet azonban a cseh önkéntesek mindössze egyharmadára jellemző!

Az önkéntesség típusainak elkülönítésére a Pavol Frič (1998) által kidolgozott tipológiát alkalmaztuk. A civil szervezeteket Frič egyfelől „rég”i szervezetekre (hobby, kultúra és rekreáció, ifjúsági, sport és vallási szervezetek)⁶ és „rég”i érdekképviseleti szervezetekre (munkaadói és munkavállalói érdekképviseletek, politikai pártok, szakmai szervezetek) osztotta fel. A „rég”i jelző részben arra utal, hogy ezek a szervezetek már az államszocializmus idején is léteztek, bizonyos korszakokban virágoztak. Másrészt azt a jelentéstartalmat is hordozza, hogy az ún. „rég”i mozgalmakhoz” (Giddens 1998) kapcsolódó civil tevékenységeket is megjelenítik. Frič másfelől megkülönbözteti az „új” szolgáltató szervezeteket (szociális ellátások, egészségügy, oktatás) és az „új” érdekvédelmi szervezeteket (ökológia, emberi és politikai jogok). Ezek a szervezetek „új”jak, hiszen 1989 előtt nem létezhettek vagy csak illegálisan működhettek, és mert az ún. „új” mozgalmakat” képviselik. Különbőség a két kategória között továbbá az is, hogy míg a „rég”i szervezetek jórészt a kölcsönösen hasznos tevékenységek felé orientálódnak, addig az „új”jak” többnyire a közös érdekében tevékenykednek (Frič, Pospíšilová 2010:90–92).

1. táblázat. A „rég”i és „új” önkéntesség tipológiája, Cseh Köztársaság 2009 (százalék)

Civil szervezet típusa	Önkéntesek aránya*	Önkéntesség típusa
Régi szolgáltató szervezetek	60	„Rég”i önkéntesség 75 %
Régi érdekvédelmi szervezetek	8	
Egyházi szervezetek ⁷	7	
Új szolgáltató szervezetek	15	„Új” önkéntesség 25 %
Új érdekvédelmi szervezetek	10	
Összesen:	100	100 %

* Az önkéntesek csaknem egyötöde egynél több szervezetben végzett önkéntes munkát. Ebben a táblázatban az önkénteseket az általuk választott szervezethez soroltuk be, az általuk legfontosabbnak ítélt önkéntes tevékenységre vonatkozó kérdésre adott válasz alapján.

Csehországban a formális önkéntesség viszonylag magas aránya a „rég”i – sport, kultúra, hobby, rekreáció – tevékenységeket képviselő szervezetekben a sajátos tradíciókkal magyarázható. A társadalmi munka a rezsimhez való lojalitás elvárt, kötelező megnyilvánulási formája volt valamennyi posztoszocialista országban a rendszerváltás előtti időszakban (Frič 2001; Voicu, Voicu 2003; Jucknevičius, Savicka 2003). Az 1970–80-as évektől azonban a csehek a sport, a kultúra, a hobby és az ifjúságvédelem terén való elköteleződésüket nem „erőszakoltnak” vagy „kötelezőnek” (Pospíšilová 2011), sokkal inkább ösztönözésnek és valóban önkéntesnek kezdték tekinteni. Ahogyan arra Frič rámutat, az e szervezetekben való részvétel sokak számára a társadalom valamennyi szféráját átható ideológia előli menekülés egyik alternatívája volt. Megjítélése szerint Csehország azért különbö-

zik közép-kelet-európai szomszédjaitól, mert az első és második világháború közötti időszakban (1918–1938) átélte az „önkéntesség aranykorát”. Míg ebben a három évtizedben Lengyelországban, Magyarországon és Romániában diktatórikus rendszerek uralkodtak, addig Csehszlovákiában önkéntes tömegbázissal rendelkező szervezetek vettek részt a demokratikus nemzetépítésben (például a demokratikus nemzetépítő célokat kitűző tömegsport egyesületek). A kommunista rezsim Csehországban nem sok szervezetet számolt fel, legtöbbjüket inkább „gyarmatosította”, és a Cseh Kommunista Párt által vezetett ún. „Nemzeti Frontba” tömörítve a rendszer legitimálására használta fel.

Az önkéntesség professzionális menedzsmentje

A kutatás egyik, számunkra is meglepő eredménye volt az önkéntes szektor erősen professzionális menedzsmentjének felismerése, amely elsősorban a szociális és egészségügyi szolgáltatások területén volt kimutatható. A „régii” önkéntes tevékenység által dominált önkéntes szektoron belül ennél jóval korlátozottabb menedzsment kapacitást feltételeztünk. Fontos itt megjegyeznünk azt is, hogy a fogadószervezetek köre a civil szervezeteket és egyházakat foglalta magában, az állami közszolgáltató szervezeteket, intézményeket nem. A menedzsment professzionalizációját hét indikátorral mértük (2. táblázat).

2. táblázat. A professzionális menedzsment index indikátorai és az egyes indikátorok teljesülése az önkéntesek visszajelzései alapján (százalék)

Professzionális menedzsment indikátorok	Az egyes indikátorok említési gyakorisága
A szervezetben belül van önkéntes koordinátor	55
Az önkéntesek képzésben részesülnek	45
Az önkéntesek belépését személyes interjú előzi meg	34
Az önkénteseknek van munkaköri leírásuk	24
Az önkénteseknek referenciát kell felmutatniuk	16
A szervezet szerződést köt az önkéntesekkel	15
Az önkéntesek önkéntes centrumon keresztül kerülnek a szervezethez	6

Az indikátorok alapján 0 és 7 közötti értékskálával rendelkező mesterséges mutatót hoztunk létre („professzionális menedzsmentindex”). A 0 értékkel rendelkező szervezetek a fenti indikátorok közül egyet sem, a 7-es értéket elérők valamennyit pozitívan teljesítették (2. táblázat).

Jiří Tošner, a Hestia Országos Önkéntes Központ munkatársa szerint a legtöbb esetben az önkéntes koordinátor jelenléte és az önkéntesek képzése a legfontosabb elem egy fogadószervezet esetében. Viszonylag alacsony azon önkéntesek aránya, akik a fogadó civil szervezetben nem találkoztak önkénteskoordinátorral. Az önkéntesek mindössze egynegyedét (26 százalék) teszik ki azok, akik aktuális önkéntes tevékenységükkel kapcsolatban a fenti professzionalizációs indikátorok egyikével sem találkoztak. Sokkal meglepőbb az a tény, hogy az önkéntesek fele (51 százalék) az önkéntesmenedzsment-

nek két, vagy több elemével találkozott. Megállapíthatjuk, hogy a professzionálisan menedzselte önkéntesség nem korlátozódik a szociális és egészségügyi szolgáltatásokra – noha ezeken a területeken a többen szignifikánsan magasabb a professzionális menedzsment előfordulása (2. táblázat).

3. táblázat. *Professzionizmus az önkéntes menedzsmentben, Cseh Köztársaság 2009 (százalék)*

Az önkéntesség típusa	Professzionális menedzsment index			
	Alacsony (0–1 indikátor teljesülése)	Közepes (2–3 indikátor teljesülése)	Magas (4–7 indikátor teljesülése)	Összesen
Régi típusú szolgáltató szervezetek	54	28	19	100
Régi típusú érdekvédelmi szervezetek	49	32	20	100
Egyházi szervezetek	64	25	12	100
Új típusú szolgáltató szervezetek	29	36	36	100
Új típusú érdekvédelmi szervezetek	34	26	40	100

Az a tény, hogy az önkéntesek 51 százaléka legalább két professzionizmus indikátorról számolt be, viszonylag magas professzionizációs szintet jelez az önkéntesség területén. A professzionizmus azonban az „új” önkéntességet képviselő területeken a legerősebb. Ha saját adatainkat összevetjük a brit Társadalomtudományi Kutatóközpont (National Centre for Social Science Research) és az Önkéntesség Kutatóintézete (Institute for Volunteering Research) által nyilvánosságra hozott adatokkal (National 2007), arra a következtetésre jutunk, hogy – legalábbis ebben a tekintetben – a cseh önkéntesség menedzsmentje európai viszonylatban is magas szinten áll. Nagy-Britanniában az önkéntesek 78 százaléka nem vett részt felvételi beszélgetésen és 79 százaléka nem részesült képzésben. Csehországban ezek a számok kedvezőbbek (66 százalék nem vett részt interjúban és 55 százalék nem kapott képzést). Ugyanezt látjuk a munkaköri leírások (a brit önkéntesek 81 százaléka, a cseh önkéntesek 76 százaléka nem rendelkezik ilyenekkel), illetve a referenciaigény vonatkozásában is (a brit önkéntesek 89 százalékától, míg a cseh önkéntesek 84 százalékától nem kértek referenciát).

A civil szektorban a professzionizálódást a specializáció és a differenciálódás, ezzel együtt ugyanakkor a bürokratizálódás folyamatának is tekinthetjük. Kiragadott cseh–brit összehasonlításunkat úgy is értelmezhetjük, hogy a cseh önkéntesség közelebb áll a bürokratikus eljárásokhoz. Fontos azonban tudatosítanunk, hogy az önkéntesség professzionális menedzsmentje az USA-ból és más fejlett országok által biztosított – a civil társadalom fejlesztése keretében szétosztott – pénzügyi támogatások egyik prioritált és később uralkodóvá váló szolgáltatási modellje volt.

Ilyen okok miatt nem kérdéses, miért terjedt el Csehországban a professzionális önkéntesmenedzsment szemlélete és gyakorlata. Úgy véljük, érdekes kutatási területet jelentene annak vizsgálata, hogy az önkéntesség bürokratikus, írásbeliséghez kötött modellje vajon csak Csehországra jellemző ilyen mértékben, avagy más – nyugati pénzügyi forrásokból erősen építkező – posztoszocialista országok civil szektorában is hasonló változásokat generált?

Irodalom

- Czech Statistical Office (2003): Sčítání lidu, domů a bytů k 1. 3. 2001 – Obyvatelstvo Česká republika (Census of people, houses and flats as of 31.2001 – inhabitants Czech Republic). Praha:Czech Statistical Office. [http://czso.cz/sldb2011/redakce.nsf/i/obyvatelstvo_cr/\\$File/e-4104-02.pdf](http://czso.cz/sldb2011/redakce.nsf/i/obyvatelstvo_cr/$File/e-4104-02.pdf) (cit. 1.11.2011).
- Dekker, Paul (2008): Civic Virtues and Volunteering in Europe. Notes for a lecture at the conference on Contemporary European Perspectives on Volunteering at Ersta Sköndal Högskola, Stockholm, 10–12 September 2008.
- Egerton, Muriel, and Mullan, Kilian (2008): Being a pretty good citizen: an analysis and monetary valuating of formal and informal voluntary work by gender and educational attainment. *The British Journal of Sociology* 59:1, 145–164.
- Frič, Pavol et al (2001): Dárcovství a dobrovolnictví (Giving and Volunteering). Praha:AGNES.
- Frič, Pavol et al. (1998): Defining the Nonprofit Sector: The Czech Republic. JHU Working Paper No. 27.
- Frič, Pavol, and Pospíšilová, Tereza, et al. (2010): Vzorové hodnoty dobrovolnictví v české společnosti na začátku 21. století (Patterns and Values of Volunteering in the Czech Society at the Beginning of the 21st Century). Praha:AGNES.
- Giddens, Anthony (1998): Důsledky modernity (Consequences of Modernity, orig. 1990). Praha:SLON.
- Howard, Marc Morjé (2003): The Weakness of Civil Society in Post-Communist Europe. Cambridge:Cambridge University Press.
- Jalandoni, Nadine T. & Hume, Keith (2001): America's Informal Volunteers. Washington: Independent Sector.
- Juknevičius, Stanislovas, and Savicka, Aida (2003): "From Restitution to Innovation: Volunteering in Postcommunist Countries". In Paul Dekker, a Loek Halman (Eds) *The Values of Volunteering: Cross-Cultural Perspectives*. New York:Kluwer Academic, s. 127–148.
- Musick, M. A., & Wilson, John (2008): *Volunteers: A Social Profile*. Bloomington:Indiana University Press.
- National Centre for Social Science Research and the Institute for Volunteering Research (2007): *Helping Out. A National Survey of Volunteering and Charitable Giving*. Prepared for the Office of the Third Sector in the Cabinet Office. http://www.volunteering.org.uk/NR/rdonlyres/BFC9C41E-7636-48FB-843C-A89D2E93F277/0/OTS_Helping_Out.pdf (cit. 22.8.2009)
- Pospíšil, Miroslav (2006): Mapping the Czech non-profit sector. *Civil Szemle* 3 (3–4): 239–244.
- Pospíšilová, Tereza (2010): Dobrovolnictví v kontextu životní dráhy dobrovolníků (Volunteering in the context of the life course of volunteers), *Lidé města/Urban People* 12 (1):109–133.
- Pospíšilová, Tereza (2011): Dobrovolnictví v České republice před rokem 1989: diskurzy, definice, aktualizace (Volunteering in the Czech Republic before 1989: discourses, definitions, actualizations), *Sociologický časopis/Czech Sociological Review* 47 (5):887–910.
- Sorokin, Pitirim (1950): *Altruistic Love: A Study of American "Good Neighbors" and Christian Saints*. Boston:The Beacon Press.
- Technical report: European Value System Study 1999 – Czech Republic. http://spitswww.uvt.nl/fsw/evs/documents/Surveys/Countries%20PDF/1999-00/EVS_CzechRepublic_1999_1.pdf (cit. 17.10.2010)
- Voicu, Malina, & Voicu, Bohdan (2003): Volunteering in Romania: A Rara Avis. In Paul Dekker, Loek Halman (eds.). *The Values of Volunteering. Cross-Cultural Perspectives*. New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers, 143–159.
- Volunteering in the European Union (2010a):Final report. Submitted by GHK. http://ec.europa.eu/sport/library/doc/f_studies/volunteering_final_report.pdf (cit. 9.2.2011)
- Volunteering in the European Union (2010b): Final report Czech Republic. Submitted by GHK. <http://europa.eu/volunteering/cs/download/file/fid/3031> (cit. 1.11.2011)
- Wilson, John (2000): Volunteering, *Annual Review of Sociology*, 26, 215–40.

Jegyzetek

- 1 A kutatás a prágai Károly Egyetemmel és az oszloki Társadalomtudományi Kutatóintézetrel közösen, a Norvég Alap, valamint a Cseh Kutatástámogatási Alapból nyújtott támogatásból valósult meg. Jelen tanulmány a kutatási anyag eredményeit foglalja össze röviden.
- 2 Az EVS arról kérdezte a válaszadókat, hogy (egy listán szereplő) mely önkéntes szervezetnél végeztek önkéntes munkát (Technical 1999). A kutatás során mi is használtunk egy sokelemes listát a különböző típusú önkéntes

szervezetekről, azonban számos eltérés volt. Először is, mi az elmúlt 12 hónapban (nem csak a jelenben) végzett önkéntes tevékenységre kérdeztünk rá. Másodsor, noha mi is „díjazás nélküli” munkaként definiáltuk az önkéntességet, megengedtünk bizonyos „szimbolikus díjazást” annak érdekében, hogy ne bizonytalanítsuk el azokat az önkénteseket, akik olykor szimbolikus ajándékokat vagy költségtérítést kapnak. Végül, az EVS célszemélyei a 18 éves és annál idősebb korosztályba tartoztak, míg a mi kutatásunk a 15 éves és annál idősebb állampolgárokra irányult.

- 3 Wilson (2000) szerint az önkéntességnek ezt a fajtáját nehezebb mérni; az informális önkéntességet a közeli barátok, családtagok és rokonok informális gondozásától elválasztó határmezsgye rendkívül keskeny és nehezen megragadható.
- 4 Az adatok letölthetők és elemezhetők itt: <http://www.europeanvaluesstudy.eu/>
- 5 Az önkéntes tűzoltók egyesületei egy cseh önkéntes tömegszervezet részeként működnek. A helyi egyletek a 19. század végén alakultak meg, és a későbbiek során ezekből jött létre az országos ernyőszervezet. A legtöbb településen működnek önkéntes tűzoltó brigádok, amelyek tevékeny részesei a helyi társadalmi életnek. A fiatalok számos fiókszervezetet is létrehoztak, sőt, 6 évesnél idősebb gyermekek számára előkészítő klubokat is szerveznek. Fontos megemlíteni, hogy az önkéntes tűzoltó tevékenységek egy része valójában sporttevékenységet takar (versenyek szervezése stb.).
- 6 „Szolgáltató” önkéntesség abban az értelemben, hogy tagjai számára bizonyos szolgáltatásokat nyújt.
- 7 „Szolgáltató” önkéntesség abban az értelemben, hogy tagjai számára bizonyos szolgáltatásokat nyújt.

ÖNKÉNTESÉG SZLOVÁKIÁBAN

– kutatási eredmények az önkéntesség kiterjedtségéről és reflexió az új trendekre

Alžbeta Brozmanová Gregorová

Bevezetés

Mint ahogyan azt több, önkéntességgel és annak kutatásával foglalkozó szakértő állítja (Rochester et al. 2010; Hustinx 2001; Hustinx, Lamertyn 2003), az önkéntesség kontextusa az utóbbi években jelentős mértékben változik. A társadalmi modernizációval összefüggő trendek, mint a globalizáció, a technológiai fejlődés, a demográfiai folyamatok, a polgári társadalom átalakulása, a posztmodern értékek előtérbe kerülése, a család és munkavállalás terén bekövetkező változások hatást gyakorolnak az emberek önkéntességgel kapcsolatos hozzáállására és viselkedésére is. Hustinx (2001) megállapítja, hogy az egyik legmeghatározóbb társadalmi jelenség, amely jelentős befolyással hat az önkéntes-ségre, az individualizációs folyamat. A kutatások azonban arra mutatnak rá, hogy ezek a trendek nem közvetlenül a részvétel csökkenésében, sokkal inkább az önkéntesség mintáinak vagy stílusainak változásában, valamint új trendek kialakulásában nyilvánulnak meg.

Tanulmányunkban azt igyekszünk bemutatni, mennyire követi a trendeket a szlovákiai önkéntesség? Reflexiónkban csupán az önkéntesség bizonyos dimenzióira fókuszálunk, nevezetesen a részvétel mértékére és intenzitására, valamint az önkéntesek társadalmi profiljára. A reflexió során az „*Önkéntesség Szlovákiában – kutatási reflexiók*” című kutatás empirikus eredményeit vesszük alapul, amelyre 2011-ben került sor az Európai Unió támogatásával, az Európai Önkéntes Év szlovák nemzeti kampánya keretében. Az adatok egy 973 fős, 15 éven felüli személyekből álló mintán lezajlott reprezentatív kutatásból

származnak. Az adatgyűjtés során kérdőíves adatfelvételt alkalmaztunk, amely a 2011. május–június közötti időszakban zajlott.

Tanulmányunkban azokat a különbségeket mutatjuk be, amelyek nem csak számszerűleg, hanem statisztikai összefüggéseikben is szignifikánsak voltak. A reflexió elméleti keretét az önkéntesség külföldön feltárt új trendjei alkotják, mégpedig elsősorban az önkéntesség Hustinxtól és Lammertyntől (2003) származó kollektív és reflexív mintáinak fogalma, amelyet Frič és kutatótársai alkalmaztak a 2010-ben lefolytatott *„Önkéntesmin-ták és értékek a cseh társadalomban a 21. század elején”* című kutatásukban.

Új trendek az önkéntesség terén

Az önkéntesség nem pusztán egyéni döntés és cselekvés kérdése, hanem társadalmi jelenség, amelynek történelmi, kulturális és szervezeti feltételei egyaránt relevánsak. Ezért az önkéntesség kutatására tett erőfeszítések átlépik az individuális kereteket, és érintik azt a szervezeti és társadalmi kontextust, amelyben az önkéntes tevékenység folyik. A társadalmi modernizáció tehát hatással van az önkéntesség területére is, ahol új trendeket eredményez. Evans és Saxton (2005) az önkéntesség 21. századi változó formáiról szóló jelentésükben kilenc kulcstrendet azonosítottak, amelyek jelenleg és az elkövetkező évtizedekben is várhatóan meghatározzák az önkéntesség terén végbemenő, alábbiakban összegezhető változásokat.

- Az ún. képzett („*brain*”) önkéntesek számának növekedése. Az önkéntesség jövőjére vonatkozó valamennyi trendhez és elképzeléshez kapcsolódik az a megfigyelés, hogy „az önkéntesek fokozódó mértékben a saját maguk kedvéért végeznek önkéntes tevékenységet”.
- Az ún. ügyvezérelt („*cause-driven*”) önkéntesek számának növekedése, az idővezérelt („*time-driven*”) önkéntesek számának lassú csökkenése.
- Az ún. „önző önkéntesek” számának növekedése.
- A professzionális önkéntesmenedzsment felértékelődése.
- Az önkéntesség „társadalmi tőkét termelő üzemmént” való értelmezése. Az önkéntesség összeköti az embereket, segít megismerni a szomszédokat és kollégákat, lehetőséget ad megismerni „a másikat”.
- A fiatalok körében az aktivisták számának növekedése, és a „csak” önkéntesek számának csökkenése. A fiatalok érzékelhetően fokozódó mértékben szeretnének nem pusztán önkéntesek, hanem – helyi vagy globális viszonylatban – aktív állampolgárok is lenni. Az ifjúsági önkéntesség arculata teljesen átalakul, összekapcsolódik az aktivizmussal és pro-aktivizmussal.
- Az önkéntességben új tapasztalatokat kereső vállalati alkalmazottak számának emelkedése.
- Az önkéntes tevékenységbe való bekapcsolódás minőségét meghatározza az adott életszakasz; az aktuálisan megélt életciklus befolyásolhatja, hogy inkább időt vagy inkább pénzt tud-e az egyén jótékony célokra áldozni.

- Egyre jellemzőbb az önkéntesség „termékesítése”. Az önkéntességet úgy kell „csomagolni és eladni”, mint egy terméket, amely esetében az önkéntes számára világossá válik, mennyi időt kell a tevékenységnek szentelni, és melyek azok a személyes hozadékok, amelyek az önkéntes és a „kedvezményezett” számára realizálódnak.

A bemutatott trendek azt tükrözik, hogy a mai önkéntesek nagymértékben különböznek elődeiktől. Mint Frič (2010) rámutat, az önkéntesek folyamatban levő metamorfózisát a hagyományos és új önkéntesek, illetve a hagyományos és az új önkéntesminta közötti különbségként szokás megragadni. Míg az önkéntesség klasszikus stílusát a koherencia és stabilitás jellemzi, az új típust ezzel szemben az előreláthatóság hiánya, a fragmentáltság, a változás. A klasszikus formát a kollektív identitások és hagyományos szerepek ihletik, míg az új stílus egyéni preferenciák kérdése.

Az új önkéntesstílus a hagyományostól több dimenzió mentén különbözik, amelyek tükrözik az önkéntesség egyéni és társadalmi – kollektív – szintjét. Az önkéntesség egyes stílusainak azonosítására szolgáló dimenziók eltérőek lehetnek. A Rommel, Opdebeek és Lammertyn által megalkotott önkéntesség-tipológia (Hustinx 2001) egy, a hagyományos (*kollektív*) és új (*reflexív*) önkéntesmodell közötti multidimenzióális kontinuumból áll. A tényleges önkéntes tevékenység pedig nem tisztán klasszikus vagy új típusú, hanem a kettő jellemzőinek valamilyen kombinációja.

Az említett szerzők a kontinuum következő dimenzióit nevezik meg: az önkéntesek kultúrája, a szervezet, a részvétel területének és a tevékenység kiválasztásának alapja, az elköteleződés időtartama és intenzitása, valamint a segítethez való viszony.

Hustinx és Lammertyn (2003) a következő dimenziókat említik, mint amelyek mentén eltér az önkéntesség kollektív (hagyományos) és reflexív (új) mintája, stílusa: az életrajzi referenciakeret, a motivációk struktúrája, az elköteleződés folyamata és intenzitása, a szervezeti környezet, részvétel területének kiválasztása, a fizetett alkalmazottakkal való viszony.

Frič (2010) az önkéntesség vizsgálatának analitikus keretéből indul ki, amely hat kulcsdimenzió struktúrájából áll: az önkéntes részvételi stílusa, az önkéntesek motivációi, az önkéntes társadalmi tőkése, a szervezet, a kulturális keret, valamint az önkéntesség társadalmi értéke és támogatottsága.

Reflexiónkban az önkéntes részvétel stílusára összpontosítunk, amelyre több szerző szerint (pl. Hustinx 2001; Hustinx, Lammertyn 2003; Rochester et al. 2010; Frič 2010) az új típusú önkéntesség kontextusában, az alkalmi, rövid távú részvétel és a szervezeti tagságtól való függetlenedés jellemző.

Az önkéntesség képét Szlovákiában az önkéntesek társadalmi profilja teszi teljessé, amelyre az új típusú önkéntesség esetében a legfiatalabb és legidősebb generációk, valamint az iskolázottabbak magasabb fokú részvétele és a vallási meggyőződéstől való függetlenség jellemző.

Noha az érintett területen végzett kutatások és tanulmányok többsége csak a formális önkéntességre összpontosít, tanulmányunkban az informális önkéntes tevékenységet érintő eredményeinket is bemutatjuk. E két terület véleményünk szerint szorosan összefügg, és együttesen komplexebb képet nyújtanak az önkéntességről Szlovákiában.

Az általunk használt definíció értelmében a formális önkéntesség azokra az önkéntes tevékenységekre vonatkozik, amelyeket valamely nonprofit szervezet, közintézmény vagy gazdasági társaság keretében vagy érdekében végeznek. Informális önkéntesség alatt a családhoz és háztartáshoz nem tartozó személyek közvetlen megsegítését értjük.

Az önkéntesség mértéke Szlovákiában

A valamely szervezet érdekében vagy keretében megvalósuló önkéntes tevékenységbe, azaz a formális önkéntességbe a kutatást megelőző 12 hónap során a válaszadók 28 százaléka kapcsolódott be. Ez alapján és az önkéntességről az Európai Unióban (Volunteering in the European Union, 2010) szóló legutóbbi jelentés tükrében Szlovákia a középmezőnybe (a felnőtt lakosság 20–29 százaléka) sorolható, legalábbis a formális önkéntesség vonatkozásában. Emellett megállapítható, hogy ez az adat magasabb, mint az EU 15 éven felüli polgárainak átlagos önkéntesaktivitása, amely a fent említett jelentés alapján 22–23 százalék.

Az elmúlt években több reprezentatív vizsgálat is zajlott az önkéntességre vonatkozóan Szlovákiában, azonban ezek eredményei nagy változatosságot mutatnak; az önkéntes tevékenységben részt vevők aránya a felmérésekben 13 és 46 százalék között mozog. Megállapításaink könnyebben összehasonlíthatók az Európai Unió keretein belül lezajlott, önkéntességgel foglalkozó kutatások eredményeivel, noha ezek között is vannak jelentős eltérések. Az általunk mért 28 százalékos, formális önkéntességre vonatkozó arány a 2006-ban készült European Social Survey (24 százalék), és a szintén 2006-ból származó Eurobarometer (34 százalék) eredményei között helyezkedik el. Az adatokban tapasztalható különbségek nem teszik lehetővé, hogy megbízható képet kapjunk az önkéntesség alakulásáról hazánkban az elmúlt években, így azt sem tudjuk megállapítani, hogy a formális önkéntességbe bekapcsolódók száma nő vagy éppen csökken.

Az összes válaszadó közül azok aránya, akik 12 hónapnál régebben kapcsolódtak be a formális önkéntességbe 4 százalék, 64 százalékuk pedig soha nem végzett formális önkéntes tevékenységet. Hosszabb időtávot tekintve megállapíthatjuk, hogy Szlovákiában a 15 évnél idősebbek kb. egyharmada kapcsolódik be a formális önkéntességbe, míg kétharmada e szempontból inaktív.

Az informális önkéntes tevékenység, azaz az önkéntes családjához és háztartásához nem tartozók közvetlen megsegítése az utóbbi egy évben a megkérdezettek 47 százalékára volt jellemző. Az informális önkéntességbe való bekapcsolódás területén a korábbi időszak adataival való összehasonlítás ugyanúgy problémás, mint a formális önkéntesség esetében, főként az alkalmazott módszerek különbözősége miatt. Az informális segítségnyújtás a 2003-as és 2006-os kutatások alapján (Bútorová 2004; European Social Survey:2006) a társadalom 21–75 százalékát jellemzi.

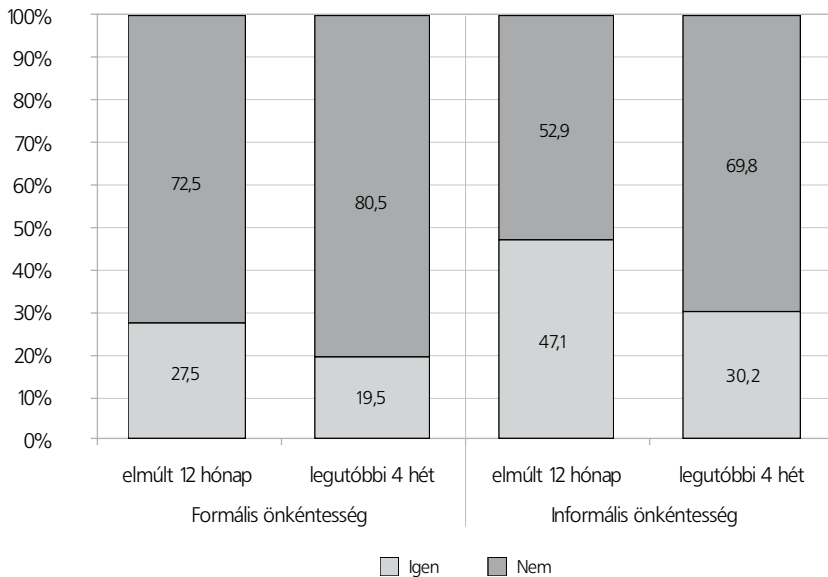
Az összes válaszadó 6 százaléka végzett 12 hónapnál régebben informális keretek között önkéntes tevékenységet, míg 37 százalékuk soha nem vett részt ilyenben. Hosszabb

időtávot figyelembe véve az informális önkéntes tevékenységbe hozzávetőlegesen a 15 évnél idősebb szlovák népesség fele kapcsolódott be.

Az önkéntes tevékenységben való részvétel mértékével kapcsolatos eredmények azt mutatják, hogy a kutatást megelőző 12 hónapban és a kutatást közvetlenül megelőző 4 hét során egyaránt magasabb volt az informális önkéntes tevékenységben való részvétel mértéke, mint a formális önkéntesség esetében (1. ábra).

Az emberek informális önkéntes tevékenységekben való részvétele, mint ahogyan Dekker (2008) a 2004. évi Eurobarometer eredményei alapján, illetve Plagnol és Huppert (2009) a 2006. évi European Social Survey alapján arra rámutatnak, az európai országok többségében magasabb, mint a formális önkéntességbe való bekapcsolódás mértéke. Az országokon belüli különbségek azonban rendkívül különbözőek. Mindkét tanulmány egyúttal megállapítja, hogy a formális és informális önkéntesség szorosan összefügg, amely, mint az 1. táblázatból látható, esetünkben is egyértelmű.

1. ábra. A formális és informális önkéntességbe való bekapcsolódás mértékének összehasonlítása Szlovákiában (százalék)



A formális önkéntességben aktívak jelentős hányada egyúttal az informális önkéntes tevékenységekben is aktív, és ez fordítva is igaz. Az összes válaszadó közül 519 (53 százalék) legalább az önkéntesség egyik formájába bekapcsolódott.

1. táblázat. A formális és informális önkéntességben való részvétel kapcsolata (esetszámok)

Önkéntesség	Informális		Összesen
	Igen	Nem	
Igen	207,0	61,0	268
Formális adjusted residual*	11,6	-11,6	
Nem	251,0	454,0	705
adjusted residual*	-11,6	11,6	
Összesen	458,0	515,0	973

($p=0,000$)

* A kiigazított reziduális (adjusted residual) a keresztábra-elemzésen belül használt statisztika. Az adott cella függetlenség esetén várt értékétől való eltérést mutatja. Ha értéke 1,96 feletti, akkor az adott cellában a megfigyelt érték szignifikánsan magasabb (5 százalékos szinten), mint a függetlenség esetén várt érték, ha -1,96 alatti, akkor szignifikánsan alacsonyabb a megfigyelt érték, mint a várt érték.

Emellett 207-en – amely az összes válaszadó 21 százalékát, az önkénteseknek pedig 40 százalékát jelenti – egyaránt aktívak voltak a formális és informális önkéntes tevékenységekben. Ez alapján az egyik területen való aktivitás nem akadályozza a másikban való részvételnek, sőt, ellenkezőleg. Emellett a formális és informális önkéntes tevékenység hossza ($p=0,000$) és gyakorisága ($p=0,000$) esetében is magas fokú korrelációt mutatunk ki. Ez azt jelenti, hogy azok, akik hosszú ideig aktívak a formális önkéntesség terén, hosszú ideig vesznek részt informális önkéntes tevékenységekben is, valamint azok, akik rendszeresen végeznek önkéntes munkát szervezeteken belül, ezen a kontextuson kívül is rendszeresen segítenek.

Az informális önkéntességben való részvétel formálisnál magasabb aránya azt mutatja, hogy Szlovákiában jellemzőbb az önkéntesség közösségi formája, amelyet az informális önkéntes tevékenység képvisel, mint annak menedzseri típusa, amelyet a formális önkéntes tevékenységek képviselnek. Az önkéntességnek ez az arculata több okra vezethető vissza. Az egyéni önkéntes segítségnyújtás hagyománya hosszabb múltra tekint vissza, mint a szervezetek keretében zajló önkéntes tevékenységek. Ez a hagyomány a szocializmus időszakában is fennmaradt. Másrészt az önkéntesség szervezett formájának lassabb fejlődése az önkéntesség elégtelen infrastruktúrájának tudható be (az önkéntesség jogi szabályozásának és a célzott pénzügyi támogatások hiánya, önkéntes központok hálózatának alulfejlettsége, szisztematikus önkéntes kutatások hiánya).

A szervezeti és társadalmi kontextussal való összefüggés főként a részvétel teljes mértékének nemzetközi összehasonlítása során válik nyilvánvalóvá mind a formális, mind az informális önkéntesség esetében, hiszen mint láttuk, e két terület szorosan összefügg. A formális és informális önkéntes tevékenységekben való részvétel szoros együtt járása arra is rámutat, hogy az önkéntesség az adott személy egyéni jellemzőivel is jelentős mértékben összefügg, nem csupán azzal a sajátos kontextussal, amelyben lejátsszódik.

Az önkéntesség új trendjeire adott reflektálás kapcsán a formálisnál nagyobb mértékű informális részvételt több szinten is értelmezhetjük. Egyrészt, ez utóbbiban való magasabb részvételi arány inkább az önkéntesség hagyományos mintáját jellemzi, amely szorosan összefügg a közösséggel és annak tagjai közötti társadalmi kapcsolatokkal. Más-

részről, mint Frič (2010:74) több szerzőre hivatkozva megjegyzi, az informális önkéntes tevékenységekben való részvétel felfogható az új trendek kifejeződéseként is. Az informális segítségnyújtás azt jelzi, hogy az emberek a közszférából visszahúzódnak a közösségekbe, amelyek egyben menedékül is szolgálnak számukra. Emellett tükrözheti az emberek közötti szolidaritás individualizációját is.

Az önkéntesség intenzitása

Az önkéntesség intenzitása jelentősen árnyalja az önkéntes tevékenységben való részvétel képét. Változó mértékű ugyanis, hogy az egyének hosszú vagy rövid ideig, rendszeresen vagy rendszertelenül vesznek-e részt önkéntes tevékenységben és mennyi időt szentelnek a tevékenységre.

Szlovákiában kutatásunk szerint az önkéntesség formális és informális ágában is többségben vannak azok, akik hosszabb ideig (több mint egy évig), és rendszeresen (havonta vagy gyakrabban) végeznek önkéntes tevékenységet. Az egy évnél rövidebb önkéntes aktivitás a formális önkéntesek 12 százalékára volt jellemző, 88 százalékuk ennél tartósabb időre köteleződött el. Az informális önkéntesek között kevesebb, 79 százalék hosszú távú önkéntest találunk (2. táblázat). Mivel azonban a formális és informális önkéntességben való részvétel időtartama szorosan összefügg ($p=0,000$), megállapíthatjuk, hogy mind a formális, mind az informális önkéntesekre a hosszabb időtartamú részvétel jellemző.

2. táblázat. Az önkéntesség időtartama (százalék)

Típus	Formális önkéntesség	Informális önkéntesség
Rövid távú (12 hónapnál kevesebb)	12	21
Hosszú távú (12 hónapnál több)	88	79
Összesen:	100	100

Az önkéntesség stabilitására jellemző az egy konkrét szervezettel történő összekapcsolódás. Rövid távon a formális önkéntesek mindössze 11 százaléka dolgozott egy szervezetnél, a fennmaradó 89 százalék több mint egy évig kapcsolódott egy konkrét szervezethez, miközben csaknem egyharmaduk több mint 5 évet töltött az adott szervezetnél. Mint a 3. táblázat is mutatja, rendszeresen végez önkéntes tevékenységet a formális önkéntesek 71 százaléka, valamint az informális önkéntesek 74 százaléka.

3. táblázat. Az önkéntes munkavégzés gyakorisága (százalék)

Típus	Formális önkéntesség	Informális önkéntesség
Rendszeres (havonta és gyakrabban)	71	74
Rendszertelen (ritkábban, mint havonta)	29	26
Összesen:	100	100

A stabilitáson túl a rendszeresség is összekapcsolódik egy konkrét szervezettel. A válaszadók számára legfontosabb szervezetnél, vagy azzal a szervezettel, amelyben a legutóbbi 12 hónapban a legtöbbet dolgoztak, a rendszeres részvétel a jellemző. A válaszadók 72 százaléka rendszeresen segített az adott szervezetnek.

A formális önkéntesség stabilitása és gyakorisága között nem találtunk pozitív összefüggést. Ez azt jelenti, hogy azok, akik hosszabb ideig végeznek formális önkéntes tevékenységet, nem feltétlenül végzik azt rendszeresen és fordítva. Ennek ellenére a formális önkéntesek 64 százaléka hosszú ideig és rendszeresen vesz részt önkéntes tevékenységben. Az informális önkéntesség esetében pozitív összefüggést ($p=0,001$) tapasztaltunk az említett két paraméter között. Az informális önkéntesek 62 százaléka legalább egy évig, és legalább havonta végez önkéntes tevékenységet.

Végül az önkéntes részvétel intenzitását árnyaló tényező a ledolgozott munkaórák száma. Erre csak azok esetében kérdeztünk rá, akik a kutatást megelőző 4 hétben is végeztek önkéntes tevékenységet. A formális önkéntesség vonatkozásában az említett 4 hétben a ledolgozott órák átlaga 18 óra volt. Az átlagtól való eltérések azonban jelentősen szóródnak, a szórás értéke 26,201. A kérdésre válaszoló önkéntesek 74 százaléka 18 óránál kevesebbet dolgozott az adatfelvételt megelőző 4 hétben, 26 százaléka pedig 18 óránál többet. A külföldi kutatásokkal összevetve a kutatást megelőző hónapban ledolgozott órák száma magasabb, ha azonban a sorrendben a középső értéket – a mediánt – vesszük alapul, megközelítőleg azonos értéket kapunk, amely 8 és 10 óra között mozog.

Az informális önkéntes tevékenységgel töltött órák átlaga a megelőző 4 hétben 14 óra. Hasonlóan a formális önkéntességhez, az informális segítségnyújtás időtartama is jelentős változatosságot mutat, a szórás értéke 15,141. Az informális önkéntesek 71 százaléka 14 vagy annál kevesebb órát dolgozott a megelőző 4 hétben, és hozzávetőlegesen egyharmaduk töltött több mint 14 órát önkéntes tevékenységgel. A medián érték megegyezik a formális önkéntesség esetében mérttel, amely 10 óra volt.

Az önkéntesség stabilitásával és rendszerességével kapcsolatos eredmények sokkal inkább a hagyományos típusú önkéntesség jegyeit mutatják. Az önkéntesek magját mindkét esetben a hosszú időre elköteleződő, rendszeresen aktív önkéntesek alkotják. Az önkéntesség új stílusa, azaz a rövidtávú, alkalmi típus csak az önkéntesek kis százalékára jellemző: a formális önkéntesek 5 százalékára, az informális önkéntesek esetében 10 százalékra.

Az önkéntes tevékenység konkrét szervezethez való kötődése szintén az önkéntesség hagyományos mintázatára utal, és ezt más empirikus eredmények is alátámasztják. Szoros korrelációt találtunk az önkéntesség és szervezeti tagság között ($p=0,000$). A valamely szervezethez tagként kapcsolódó önkéntesek 66 százaléka kapcsolódott be a formális önkéntességbe az elmúlt egy év során, a tagsággal nem rendelkezők 86 százaléka pedig inaktívnak mutatkozott az önkéntesség tekintetében. A szervezeti tagsággal rendelkező önkéntesek egyúttal hosszabb időszakon keresztül voltak aktívak, mint a nem tagok ($p=0,005$, adjusted residual=2,8) és rendszeresebben ($p=0,05$, adjusted residual=2,0). Esetükben a kutatást megelőző 4 hétben is szignifikánsan magasabb volt az

önkéntesaktivitás ($p=0,001$, adjusted residual=3,5). A formális önkéntesek 55 százaléka tagja a szervezetnek, amely érdekében az elmúlt egy évben önkéntes munkát végzett.

Az önkéntesek társadalmi profilja

A szlovákiai önkéntesek társadalmi profilját az alábbi jellemzőkkel írhatjuk le:

- A férfiak és nők aránya megközelítőleg azonos mindkét önkéntességtípusban.
- Az egyes korcsoportok aránya szintén hasonló, a legkisebb arányt a 15–19 évesek képviselik (az eltérés csak az informális segítségnyújtás esetében szignifikáns).
- Az önkéntesség és az iskolai végzettség szorosan összefügg; az iskolai végzettség szintjének növekedésével együtt emelkedik az önkéntességbe való bekapcsolódás aránya is.
- A vidéki lakosságra jellemzőbb az informális önkéntesség.
- Összefüggések mutathatók ki az önkéntesség és munkaerő-piaci státus között; a részvétel mértéke a főiskolai hallgatók, munkaviszonnyal rendelkezők és a nyugdíjasok körében a legmagasabb, a munkanélküliek és a középiskolás tanulók esetében a legalacsonyabb.
- Az önkéntesség és a jövedelmi szint között is felleltünk bizonyos összefüggést, azonban a részvétel nem nőtt automatikusan a jövedelmi szint emelkedésével. A jövedelmi kategóriák tekintetében a legkevésbé aktívnak a legalacsonyabb jövedelműek számítottak, míg a legnagyobb aktivitás az átlagos, 600 és 900 euró közötti jövedelem-szint esetében volt jellemző.
- A családi státust tekintve az özvegyek esetében jellemzőbb volt az informális önkéntességben való részvétel.
- Összefüggést találtunk a vallásosság és az informális önkéntesség között is, a vallások körében magasabb volt az önkéntesek aránya.

Az önkéntes tevékenység mértékével és intenzitásával kapcsolatos eredményekhez hasonlóan a társadalmi profil is azt mutatja, hogy Szlovákia esetében az önkéntesség hagyományos formája jellemzőbb az új típusú önkéntességénél. Az új trendek csak néhány mutató esetében azonosíthatók.

Az új trendek az önkéntesség terén feltételeznék a legfiatalabb és legidősebb korosztályok magasabb fokú részvételét („ha nincs pénzem, időt áldozok”). Ezt a feltevést azonban nem látjuk igazolhatónak, mivel azt tapasztaltuk, hogy mindkét önkéntességtípus esetében épp a legfiatalabb, 15–19 éves, középiskolás korosztály a legkevésbé aktív (miközben az eltérések csak az informális segítségnyújtás esetében statisztikailag szignifikánsak). A formális önkéntesség tevékenységeibe a legnagyobb mértékben az 50–59 éves, gazdaságilag még aktív korosztály kapcsolódott be, noha a különbségek nem szignifikánsak.

A legifjabb korcsoport alacsony részvétele más okokra is visszavezethető, például az önkéntességre nevelés és az alapvető információk hiányára az általános és középfokú oktatásban. Az új trendek hordozója lehetne a 20–29 éves korosztály is, amely a kutatási

eredmények alapján jelentősebb aktivitást mutat. Azonban esetükben sem az új típusú önkéntesség mintái voltak a jellemzők, mivel az önkéntes tevékenység gyakorisága szempontjából szignifikáns különbségeket tapasztaltunk ($p=0,033$). Ennek oka, hogy a 20–29 évesek korcsoportjában jelentős különbségek vannak a várt és megfigyelt gyakoriságok között, a rendszeres önkéntesek javára (a 20–29 év közötti önkéntesek 83 százaléka rendszeresen végez önkéntes tevékenységet). A szenior önkéntesek részesedése, ha nem is szignifikáns mértékben, de szintén alacsony volt.

Az új típusú önkéntesség leginkább a magasabb iskolai végzettséggel kapcsolódik össze, amely a modernizáció folyamatával függhet össze. Azonban ahogyan arra Frič (2010:72) rámutat, a probléma az, hogy a magasabb végzettség az országok többségében általánosan stabil korrelátuma az önkéntességnek. Ez a mi esetünkben is megmutatkozott, hiszen mindkét típusú önkéntességben a felsőfokú végzettségűek mutatták a legnagyobb mértékű aktivitást.

A harmadik feltételezés az új típusú önkéntesség társadalmi profiljával kapcsolatban azon alapul, hogy az önkéntesség nem függ össze a vallásossággal. A formális önkéntességben való részvétel esetében a kutatást megelőző 12 hónapban nem találtunk szignifikáns különbséget a vallásos és nem vallásos válaszadók között, a részvétel időtartama tekintetében azonban már igen ($p=0,033$), mégpedig a vallásosak javára. A vallásosak jellemzően hosszabb ideig vesznek részt önkéntes tevékenységben, mint a nem vallásosak. Végül, a vallásos emberek az informális önkéntességben való lényegesen nagyobb aktivitásukkal is kitűnnek ($p=0,02$), amely inkább a hagyományos típusú önkéntesség jellemzője.

Összegzés

Az ismertetett eredmények alapján megállapíthatjuk, hogy az önkéntes részvétel stílusa Szlovákiában leginkább a hagyományos önkéntességnek felel meg. Jellemző rá az informális önkéntes tevékenységben való magasabb részvétel mértéke, a rendszeresség és a stabilitás, valamint a formális önkéntesség összekapcsolódása konkrét szervezetekkel és szervezeti tagsággal. A szlovákiai önkéntesek társadalmi profilja szintén azt mutatja, hogy a modernizáció és individualizáció csak fokozatosan érvényesül az önkéntes tevékenységekben.

Az önkéntesség további dimenziói – amelyek ismertetése meghaladta volna jelen tanulmány terjedelmi kereteit –, a nemzetközileg is tetten érhető új trendek terjedését bizonyítják.

Nyilvánvaló, hogy az önkéntesség hagyományos és új típusát sokkal inkább egy kontinuumként kell tekintenünk, amelyben – az egyes országok sajátos viszonyainak megfelelően – mindkét minta elemei felismerhetők.

Az önkéntesség új trendjei olyan tényezőket takarnak, amelyek már most és az elkövetkező években is alapvetően befolyásolják majd az önkéntesség arculatát. Jelenlétüket a jövőben nem hagyhatjuk figyelmen kívül sem az önkéntesség infrastruktúráját és fej-

lesztését támogató környezet kialakítása során, sem pedig az önkéntesekkel végzett gyakorlati munkában, az önkéntesmenedzsment tervezése során.

Irodalom

- Brozmanová Gregorová, Alžbeta–Marček, Eduard–Mračková, Alžbeta (2009): *Analýza dobrovol'nictva na Slovensku*. Banská Bystrica: PF UMB, OZ Pedagóg, PDCS, PANET.
- Brozmanová Gregorová, A.–Matulyová, T.–Mračková, A.–Vavrinčíková, L.–Vlasičová, J. (2011): *Dobrovol'nictvo – keď pomoc baví a zábava pomáha*. Bratislava: ŠEVT, a.s. pre Úrad vlády Slovenskej republiky.
- Bútorová Zuzana (2004). *Dobrovol'nictvo a dobrovočinnosť vo svetle verejnej mienky*. In *Keď 'ahostajnosť' nie je odpoveď*. Bratislava:IVO.
- Dekker, Paul (2008): *Civic virtues and volunteering in Europe*. In www.cinefogo.cuni.cz [online] 10.6.2011
- Eurobarometer. *European Social Reality*. 2007. Brussel:European Commision.
- Evans, Elisha–Saxton, Joe (2005): *The 21st Century volunteer. Report on the changing face of volunteering in the 21st Century*. London:NFP Synergy.
- Frič, Pavol (2010): *Vzorce a hodnoty dobrovol'nictví v české společnosti na začátku 21. století*. Praha:AGNES.
- Hustinx, Lester (2001): *Individualisation and new styles of youth volunteering: an empirical exploration*. *Voluntary action*, Volume 3, Number 2, 57–76.
- Hustinx, Lester–Lammertyn Frans (2003): *Collective nad Reflexive Styles of Volunteering: A Sociological Modernization Perspective*. In *Voluntas: Internation Journal of Voluntary nad Nonprofit Organization*, Vol. 14, No. 2., 167–187.
- Plagnol, C. Anke–Huppert, A. Felicia (2009): *Happy to Help? Exploring the Factors Associated with Variation in Rates of Volunteering Across Europe*. *Social Indicators Research*, Volume 97, Number 2, 157–176.
- Rochester, Colin et al. (2010): *Volunteering and Society in the 21st Century*. Hampshire:Palgrave Mamillan.
- Volunteering in the European Union*. Educational, Audiovisual and Culture Executive Agency (EAC-EA) Directorate General Education and Culture (DG EAC) Final Report submitted by GHK, 17 February 2010.

Jegyzetek

- 1 A kutatást készítő kutatócsoport tagjai: Alžbeta Brozmanová Gregorová (kutatásvezető), Tatiana Matulyová, Alžbeta Mračková, Lenka Vavrinčíková, Jana Vlašičová és Samuel Koróny, akik a gyakorlati és kutatói szférát egyaránt reprezentálják.
- 2 Bővebb áttekintést lásd: pl. Brozmanová Gregorová, Marček, Mračková (2009).



Fotó: Gönczö Viktor

EGYÜTT AZ ÖNKÉNTESSÉGBEN: ROMÁK ÉS GÁDZSÓK

Vadkerti Zoltán

■ Tizenhét évvel ezelőtt, az amerikai származású John Stringham kezdeményezésére született meg a gondolat, majd pedig több nyugat-európai önkéntes szervezet hálózati együttműködésével vált gyakorlattá, hogy roma és nem roma fiatalok az önkéntesség által ismerjék meg jobban egymást, a roma kultúrát, a közösségeket és élethelyzeteket.

Interjú Orsós Juliannával a budapesti székhelyű Roma–Gádzsó Párbeszéd az Önkéntes Szolgálat Által (Roma–Gadje Dialogue Through Service, RGDTS¹) nonprofit kft program-fejlesztési koordinátorával.

Hogyan jött létre az RGDTS kezdeményezés? Kik voltak az alapítói a szervezetnek?

Az RGDTS mint kezdeményezés az 1990-es évek első felében indult útjára. Elsősorban az amerikai származású John Stringham elgondolása alapján, illetve több nyugat-európai önkéntességgel foglalkozó szervezet és program (pl. AVSO, EVS, EDYN²) munkájának köszönhetően. John Stringham – aki egész életét a másokon való segítségnek szentelte –, korábban számos nagy nemzetközi szervezetnél is dolgozott. Így például az 1990-es évek elején alapítója volt a brüsszeli székhelyű Önkéntes Szolgálattal foglalkozó Szervezetek Szövetségének (Association of Voluntary Service Organisations, AVSO), mellesleg több évig élt és volt önkéntes Indiában, ahol szegény rétegek megsegítésén fáradozott. Egyáltalán nem túlzás, ha azt mondjuk, hogy minden, ami ma az önkéntességgel kapcsolatos az Európai Unióban, magán viseli John Stringham³ keze nyomát!

Miért jött létre az RGDTS? Miért gondolták azt az alapítók, hogy szükség van egy ilyen küldetésű szervezetre?

A romák jelenlegi helyzete több évtizedes kulturális félreértés, kirekesztés és diszkri-

mináció eredménye. Szervezetünk az esélyegyenlőség alapelvét elengedhetetlenül fontosnak tartja annak érdekében, hogy a mai politikai programok, projektek és kezdeményezések sikeresek és hatékonyak legyenek a roma emberek életében. Azért, hogy jó példával szolgáljanak ezeknek a programoknak a megvalósításához, az RGDTs alapítói úgy gondolták, hogy a kölcsönös bizalmat és tiszteletet a leghatékonyabban a közös projekteken keresztül lehet kialakítani a romák és nem romák között.

Hogyan találta meg az RGDTs saját küldetését? Mik a szervezet céljai?

Az RGDTs egy önkéntes munkán alapuló hálózat, aminek a célja, hogy az egyes önkéntescserékben részt vevő fiatalok segítségével javítsa a romák helyzetét és megítélését. Az alapötlet az volt, hogy a cigány önkéntesek nyugati-európai országokban, mialatt a nyugat-európai önkéntesek Kelet-Európában vegyenek részt különböző programokban. Azaz a cigány fiataloknak Közép-, és Kelet-Európából lehetőséget adunk arra, hogy közösségeikből kikerülve önkéntesek legyenek saját hazájukban vagy más országokban. Konferenciákon, képzéseken vegyenek részt, kicseréljék tapasztalataikat, új ismeretekre és készségekre tegyenek szert. Mindezzel lehetőséget adva arra is, hogy tanult ismereteiket, új látásmódjukat a saját közösségükben használják és alkalmazzák, amikor hazatérnek. A nem cigány (gádszó) önkénteseknek olyan szolgálati helyeket biztosítunk egy- vagy két éves szolgálati periódusra, ahol cigány közösségeket ismerhetnek meg, és hazatérve saját országukban továbbadhatják az önkéntes szolgálat alatt szerzett tapasztalataikat.

A párbeszéd, a kommunikáció segítése romák és nem romák között, tehát egyfajta hidépítés volt a cél. Erre nagyszerű módszer az önkéntes szolgálat, mivel alkalmas arra, hogy megváltoztassa az emberek hozzáállását egy-egy kérdésben.

Meg kell említenem azt is, hogy az RGDTs egy igazi multikulturális kezdeményezés, amely tevékenységeiben ugyanúgy részt vesz az Ökumenikus Diakóniai Év Hálózat Egyesülete (Ecumenical Diaconal Year Network, EDYN), vagy éppen németországi tagszervezetünk arab szervezete. Látható, hogy a cigányság kérdése összefogja Európát, mivel abban mindenki egyetért, hogy változásra van szükség.

Emellett szervezetünk arra is törekszik, hogy az önkéntescserékben résztvevő fiatalok számára lehetőséget adjon a kulturális összefüggések felfedezésére, az egymás iránti tisztelet erősítésére, valamint a közösségi kezdeményezésekben, programokban történő aktív részvételre a szolgálat ideje alatt és után. Mára már több mint 300 önkéntes vett részt a különböző csereprogramokban több mint tíz nyugat-európai országban, sőt az Egyesült Államokban is. A résztvevők elsősorban 18–30 év közötti fiatalok, de voltak/vannak az idősebb korosztályból is önkénteseink.

Térjünk rá a programokra. Milyen programokban vesz részt az RGDTs és hogyan történik ezek finanszírozása?

Az első projektek 2000-ben, még az Ökumenikus Diakóniai Év Hálózat Egyesülete hálózati tagszervezeteinek, valamint más egyházi szervezeteknek közreműködésével indultak el Kárpátalján. 2000 és 2003 között 21 önkéntes vett részt ezekben a programokban. Egy részük nyugat-európai országokból (Németország, Dánia, Hollandia), illetve az USA-ból, másik részük pedig kelet-európai országokból (Magyarország, Románia, Ukrajna és Szlovénia) érkezett. Ezek a projektek még nem teljes finanszírozásúak voltak, így az önkénteseknek saját anyagi erejükkel is hozzá kellett járulniuk a szolgálathoz.

A legelső Európai Önkéntes Szolgálat (EVS) projekt, amiben az RGDS önkéntesei részt vettek, 2003-ban Mátfán, a Collegium Martineumban volt. Ez volt egyébként az első magyarországi önkéntesprogramunk. A Fiatalok Lendületben Program részét képező Európai Önkéntes Szolgálat (EVS) az Európai Bizottság által finanszírozott hosszú, illetve rövid távú önkénteslehetőséget biztosít fiatalok számára Európán belül és kívül. A rövid távú programokban 2007-től vehetnek részt a hozzánk jelentkezők, ezek időtartama három és négy hónap.

Hálózatunk 2003 óta több alkalommal is sikeresen vett részt mind pályázóként mind partnerszervezetként EVS-programokban, így egyre több fiatalnak tudtunk lehetőséget biztosítani az önkéntescserékben történő részvételre. Például 2004–2005 között miskolci roma önkéntesek dolgoztak Kárpátalján észet, német, holland és amerikai önkéntesekkel együtt. A következő évben Szlovákiában két, romák lakta településen voltak önkénteseink, 2004-ben pedig a legnagyobb olasz környezetvédő szervezet két roma önkéntest fogadott Romániából. Az utolsó EVS-program, 2009 óta, azonban már kétoldalú megállapodások alapján jönnek létre az önkéntescserék a fogadó és a küldő szervezetek között.

Ezen kívül német és kanadai programok támogatásával vehetnek részt önkénteseink számos más önkéntescserében. Ezekben az esetekben megpróbálunk olyan rugalmas programokat is keresni, amelyekben a résztvevők felé támasztott feltételek nem túlföldön kötöttek, így például az önkéntesek kora nincs korlátozva. A kanadai projektek esetében az önkénteseknek saját maguknak kell programot találniuk.

Eddig hány önkéntes vett részt a programokban, és jelenleg mennyi RGDS-önkéntes végez önkéntes munkát?

Eddig 320-an vettek részt az RGDS által szervezett programokban, amiből 82 roma származású fiatal volt. Büszkén mondhatom, hogy a résztvevők közül 290-en sikeresen be is fejezték önkéntes szolgálatukat. A programokat félbeszakítók közül a legtöbb roma származású volt, de volt példa az ellenkezőjére is természetesen.

Ebben a pillanatban 27 önkéntesünk 6 országból vesz részt a különféle programokban. Németország, Ukrajna, Szlovákia, Magyarország, Hollandia és Románia a leggyakrabban célországok.

Hogyan toborozzák az önkénteseket?

Nem mi toborozzuk az önkénteseket, hanem a partnerszervezetek hirdetnek romákkal kapcsolatos szolgálati helyeket, amelyekre a fiatalok jelentkeznek.

Hogyan találják meg az RGDS-t az önkéntesek? Személyesen esetleg a tagszervezeteken keresztül?

Eddig csupán a tagszervezeteken keresztül léphettek kapcsolatba velünk, illetve részt vettek az általunk szervezett két szemináriumon. Ezen túl azonban szeretnénk, ha közvetlenül velünk is kapcsolatba léphetnének amennyiben kérdésük, vagy gondjuk akad. Az utóbbi pár hónapban közvetlenül a koordinációs irodánkhoz juttatták el néhányan a jelentkezési lapjaikat, ilyenkor kapcsolatba hozzuk őket az illetékes partnerszervezetekkel. Különböző európai és észak-amerikai önkéntesszolgálattal és ifjúsági munkával foglalkozó szervezetekkel.

Hogyan történik az önkéntesek kiválasztása? Mi a menete?

A kiválasztás a partnereken keresztül történik. Először egy jelentkezési lapot kell kitölteni, majd interjú következik, esetleg látogatás. Ezt követően hivatalos levélben értesülnek, az eredményről.

Milyenek a jelentkező roma önkéntesek?

Az eddigi roma származású jelentkezők többségükben kis falvakból származtak, néhez körülmények közül. Nem állítanám szembe egymással a tanultságot és a hátrányos helyzetet, szerintem ugyanis az iskolázottsági szint csak egy eleme (bár nagyon fontos eleme) a hátrányos helyzetnek. Az összes eddigi önkéntes kb. harmada volt roma származású. Szeretnénk ezt az arányt 50 százalékra emelni pár éven belül. Többségük általános iskolai végzettséggel rendelkezett, de voltak érettségizettek is.

Kérem, mutassa be az RGDTS önkéntesfelkészítő szemináriumait. Milyen módszerekkel próbálják meg az önkénteseket felkészíteni arra, ami rájuk vár egy-egy projekt során?

Szervezetünk évi két interaktív önkéntesszemináriumot tart a szolgálat ideje alatt azokon a szemináriumokon túl, amelyek egy-egy program – mint például az EVS – szerkesztését képezik. Ezek az alábbi elemeket tartalmazzák: „roma történelem”, identitás, kultúra, az európai roma politikai mozgalom története, konfliktuskezelés, interkulturális tanulás, rasszizmus, diszkrimináció, kommunikáció, az önkéntesprogramok közti különbségek áttekintése, valamint a szolgálat ideje alatti jogok és kötelezettségek. Ezekre a képzéseken olyan módszertant próbálunk alkalmazni, ami mindenki számára könnyen befogadható legyen. Megpróbáljuk elkerülni, hogy egy-egy téma többször is említésre kerüljön, ezzel is arra összpontosítva, hogy a program valódi üzenete elérjen a szeminárium résztvevőikhez.

A szemináriumok célja, hogy az önkénteseket elgondolkodtassa arról, mennyiben változhatnak (legyen szó romáról vagy nem romáról) sztereotípiájuk leküzdése érdekében. További célja a képzéseknek, hogy az önkéntesek szolgálati idejét a lehető legnagyobb mértékben megkönnyítse: azon emberek mentalitásának, történelmi, kulturális háttérének, általános helyzetének tisztázásán keresztül, akikkel együtt fognak a programokban dolgozni. A szemináriumok egyrészt konfliktuskezelésre mint antidiszkriminációs munkára, interkulturális közvetítésre és általános információcserére épülnek a résztvevők között.

A szemináriumon a beszélgetések koncentráltak, irányítottak, amelyek abban segítik a résztvevőket, hogy meglássák, megérezzék az összefüggéseket az egyes témák között. Olyan kérdések kerülnek ilyenkor átbeszélésre, mint a romák helyzete, a különböző kultúrák szerkezete vagy a rasszizmus megnyilvánulási formái. Ezek a foglalkozások részben csoportosan részben párokban történnek, ami nagyban hozzájárul ahhoz, hogy a résztvevők ne csak egymást ismerjék meg, hanem nézeteiket is.

Az RGDTS-nél mindig is az volt a szemináriumok célja, hogy az önkéntesek egyenlő módon találkozhassanak, és kérdéseiket, féltéseiket, tapasztalataikat megoszthassák egymással. A képzések úgy vannak tervezve, hogy a résztvevők kommunikációs képességeit fejlesszék, egymás személyes kulturális háttérét elfogadják, érzékenyvé tegye őket a társadalmi igazságtalanságok észlelésére és, hogy támogassák őket abban, hogy ők maguk legyenek a változás, amit a világban szeretnének látni.

Mindezen túl nyári táborok szervezésével is foglalkozunk, ahol az önkéntesek például építőtáborokon, tréningeken vehetnek részt. Idén nyáron Buchenwaldban, Németországban szerveztünk táborot, ahol a fiatalok tereprendezési feladatokban és a holokausztal összefüggő műhelymunkán vehettek részt.

Hogyan reagálnak ezekre a képzésekre az önkéntesek? Mi a lényege a két szemináriumnak?

Nekem az volt eddig a benyomásom, hogy az önkéntesek profitálnak a szemináriumokból, szeretik, megerősítik egymást. Sokkal nagyobb hatása van annak, hogy hallják egymás történeteit, mint amit tőlünk hallanak. Kapcsolatban maradnak, és a második szemináriumon, amikor újra találkoznak, nem túlzok, ha azt állítom, hogy sokan barátokként örülnek egymásnak. A szemináriumok ideje alatt természetesen jut idő arra is, hogy az önkéntesek jövőbeli terveiről beszéljünk, illetve a második szemináriumon már a szolgálati helyeiken szerzett tapasztalataikat is megosztják egymással.

A roma önkéntesek milyen önkéntes munkákat láttak el, milyen témájú programokban vettek részt? Milyen tapasztalatokkal jöttek vissza?

Ez a fogadó szervezet profiljától függ. Voltak, akik öregotthonokban, iskolákban, mások szenvedélybetegek átmeneti otthonában dolgoztak. Sokféle helyen, például a roma fiatalok olyan szervezeteknél vettek részt szolgálataikban, mint a Legambiente, amely a legnagyobb olaszországi környezetvédő szervezet, vagy a hollandiai De Bondgenoot.

A tapasztalatok azok körében, akik befejezték az önkéntes szolgálatukat, többnyire pozitívak, akik előbb hagyják abba, nyilván csalódtak. Akadt arra is példa, hogy az ilyen – szolgálati idejét annak lejártá előtt befejező önkéntesek – egy-két év elteltével újra megpróbálták, és sikeresen be is fejezték szolgálatukat. Olyan önkéntes is volt, aki a külföldön szerzett tapasztalat miatt döntött úgy, hogy szociális szférában helyezkedik el, felsőfokú tanulmányait ilyen szakon végzi.

Milyen előnyt remélnék az önkéntességtől?

Mint minden önkéntes: világot látnak, megtanulnak egy új nyelvet stb.

Véleménye szerint milyen az ideális önkéntes?

Az ideális önkéntes nem feltétlenül csak segíteni szeretne, hanem főként tanulni, figyelni, tapasztalni. Amennyiben már az elején úgy határozza meg feladatát, hogy „segíteni akar” másokon, máris egyfajta paternalista hozzáállással kezdi meg szolgálati idejét, ami meghatározza a helyiekhez való viszonyát, és persze azt is, amit majd azok fognak sugározni felé. Partnereknek kell tehát tekintenie azokat, akikkel dolgozik, nem pedig felmagasztosulnia, megdicsőülnie. Ez a roma és nem roma önkéntesekre egyaránt igaz.

Ezen kívül az ideális önkéntes – bár közhely, de valóban minden eset egyedi – nem létezik véleményem szerint. Minden önkéntes képes elvégezni a rábízott feladatokat. Nekünk az a fontos, hogy szolgálati idejük alatt az önkéntesek merjék és hagyják, hogy hasson rájuk a környezet, amelybe kerültek. Merjenek nem csak megérteni, de átélni egy másik élethelyzetet, és aztán ez az elfogadás, valamint a félelmeik legyőzésének lehetősége fontos része maradjon az életüknek.

Mit tudna mondani az önkénteseik motivációjáról? Miért jelentkeznek a programokra? Hogyan motiváljátok őket a program során?

A motiváció mindig egyénfüggő. Vannak, akik érettségi után nem tudják, milyen szakra jelentkezzenek. Vannak olyanok, akik szeretnének világot látni, nyelvet tanulni és vannak, akik tanulmányaik során jönnek rá, hogy szükségük van tapasztalati tudásra is az elméleti mellett. Azt hiszem, a motiváció nem különbözik különösképpen más önkéntes programokra jelentkezőkétől. Két dolgot azonban érdemes megjegyezni: a roma önkén-

tesek esetében néha szerepet játszik, hogy hosszú távon munkát és egzisztenciát szeretnének teremteni maguknak külföldön, és az itt maradott családtagjaikat segíteni. A nem roma nyugat-európai és amerikai önkéntesek esetében pedig előfordul, hogy egyfajta egzotikus kalandként értelmezik a helyzetet az elején, de aztán ez megváltozik, amikor belelátanak a mindennapokba, és összehasonlítják saját élethelyzetüket azzal, amit a szolgálati helyükön látnak.

Nincs szükség arra, hogy motiváljuk őket. Ha elbizonytalanodnak, akkor mindig fordulhatnak a mentoraikhoz – akik nem a partnerszervezeteknél dolgoznak, de munkájukat szintén önkéntes alapon, fizetség nélkül végzik –, vagy a partnerszervezetekhez, valamint természetesen hozzánk is. A felsoroltak között nincs hierarchiai vagy fontossági sorrend, az önkéntes dönti el, hogy kihez fordul először.

Hogyan történik az önkéntesek „javadalmazása”?

Az önkéntesek attól függően, hogy milyen programban vesznek részt (Európai Önkéntes Szolgálat, vagy valamilyen más nemzeti önkéntesprogram) ugyanazokban a „juttatásokban” részesülnek, mint ezen programok más résztvevői. Mi plusz két szemináriumot biztosítunk számukra, valamint igyekszünk őket meglátogatni, továbbá törekszünk a velük való kapcsolattartásra.

Milyen más jó gyakorlatot tudna említeni az önkéntességgel kapcsolatos roma civil kezdeményezésekre?

Kitűnő példa a TERNYPE (International Roma Youth Network, Nemzetközi Roma Ifjúsági Hálózat) hálózata, ami egy 2010-ben alakult kezdeményezés hét európai uniós, és két unión kívüli ország cigány szervezeteinek közreműködésével. A hálózat célja, hogy lehetőséget teremtsen a fiatalok számára, különböző programokban, képzéseken történő részvételre, ezáltal erősítse a fiatalok mobilizációját, önszerveződését és társadalmi részvételét. Ilyen programok például az évente megrendezésre kerülő Európai Roma Ifjúsági Csúcstalálkozó, vagy a Roma Holokauszt emlékére szervezett projekt.

Milyen kudarcokkal, nehézségekkel kellett a programok kapcsán időig szembe nézni a szervezetnek?

Többféle kudarccal, nehézséggel kellett szervezetünknek megbirkóznia megalapítása óta. Sok akadállyal szembesülünk napi szinten, ami a programokat, szervezést és az önkénteseket érinti.

A nyugat-európai önkéntesek sokszor nem akarnak a cigány családnál lakni, a roma fiataloknak pedig gyakran van gondjuk a pénz kezelésével, elköltésével, csak hogy egy pár példát mondjak. Ezek inkább gyakorlati, technikai nehézségek, amit általában könnyebben megoldanak a fogadó, küldő szervezetek. Nagyobb kihívást jelent számunkra azoknak a problémáknak a kezelése, amikor az önkéntesek attitűdjével, hozzáállásával van gond. A probléma abban gyökeredzik, hogy az önkéntesek nem tanulási, hanem segítő szándékkal fognak bele egy-egy programba, azaz paternalisztikus a hozzáállásuk. Ungváron, Kárpátalján egyszer egy német önkéntesünk két hónap múlva be akarta fejezni a programját, mivel nem sikerült a helyi közösségbe történő beilleszkedése.

Egy másik példa, amikor az önkéntesek csak a legkönnyebben megközelíthető célcsoporttal – például gyerekekkel történő munka az iskolában – alakítanak ki kapcsolatot. Ezekben az esetekben, a programokban részt vevők nincsenek kapcsolatban a szülőkkel, szülői közösségekkel például, ami hátráltathatja a projektek sikeres kimenetelét. Az egyik

program során az önkéntes szállása a falu másik végén helyezkedett el az iskolához képest, így egyáltalán nem integrálódott a helyi roma közösségbe, ezáltal a program megvalósítása is nehézségekbe ütközött. Az ilyen jellegű problémákat már az elején megpróbáljuk kiszűrni, vagy ha a szolgálat ideje alatt jönnek a felszínre, a lehető leghamarabb megoldani, kezelni.

Ezen túl még azt is megemlíteném, hogy az amerikai partnerszervezeteinkkel összefüggően gyakorta fordul elő, hogy olyan önkénteseket küldenek a programokba, akiknek csak az a céljuk, hogy a szolgálat ideje alatt interetnikus tudásra tegyenek szert, amivel később könnyebben válhatnak vallási vezetőkké Amerikában.

Milyen sikereket ért el az RGDS tevékenysége során?

2009-ben a Demokráciáért és Toleranciáért Szövetség által odaítélt „Nagykövet a Demokráciáért és Toleranciáért” díjat kapta meg szervezetünk, amely elismerést a német szövetségi kormány ítéli oda minden évben hét szervezetnek. A díjat szervezetünk képviselői a német igazságügyi minisztertől vehették át Berlinben, egy nyilvános ünnepség keretében. Emellett 2010-ben az RGDS volt az egyik kiválasztottja annak a 20 uniós támogatást elnyert projektnek, amelyek egy több napos konferencia keretében mutathatták be programjukat az „Európai Unió Projektjei Roma Közösség Érdekében” című konferencián Brüsszelben.

A legnagyobb sikereknek mégis az egyéni történeteket tartjuk. Olyan cigány önkézdeményezéseket, önszerveződéseket, amelyek az aktív európai állampolgárság erősítéséhez járulnak hozzá. Jó példa erre annak az önkéntesnek az esete Ungváron, aki a falu lakói által írt petíciónak koordinálását vette a kezébe a helyi iskola bezárása ellen tiltakozó polgári kezdeményezésben.

Mik az RGDS jövőbeli tervei, kilátásai?

A hosszú távú cél az, hogy az RGDS releváns, meghatározó szerepet töltsön be az európai önkéntesstruktúrában, mint a roma programok elsőszámú képviselője. Ezzel egy időben a szervezet lobby és tanácsadói szerepét is szeretnénk minél inkább kihangsúlyozni az Európai Unióban. Jövőbeli terveink között szerepel még az, hogy minél több fiatalat vonjunk be a programokba, akik a megfelelő terület kiválasztása után először helyi önkéntes tapasztalatokat gyűjthetnek, majd külföldön tudják megismerni az önkéntes szolgálatot, így csökkentve a programok megszakadásának kockázatát.

Ha jól tudom, hamarosan Németországban kerül bejegyzésre a nemzetközi RGDS. Milyen szervezet lesz? Alapítvány vagy hálószervezet?

A szervezet egyesületként kerül hamarosan bejegyzésre. A neve Phiren Amenca lesz, amely romani nyelven van, és valami olyasmit jelent, hogy gyere, „oszd meg az utat velünk”. Partnereket összekötő szervezet lesz, amelynek elsődleges feladata, hogy egy jogi keretet adjon az egész hálózatnak. Ez Németországban lehetséges, többek között ezért is döntöttünk úgy, hogy ott jegyeztetjük be az új szervezetet. Ezen kívül Németországban van két erős partnerszervezetünk, egy roma és egy nem roma, ebből a szempontból sem hátrányos, ha a nemzetközi egyesület ott székel majd a jövőben.

Annak idején, noha az RGDS több közép-kelet-európai országban folytatott programokat, mégis Budapesten alapította meg az irodát. Ennek oka az volt, hogy a partner-

szervezetek és az önkéntes szolgálati helyek viszonylatában Magyarországot és Budapestet tökéletes helyszínnek találták a szervezet alapítói egy koordináló iroda számára.

2003 és 2010 között az RGDTs mint hálózat működött, bejegyzett jogi forma nélkül. A Magyarországon tavaly novemberben bejegyzett RGDTs nonprofit kft. szolgáltatást nyújt majd ennek a nemzetközi szervezetnek, sőt a tulajdonát is képezi majd. Ezt a jellegű szolgáltatást olyan munka jelenti majd, mint például az adminisztratív ügyek kezelése vagy a szemináriumok szervezése, de ami sokkal fontosabb az önkéntesekkel kapcsolatos ügyek koordinálásában, támogatjuk a partnereket, valamint a szervezeteket is igyekszünk még szorosabb együttműködésre ösztönözni. Ez már a szervezet jelenlegi igazgatójának Richard Otterness elképzeléseit és munkáját tükrözik.

Mennyire elég a magyarországi finanszírozás? Miért kell Németországban bejegyeztetni a szervezetet? Milyen előnyökkel, hátrányokkal számoltok?

Sem a hálózatot, sem a nonprofit kft-t nem támogatta és támogatja a magyar állam, vagy magyar adományozók. Ebben az évben amerikai adományokból, és egy holland egyházi szervezet támogatásából működik az iroda, mivel eddig (a bejegyzés óta nem telt el egy év, majd csak novemberben) nem tudtunk EU-s forrásokra pályázni. Egészen idáig a partnerszervezeteken keresztül folytak a projektek, a szemináriumok költségeire is ők pályáztak. A koordináló, segítő munkát pedig önkéntesen végezték John Stringham és munkatársai.

A partnerek és a szolgálati helyek elérése szempontjából Budapest és Magyarország ideális hely a koordinációs iroda számára, viszont a már említett előnyök miatt a nemzetközi szervezet Németországban kerül majd bejegyzésre.

Jegyzetek

- 1 <http://www.rgdts.net>
- 2 Önkéntes Szolgálattal Foglalkozó Szervezetek Szövetsége (Association of Voluntary Service Organisations, AVSO). Az AVSO Brüsszelben székelő nemzetközi civil szervezet, amely Európai Uniói szintű képvisellel, tanácsadással, kutatással és lobbis tevékenységgel foglalkozik a hosszú távú nemzetközi és nemzeti önkéntes munka területén. A képviseleti tevékenységen keresztül az AVSO 1996-os megalapítása óta fontos kapcsolatteremtő és egyeztető szerepet vállal az Európai Unió Intézmények és tagszervezetei között olyan témakörökben, mint az önkéntes szolgálati programok, civil elköteleződés, szociális tevékenységek, vagy az aktív európai állampolgárság.
Európai Önkéntes Szolgálat (European Voluntary Service, EVS). Az EVS célja, hogy 18–30 év közötti fiatalok önkéntes társadalmi tevékenységekben történő részvételét támogassa Európában és azon kívül. Az önkéntes szolgálat ideje alatt a résztvevők intenzív tanulási folyamatnak lesznek részesei, aminek a részét képezi több szeminárium, valamint nyelvtanfolyam is. A programok segítségével a fiatalok egyénileg, illetve csoportosan kapcsolódnak be egy-egy civil, nonprofit szervezet tevékenységeibe minimum két hét, maximum 12 hónap időtartamra.
Ökumenikus Diakóniai Év Hálózat Egyesülete (Ecumenical Diaconal Year Network, EDYN). Az EDYN 16 országban jelenlévő, elsődlegesen szociális területre évente több mint 500 önkéntest közvetítő, budapesti központtal rendelkező ernyőszervezet. A nemzetközi hálózat által közvetített önkéntesek jellemzően 10-12 hónapos programokban vesznek részt Európában vagy azon kívül. Az önkéntescsere koordinálásán és tanácsadáson túlmenően az EDYN nemzetközi szemináriumok, tréningek szervezésével és lebonyolításával is foglalkozik.
- 3 John Stringham 2011. október 25-én hunyt el.

CIVILNEK LENNI: MÁS SZEMLÉLETTEL RENDELKEZNI(?)

Ferenczi Tünde

■ *A Károly körút–Andrássy út–Erzsébet körút–Rákóczi út által határolt terület mára Budapest egyik ellentmondásos részévé vált: évek óta olyan átalakítások folynak, aminek eredményeként történelmileg, kulturálisan és építészeti értékű épületek tűnnek el, ami pedig a helyükre épül, ritkán kecsegtet jóval. A régi – különösen az egykori zsidó negyed – megőrzéséért és az új minőségéért több éve küzd az Óvás! Egyesület. Alakulásukról, tevékenységükről, érdek- és értékvédelmi harcaikról Perczel Anna, az egyesület elnöke beszél.*

Mi történt 2004-ben, ami indokoltá tette az egyesület létrehozását?

Az történt, hogy már 1990-től a városnak erre a részére egy új terv született, Madách sétány néven. Sőt már ezt megelőzően – ha történelmileg hitelesek akarunk lenni –, amikor az Andrássy út megépült a múlt században, az Erzsébetvárosi Polgári Egylet úgy gondolta, az nem járja, hogy Terézvárosnak van egy csodálatos sugárútja és az ő kerületüknek nincs. Ezért lobbizni kezdtek, hogy ott is legyen. Ez lett volna a Madách sugárút, amit 1937 körül kezdtek el megvalósítani. Akkor épültek meg a Madách-házak és még két modern bérház a Klauzál tér–Dob utca sarkán. A háború kitörése miatt aztán semmi más nem valósult meg belőle.

Ezt a tervet viszont 1990-ben felmelegítették, módosítva, nem sugárútként – nem lett volna értelme, mert sehova nem vezetett, hiszen a Károly körútba torkolt – hanem sétányként. Ugyanúgy Madáchról nevezték el, és megépítése ugyanúgy nagyon erős bontással járt volna a Dob utca és a Király utca között. Ezt a létező tervet kevesen ismer-

ték. Amikor én szembesültem vele '90-ben, és később, amikor a tervet, bár módosítva kissé, de újból megerősítették, akkor kezdtem el foglalkozni a régi pesti zsidó negyeddel. 1996–98 között tanulmányt készítettem a Soros Alapítvány támogatásával az értékeiről, ami tulajdonképpen csak 2002-ben került nyilvánosságra, amikor ez a része a városnak az Andrassy út védőövezeteként a világörökség részévé vált. Az volt az abszurdum, hogy éppen ekkor, 2002-től, intenzív bontások indultak el a negyedben, amit immár védelem illetett volna. 2004-re elkészült még egy tanulmány a városrész értékeiről és arról, hogy az önkormányzat szabályozási tervei miként fogják tönkretenni a negyedet.

Ezt a tanulmányt már az Óvás! Egyesület készítette?

Egy team készítette az én vezetésemmel, a főváros megbízásából. Az ÓVÁS! akkor még nem létezett. A tanulmány nagyon nagy vitát váltott ki. Nyilvános viták zajlottak, ezeket Városházi Beszélgetéseknek hívták. Ez volt az a pillanat, amikor Jávor Istvánnak az a gondolata támadt, hogy valamit csinálni kell, ezt nem szabad hagyni. Tulajdonképpen a legtöbben akkor szembesültek azzal, hogy mi készül itt.

Jávor István lett a szervezet alapítója?

Tizenhatan alapítottuk, de ő indította el azzal, hogy összehívott egy társaságot, a barátait, azok barátait és mindazokat, akik már addig is sok mindent próbáltak tenni ez ellen a terv ellen. Itt István kérésére ismét előadtam, amit a Városházán, és akkor határoztuk el, hogy valamit közösen kellene tenni. Konrád György azt javasolta, alakítsunk gitt-egyletet. Ez lett az Óvás!

Tehát az ügy, amiért létrejöttek, a zsidó negyed volt? Azt olvastam az alapító okiratban, hogy általában Budapest épített környezetéért, építészeti értékeiért és különösen a zsidó negyedért alakultak.

Pontosan, igen.

Ma ez a városrész Budapest leginkább veszélyeztetett területe?

Azért foglalkoztunk a városnak ezzel a részével, mert ismertük házról házra és tudtuk milyen értékek semmisülnének meg. Budapest védett negyedeiben – a világörökségi területeken és a világörökségi védőzónák területén – sehol ilyen mértékű bontás nem indult el, mint itt. Van még egy területe a városnak, ahol nagyon erős bontások voltak és zajlanak ma is, ez Józsefvárosnak a körúton kívüli része, de ott 2004-re, amikor mi alakultunk, már nagyon előrehaladott volt minden, emellett az a része a városnak nem védett. A zsidó negyed esetében viszont abszurd módon a védettség ellenére komoly bontási folyamat indult el, ugyanis olyan szabályozási terv volt érvényben a kerületben – ezen belül a Belső-Erzsébetvárosban – ami ezt lehetővé tette. Ennek alapján nemcsak bontottak, hanem olyan épületeket kezdtek el építeni, ami teljesen szétzilálta a negyed arculatát.

Hogyan volt lehetséges ez, hogy miközben világörökségi védelmet kapott a városrész, közben azt semmibe vevő intézkedések történtek?

A szabályozási terv már a védettség előtt létezett és azután sem változtatták meg. Noha a nemzetközi egyezmény szerint védeniük kellett volna a városrészt, a magyar vonatkozó törvények a világörökségi védettséget nem tartalmazták, ezért hiába érveltünk azzal, hogy ezt nem lehet egy védett negyeddel csinálni, például a nemzetközi egyezményt figyelembe kell venni, az volt rá a válasz, hogy a magyar törvények szerint lehet.

Ez az önkormányzat kompetenciájába tartozott vagy a főváros felségterülete volt?

Sajnos Budapest nem egy, hanem huszonhárom város, és a kerületek joga, hogy szabályozási terveket készítsenek. A fővárosnak véleményezési joga van, ha védett területről van szó, de hát itt nagyon abszurd viszonyok vannak. Például 2008-ban a kerület új szabályozási tervet készített, de lényegében a régi szemlélettel. Egyetlen különbség az előzőhöz képest az volt, hogy több műemléképület került felsorolásra benne. A tervet a főpolgármesternek is jóvá kellett volna hagyni, de Demszky Gábor nem értett vele egyet. Ennek ellenére a kerület törvénysértő módon elfogadta azt – sőt maga a terv is tele van törvénysértő részekkel –, ezért nem adta egyetértését a főpolgármester. Tehát jogilag is problémás volt a szabályozás, és nemcsak arról volt szó, hogy egyes emberek érzelmi vagy esztétikai alapon kifogást találnak benne. Az egyesület, látva, hogy komoly jogi szabálytalanságok vannak a terv készítése és elfogadása körül, 2008-ban a Jövő Nemzedékek Országgyűlési Biztosához fordult. Az ombudsman jelentése egy év múlva, 2009-ben készült el és igazolta a feltételezésünket, hogy itt több ponton is jogsértés történt. Azóta is ez a szabályozás van érvényben, senki nem állította le. Szerintünk elsősorban a VII. kerület és a Kulturális Örökségvédelmi Hivatal (KÖH) a felelős ezért.

Mit tudott tenni az egyesület a szabályozás ellen?

Sokféle módon próbálkoztunk. Már a korábbi szabályozást is szeretnénk volna megváltoztatni. Ez nem történt meg, de sikerült elérnünk, hogy 2007-ben UNESCO-szakértő jöjjön Budapestre. A szakértő véleménye lesújtó volt. Az UNESCO Világörökség Bizottsága ezután figyelmeztette Magyarországot, hogy ez így nem folytatható. Az új terv elkészítése is nagyon nehezen indult el. Az újraszabályozást nemcsak az Óvás! szerette volna. Egy civil szervezet önmagában nem sokat tud elérni, másokra is szükség van. A fővárosnak, ami szintén az újraszabályozás mellett volt, kétévi vita után sikerült elérnie a VII. kerületnél, hogy új terv készüljön. De az új, 2008-as terv nem tartalmazta sem az UNESCO elvárásait, sem a „Megőrzési követelményeket”, amit a világörökségi területre vonatkozó kezelési terv írt elő (a kezelési terv a főváros és a KÖH jóváhagyásával elkészült 2005-re, de nem érvényesítették).

Miközben a kerületi önkormányzat sajátos gazdasági érdekek mentén készítette el a szabályozási tervet, illetve a koncepcióját a városrész fejlesztéséről, az Óvás! Egyesület egy egészen más koncepció mentén képzelte el a terület rehabilitálását...

A sajátost idézőjelbe kell tenni. A kerület elképzelései egyértelműen nagyon nagy korrupción alapultak. Azért nem volt érdekük rehabilitációban gondolkodni, mert ott ez a típusú korrupció nem működött volna. Ők csak abban voltak érdekeltek, és semmi más nem történt éveken keresztül, hogy eladtak ingatlanokat pályázatás nélkül befektetőknek úgy, hogy az önkormányzatnak a legtöbb esetben pénze sem maradt belőle. Az egész azon alapult, hogy három éven belül kiköltöztetik a lakókat, ezután az ingatlan a befektető tulajdonába kerül. Ha nem műemlék, akkor bonthatja, ha műemlék, akkor annyit változtathat rajta, amennyihez a KÖH hozzájárul. Márpedig a hivatal nagyon sok változtatást engedett, sokszor csak a homlokzat maradt, vagy megmaradt a ház, de két-három emelet is épülhetett rá. Nagyon durva beavatkozások történtek még a műemlékek esetében is. Tehát ez volt a stratégia, és minden próbálkozásunk ellenére, feltehetően a korrupció miatt volt olyan kimozdíthatatlan a helyzet.

Egyéb gazdasági szereplőket, akik érdekeltek lehetnek volna az ügyben, nem tudtak bevonni? Nem próbáltak ezzel?

Próbálkoztunk. Volt egy holland civil társaság Amszterdamból, a Stadherstel, akik hasonlóan indultak, mint mi. Néhány évig hadakoztak, hogy romos, de értékes épületeket ne bontsanak el Amszterdamban (ezek elsősorban az elhurcolt zsidók elhagyott pusztuló házai voltak), és miután nem sikerült elérni, pénzt adtak össze, megvettek egy-egy romos épületet, rendbe hozták, bérbe adták vagy eladták, a pénzt pedig visszaforgatták. Nagyon sikeres vállalkozás lett ebből, amibe beszállt később a város és az állam is, sőt divattá is vált. Egy idő után Amszterdamban már nem voltak romos lakóépületek, ezért jöttek volna Budapestre, hogy hasonlóan itt is megvegyenek egy-egy épületet és elindítsák a felújítási folyamatokat, de Hunvald György, az akkori polgármester, aki most előzetes letartóztatásban van, nem volt hajlandó szóba állni velük. Több ilyen kezdeményezés is volt akkor: a Szimpla – a Dob utca 19-ben volt az első Szimpla kert – megvette volna azt az épületet és rendbe hozta volna, de velük sem álltak szóba. Senkivel, aki az épületek rendbe hozásába fogott volna és valamilyen új vagy régi funkció mentén használta volna azt. Egy régi épület rendbe hozásával ugyanis nem lehet annyi pénzt tenni valaki zsebébe, mint egy egyemeletes épület helyébe egy hétemeletes építéssel.

Tehát tulajdonképpen nem eltérő koncepciók ütköztek, hanem korrupciós érdekek a civil elköteleződéssel?

Mi így látjuk, igen.

A holland modellel nem próbálkoztak?

Ez a mi esetünkben képtelenség lett volna. Köztünk nincsenek olyan emberek, akiknek vagyonuk van, de már említettem, itt épületek megvételéről nem beavatottaknak, szó sem lehetett.

Volt a civilek közt összefogás a zsidó negyed ügyében?

Igen, volt civil összefogás, nagyon sokan támogattak/támogatnak is minket, és ami még érdekes: a mi indulásunk óta sok civil szervezet alakult a VI. és a VII. kerületben különböző ügyekben, de ugyanazzal a szemlélettel. Ilyen a Nagydíófa utcai egyesülete (NEI), akik egyetlen épület, a Nagydíófa utca 8. lebontásának megakadályozásáért alakultak, és akikkel állandóan együttműködünk a legkülönbözőbb dolgokban. A szabályozási tervvel kapcsolatban együtt fordultunk például az Alkotmánybírósághoz, amihez a Védegylet és a Szindikátus Egyesület is csatlakozott. A beadványunk azóta is ott van, nem tudjuk, mikor fog a testület elé kerülni, a döntéshozatal az AB-nél sokszor évekre telik. A Nagymező utcában a platánfák kivágása miatt alakult egy helyi társaság, a Hunyadi téren a piac bezárása miatt. Ezek a civil kezdeményezések mind összefüggenek, mert olyan dolgokért lépnek fel, amik egy városban nagyon fontosak, és együtt alkotják azt a különleges helyet, ami miatt – főleg ha javulna a környezet állapota és csökkenne az autóforgalom – érdemes ott lakni és érdemes oda menni.

Mennyire sikerült a helyi lakosságot bevonni, egyáltalán aktivizálni, tömegeket megmozgatni?

Azt nem mondhatnám, hogy tömegeket mozgattunk meg, de nagyon sok támogatónk van. Az Óvás! olyan emberekből áll, akik sok mindenhez értenek, de nem a tömegmozgatáshoz. Mi elsősorban azért alakultunk, hogy bemutassuk, milyen fontos értékek vannak ebben a városrészben együtt és egyedileg is, és hogy annak eltűnése milyen visz-

szahozhatatlan veszteség lenne. Építész, művészettörténész, szociológus, író, fotós, filmes, tanár alkotja elsősorban az egyesületet, ezen belül nincsenek olyanok, akik az aktivizáláshoz értenének. Mi tulajdonképpen – bár többször tüntettünk is – elsősorban városnéző sétákat tartottunk, fotóztunk, filmeket és tájékoztató anyagokat készítettünk, sajtótájékoztatókat tartottunk, konferenciákat rendeztünk, nemzetközit is, arról, hogy miért nem szabad ezt folytatni, és hogy hogyan csinálják az értékmegőrző felújítást máshol. Arról, hogy hogyan történhetett az, hogy Európában mindenhol helyrehozták a zsidó negyedeket, akár Nyugat-, akár Kelet-Európára gondolunk, még a romokból is helyreállították őket, ott is, ahol zsidók már nem is élnek, nálunk pedig, ahol Budapest zsidó lakosságának nagy része a háború végén életben maradt, és egyre erősödő zsidó közösségek vannak, létezik zsidó kulturális és vallási élet, rombolják a zsidó negyedet.

Van erre magyarázat a korrupción kívül?

Volt szó arról, hogy koncepciók szembenállásáról beszélünk-e vagy „csak” korrupciónról. Azt hiszem, mind a kettőről. Most kezdjük érezni azt, hogy az építészek, és egyáltalán az emberek, kezdenek fellázadni olyan dolgok ellen, ami ellen 2000-ben vagy 2004-ben még nem lázadtak fel. A bontások ellen, a történelmi városrészek átalakítása ellen újabban nagyon sokan tiltakoznak. Nemcsak ebben a negyedben, hanem Budán és a Belvárosban is. Például a Bécsi utca kapcsán még az építészek és hivatalos építész szervezetek is megszólaltak, ami eddig soha nem történt meg. Látok egy szemléletváltozást a mi indulásunk óta.

Ehhez köze lehet a szervezet működésének is...

Nem tudom, talán egy kicsi közünk van hozzá, de nyilván egy idő után érezni lehet azt, hogy mit hoz az értelmetlen rombolás és mit jelent, amikor egy régi épületet, utcát, városrészt felújítanak. Nagyon nagy a különbség. Nem azért, mintha nem lehetne jó új dolgokat csinálni. Mi egyáltalán nem vagyunk az ellen, hogy modern épületek épüljenek egy történelmi városrészben, ha van rá hely, de annak jónak kell lenni, nemcsak építészeti, hanem funkcionálisan is, és illeszkednie kell abba a városrészbe, ahol állni fog. Tulajdonképpen mi történt a zsidó negyedben? Olyan épületeket építettek, amik lakótelep illetve pláza jellegűek. Még a Gozsdu-udvar esetében is, amit nem sikerült annyira elrontani, mint az új épületeket, mert a régi burok itt megmaradt, de amit lehetett, elrontottak. Eredetileg 39 nagylakás volt benne, műemlék, ezek után 120 kislakást alakítottak ki belőle. Kicsi üzletek, műhelyek jellemezték – ez hozzátartozott az udvar karakteréhez – ezek után most nagy üzlethelyiségeket alakítottak ki, amit ki sem tudnak adni. A lakásokat sem tudták mind eladni, vagy ha eladták, nem laknak benne. Kísértetház lett a Gozsdu-udvarból. Még gazdaságilag sem jól gondolkodtak. Az lett volna a helyénvaló, ha úgy marad az épület, ahogy eredetileg készült, nem azért, mert mindent úgy kell megőrizni, ahogy volt. Előfordul, hogy a történelmi épületeknek megváltozik a funkciója. Ez nem feltétlenül baj, de ebben az esetben egy eredetileg nagyon jó házról volt szó, aminek az átalakítását nagyon rosszul gondolták végig és így elrontották az egészet. A negyed különös módon leértékelődik azokon a területeken, ahol új épületeket építettek, ahol viszont a régi házak megmaradtak, még akkor is, ha esetleg nincsenek felújítva, ott indult be a földszintek élete, ami rokonszenvenessé és izgalmassá teszi a negyedet.

Ma, ha valaki végigmegy a zsidó negyed utcáin, nagyon sok helyen a lepusztultság, deprimáltság érzése uralkodik el az emberen, sok az üres épület és lakás. Rehabilitációval, építészeti beavatkozásokkal, mesterségesen föl lehetne pezsztíteni ezt a városrészt?

Városépítészeti eszközökkel sokat lehet tenni. Ami nagyon fontos, az a zöld. Meg lehet nézni, hogy ahol parkra néz a ház vagy belső kertre, hogyan értékelődnek fel a lakások. Nagyon sokat lehet tenni a gépkocsik forgalomszabályozásával is. Nem az autók teljes kitiltásával, mert az szerintünk egy halott várost hoz létre, hanem azzal, hogy mérsékelik az autók jelenlétét. Ezt nem lehet avval elérni, hogy egyre több mélygarázst építenek. Amit viszont az emberek tesznek hozzá, azt nem lehet építészettel kiváltani. Volt szó már a funkcióváltásról. Ebben a városrészben nem volt baj a funkcióval, itt a lakó- és kereskedelmi funkció, mellette a zsidó kulturális és vallási élet mindig működött. Attól élő a város, ha laknak benne. Az is nagyon jó, ha vannak munkahelyek, van kereskedelem – mindezt azonban elsősorban az ott lakókra kell építeni, akár a régiekre, akár az újakra. Az nem megy, hogy a régi házakból kiköltöztetik a lakókat, a helyükre építettekben pedig nem laknak. Ahhoz nem kellett városépítészeti beavatkozás, hogy a fiatalok felfedezzék a negyedet. Bár ez részben a kiürített házaknak volt az eredménye, illetve annak, hogy elértük, hogy ne bontsák le őket. Így volt hova jönni, és mert már üresek voltak meg hangulatosak is, a fiatalok elkezdték másképp használni a házakat. Sokféle útja van a városmegújításnak. Vannak irányított részei és vannak spontán folyamatok.

Beépítetlen telkek is vannak a városrészben, ahova nemcsak házakat lehetne építeni, hanem más megoldásokban is gondolkodni. Nem vonzó ez a terület a fiatal, kreatív építészeknek?

Ez egy nagyon összetett dolog. Mi több üres telek esetében zsebpark kialakítását javasoljuk. Nagyon sokan érdeklődnek a terület iránt tervezés tekintetében. Az Óvás! Egyesület pár évvel ezelőtt az Oktogon folyóirattal közösen meghirdetett egy civil pályázatot a Király utca 40-re, ami egy szimbolikus épület számunkra. Nagyon sokat küzdöttünk érte, sok civil szervezet is támogatott minket, hogy ne bontsák le. Sikertelen megakadályozni a bontást, sajnos az épület „félbontott” állapotban van, azóta is. A kiírásra, annak ellenére, hogy kevés pénz volt rá, érkezett két olyan terv, ami nagyon tetszett nekünk. De azt tudni kell, hogy ezek a telkek és épületek mind el lettek adva, ráadásul sötét módszerekkel. Alig maradt az önkormányzat kezében valami.

Ezeket a terveket nem lehetett fölajánlani az önkormányzatnak modellként?

Az akkori önkormányzatot egy csöppet sem érdekelte, a mostanival lehet talán beszélni róla. A régi önkormányzattal egyáltalán nem lehetett ilyenről beszélni, nem is akarta meghallgatni. Nemcsak ebben az ügyben. Sorolhatnám, mi mindenben nem. De az nem mondható, hogy a fiatalokat, ezen belül a fiatal építészeket nem érdekli ez a városrész. 2005-ben Magyarország, illetve Budapest a zsidó negyed területét ajánlotta fel az EUROSPAN elnevezésű, fiatal építészeknek szóló nemzetközi pályázathoz. Ez arról szól, hogy a részt vevő országok két évente egy vagy több kijelölt területet ajánlanak fel tervezésre, a pályázatokat nemzetközi zsűri bírálja el. A budapesti zsidó negyed területét nagyon sokan, 25-en választották a fiatal építészek közül. A pályázatot végül két berlini építészterve nyerte meg. De mást is mondhatok. Évek óta ide jár Oszakából egy professzor az egyetem urbanisztika tanszékéről a diákjaival. Van úgy, hogy évente többször

is jönnek, beleszerettek a zsidó negyedbe, feltáró-kutató munkát végeznek itt. Minket kerestek meg először, hogy segítsünk ebben nekik, azután az Ybl Miklós Egyetemmel is felvették a kapcsolatot. Ősszel kiállítást is rendeznek az eredményeikből. Pár évvel ezelőtt a karlsruhei egyetem urbanisztika szakos hallgatóinak a diplomamunkáját itt jelölték ki. Kilenc diplomamunka készült a zsidó negyed területére. A budapesti egyetemen is rendkívül sokszor ezt a városrészt kapják feladatul az építészhallgatók féléves tervekre vagy diplomamunkákra. Nekik is segítséget adunk és sétákat vezetünk nemcsak építész, hanem szociológus hallgatóknak is. Nagy az érdeklődés, hiszen izgalmas negyed és igen sokan közülük az estéiket itt töltik.

Zsidó negyedről beszélünk, de ha a mai lakosságot nézzük, nem lenne pontosabb egykori zsidó negyedet mondani? Egyáltalán föl lehet mérni, hogy kik laknak ma itt?

Vannak felmérések, Ladányi János szociológus, az Óvás! egyik alapító tagja készített ilyen felmérést 1999-ben, az eredmény neki is meglepetést okozott: újabban nem csökken, hanem nő a zsidó lakók száma. Nagyon sokan költöznek ide zsidó fiatalok. Noha korábban történelmi okok miatt lényegesen csökkent a zsidók számaránya, a negyed soha nem veszítette el zsidó jellegét. Itt van a három nagy zsinagóga és a Vasvári Pál utcában egy kisebb. Tudni kell, hogy a vallásos zsidók a zsinagógák közelében szeretnek lakni, mert gyalog kell megközelíteniük azt az imák idején. Itt van a Zsidó Múzeum és a Zsidó Levéltár, a Goldmark-terem és a Mazsihisz székháza is. Tehát komoly vallási, közösségi élet és amellet erős zsidó kulturális élet zajlik. Olyan fiatal zsidó közösségek, mint a Marrom, a MASZORTI vagy a Gólem Színház is, mind itt talált helyet magának. Ezen kívül rendkívül sok alternatív dolog indult be, kulturálisan, kereskedelmileg, kézművesség szempontjából is. Jávor István készített ezekről az alternatív helyekről és erről a megújuló életről egy dokumentumfilmet „Negyedem, negyeded...” címmel. Eredetileg a zsidó negyedről szóló, 2009-ben a Centrális Galériában kiállított alternatív tervünkhöz kapcsolódott volna a film, de végül később önállóan, a Rumbach Sebestyén utcai zsinagógában mutattuk be.

Említette, hogy nem mozgalmárok alkotják az egyesületet, hanem inkább intellektuális jellege van a szervezetnek. Sikerült ennek ellenére felhívni az ügyre a helyiek, és nem csak, hanem általában a budapesti zsidó lakosság figyelmét? Mennyire fontos ma nekik ez a kérdés, mennyire álltak az ügy mellé?

Ezt az emberektől kéne megkérdezni. Én úgy érzem, hogy nagyon sokan mellénk álltak, de nemcsak zsidók. Ez nem zsidókérdés. Lehet, hogy sokan érzékenyebben reagálnak rá, akik itt éltek, vagy akiknek a szülei, nagyszülei éltek itt. Biztos, hogy van ennek ilyen vonzata is, de ez a negyed nemcsak a zsidóknak fontos. Ez Budapest három legrégebben kialakult negyedének egyike. Nekem 2007-ben jelent meg a zsidó negyedről szóló könyvem, a „Védetlen örökség”, és azóta rengetegen kerestek meg ezzel kapcsolatban, zsidók és nem zsidók egyaránt. Az, hogy egy városban egy érdekes és értékes történelmi negyed van, mindenkinek fontos. Annak ellenére, hogy mi nem vagyunk tömegszervezők, sokan támogatnak, sokan jönnek el a rendezvényeinkre, vitáinkra, sétáinkra és nagyon sokan keresnek meg akár az V. kerületből vagy budai kerületekből személyes kérésekkel, hogy az ő házukkal, problémájukkal kapcsolatban tudnánk-e segíteni. Ahol tudunk, segítünk.

Ez milyen segítséget jelent, esetenként anyagit is?

A mi szervezetünknek nincs állandó pénze. Nincs titkárságunk, nincs telefonunk, irodánk, nem tartunk fenn semmit. Mindent a saját terünkre csinálunk, de mégis van pénzünk úgy, hogy pályázunk. A legutóbbit azért is említeném meg, mert ezzel kezdődik el az a történet, ami a beszélgetésben többször előkerült, a közönséggel való kapcsolat kialakítása. Pályáztunk a Norvég Civil Alapnál egy úgynevezett Óvás!-sátor elkészítésére, mert azt tapasztaltuk, ha néha megjelentünk egy-egy rendezvényen – például a Múzeumok Majálisán –, hogy nagyon sokan érdeklődnek a dolgaink iránt. Ez inspirált bennünket arra, hogy benyújtsuk a pályázatot. Meg is nyertük, tavaly év végére készült el a sátor, most tavasz óta már többször fel is állítottuk. Bécsben is voltunk vele, oda is meghívtak, az ottani VII. kerületbe, sőt most ősszel ismét visszamegyünk. A sátorban vetíteni tudunk, képeket állítunk ki, szórólapokat osztunk arról, hogy kik vagyunk, miért alakultunk, mi a tevékenységünk. Ismertetjük azt az anyagot is, amit az UNESCO-nak készítettünk ebben az évben arról, hogy az utóbbi három évben mi történt a zsidó negyedben. Ezen kívül két könyvet is bemutatunk. Az egyiket már említettem, a Védtelen örökség a zsidó negyedről szól, több mint száz házról van benne szó nagyon részletesen. A másik könyvet Kemény Mária, az Óvás! egyik alapító tagja szerkesztette és a „Kismező, Nagymező, Broadway” címet kapta. A mai Teréz- és Erzsébetváros egy szeletét mutatja be társadalomtörténeti tanulmányok segítségével. Többen írták, szociológiai felmérések is vannak benne, interjúk, adatok is, amiket például az 1941-es népszámláláskor a Klauzál tér egyes házairól rögzítettek. Nagyon érdekes dolgok jöttek ki ebből a negyedre vonatkozóan. Itt is felmerült a zsidó negyed, nem zsidó negyed kérdés. Valóban nem hívták annak, de amikor valaki azt mondta, hogy Dohány vagy Rumbach, akkor mindenki tudta, hogy erről van szó. A statisztikai adatok szerint Erzsébetváros egészében 35 százalékban éltek zsidók, de a zsinagógák környékén ennél jóval erősebb volt a jelenlétük, ott 70-80-90 százalékban zsidók laktak a házak többségét. Én tíz évig foglalkoztam a zsidó negyed házaival. Az derült ki a kutatásaimból, hogy a nagy zsinagógák környékén minden második-harmadik házban imaház volt és ugyanilyen gyakorisággal kóser mészárszékek vagy kóser pékségek, igen gyakran zsidó nyomdák, egyletek, szociális szervezetek. Tehát nagyon erős zsidó jelenlét kellett ahhoz, hogy ennyire sok mindenre és ilyen sűrűn legyen szükség. Az 1941-es adatok a Klauzál tér házaira vonatkozóan házanként és lakásonként mutatják meg, hogy kik és hányan éltek ott, mi volt a foglalkozásuk és milyen vallásúak voltak. A statisztika alapján még itt is erős volt a zsidó családok aránya, kb. 50-60 százalék. Mi most szeretnénk folytatni ezt a kutatást. Hogyha ma a kulturális és vallási élet így sűrűsödik egy helyen, akkor én nem tudom másként nevezni a negyedet, mint zsidó negyednek. De már nem szoktam azokkal vitatkozni, akik úgy gondolják, hogy nem az. Mindenki gondoljon azt, amit akar. Az viszont biztos, hogy az UNESCO régi pesti zsidó negyedként tartja számon, igaz, hogy csak a Klauzál térig, tehát a három nagy zsinagógát határolták be és kimaradt az Akácfa utca, ahol a gettó határa volt.

Visszatérve az egyesület működésére, a hét év alatt nagyon sokat harcoltak a kerületekkel, a döntéshozókkal. Mi az, amit eredménynek tekintenek és milyen kudarcaik voltak?

Ha valaki eljön velünk egy sétára – egyébként most meghívtuk a VII. kerület új pol-

gármesterét is, mert egészen más a valóságban látni, hogy mi van, mint papíron –, meg tudjuk mutatni azokat a házakat, amik most nem lennének, ha mi nem vagyunk.

Említene néhányat ezek közül?

Sorba mondhatom: Dob 19., Dob 21., Dob 29., Kazinczy 34. Ezt a két utóbbi házat most rendbe hozták, és lehet látni, hogy bizony érdemes volt. A Kazinczy utca 47-et szintén rendbe hozták, (azonnal a fiatalok kultikus helyévé vált), mellette van a Kazinczy 49., amit viszont nem, és lehet látni, hogy milyen különbség van a két épület között, pedig korábban mind a kettő ugyanolyan rossz állapotban volt. Ennél a két háznál sikerült megakadályozni a Madách sétány további folytatását. Említhetem még a Király utca 40-et, bár az felemás helyzetben van, de mégis ott áll még. A Síp utca 8–10-et is ide sorolhatom, noha, annak ellenére, hogy 2005-ben műemlék lett, a Kulturális Örökségvédelmi Hivatal 2006-ban megengedte a belső szárnyaik rombolását. A háznak csak a homlokzata maradt meg, de legalább az megmaradt. Még folytathatnám a sort a házakról, amiket megmentettünk. Ez az egyik sikerünk. A másik az, hogy az emberek megismerték, elkezdtek foglalkozni a negyeddel, a világban is ismertté vált. Nem tudom elmondani, hogy hány riporter, hány filmes jött már a zsidó negyedbe, hányan fotózzák, kutatják magyarok és nem magyarok. Nagyon sok csoport van, most is ötven francia jön megnézni a negyedet. Nagyon sok előadásra hívnak. Ezek mind eredmények. Kudarccal viszont, hogy sok épületet nem sikerült megmentenünk és a kerületi szabályozási tervet nem sikerült megváltoztatni. Iszonyú fájdalmas látni, ami nem sikerült, mert tudjuk, hogy milyen jó lett volna, ha sikerül. A Dob 27-et például nem sikerült megmentenünk. Meg lehet nézni, hogy mi áll a helyén. Az a nem kevés épület azonban ami megmaradt, és ami közül most éppen hármat rendbe hoztak, nagyon nagy öröm. Most lehet látni, hogy egy felújított épület milyen gyönyörű és milyen jól használható. Ez az út valóban fölértékelheti a negyedet.

Alapítottak közben egy Dózer-díjat. Átadták valakinek?

Hunvald Györgynek szerettük volna átadni, de hiába próbálkoztunk, nem sikerült.

A kudarcokon kívül hiányol-e valamit a szervezet tevékenységéből?

Rengeteg mindent. Nem tudom, hogy ki hogyan ismeri a civil szervezeteket, mi egy nagyon kicsi szervezet vagyunk, annyira civilek, hogy emellett mindenkinek van foglalkozása, elfoglaltsága. Az egyesület munkája, tevékenysége állandóan hullámszik. Olykor nagyon jók vagyunk, nagyon intenzíven dolgozunk, olykor meg leül a dolog, mert senki nem ér rá ezzel foglalkozni. Most a Szigetre készülünk, tehát éppen egy felmenő hullámban vagyunk¹. Említettem az Óvás!-sátrát, ezzel leszünk kint három napig a civil részen. Erre nagyon készülünk. De ebben nem csak az a lényeg, hogy sok mindent bemutattunk, hanem az, hogy rengetegen jönnek be a sátorba, és iratkoznak fel egy tájékoztató vagy támogató listára. Amit hiányolt, és amiről én is azt mondtam, hogy mi ebben nem vagyunk jók, most megindult egy nyitás azok felé, akik korábban nem ismerték ezeket a problémákat. Tényleg sokan iratkoznak föl, csak ezt majd nekünk jól kell kezelnünk és valóban tájékoztatnunk kell őket, ha valamit csinálunk. Ezen kívül újabban végigfotóztuk a gettófalakat, abból szeretnénk kiállítást rendezni ősszel vagy télen. Ugyanis az történt, hogy a Király 15-ben a régi gettófalat a lakók meg akarták menteni, de Hunvald

György polgármester és a KÖH VII. kerületért felelős munkatársa azt állította, hogy a kőfal értéktelen és megengedték az Autóker Holdingnak hogy lebontsa. Ebből aztán nemzetközi botrány lett. Az UNESCO szinte súlyosabb dolognak tekintette az emlékfal bontását, vagyis az emlékezés lehetőségének sérelmét, mint egy-egy épület lebontását. Nem értették, hogy abban az országban, ahol Wallenberg embereket mentett, ahol olyan emberek élnek, mint Kertész Imre, Konrád György, ilyesmi megtörténhet. Ezért vissza kellett építeni a falat, amire mi emléktáblát helyeztünk el, és ez egy olyan pont lett a negyedben azóta, ahova elviszik az embereket, amikor városnéző séták vannak, bárki is szervezi azt.

Itthon elsősorban a jogi megoldásokat keresték: bírósághoz fordultak, Alkotmánybírósághoz, önkormányzattal tárgyaltak. Az UNESCO-hoz fordulás úgy tűnik nekem, mint egy kudarcok utáni elkeseredett lépés, segélykérés kívülről. Eredményes volt?

Ez is csak részben. 2005-ben írtuk az első levelünket, 2006-ban a másodikat, és anyagokat is küldtünk mellé. 2007-re sikerült elérnünk, hogy UNESCO-szakértő jött Magyarországra. Nem egyedül értük el, időközben megkeresett minket egy francia civil társaság, a Mardis Hongrois de Paris, magyarul a Párizsi Magyar Keddek. Ez egy olyan társaság, akiknek tagjai magyar származásúak, de Franciaországban élnek, és kéthetente kedden találkoznak Párizsban, egy kávéházban. Működtetnek egy honlapot is, ide kulturális híreket tesznek fel arról, hogy mi történik Párizsban magyar vonatkozásban. Elkezdtek érdeklődni a zsidó negyed iránt, mi küldtünk nekik anyagokat, ezeket mind föltették a Sauvez Budapest – Mentsük meg Budapestet – honlapjukra. Itt nemcsak a zsidó negyeddal kapcsolatosan vannak hírek, olvasni lehet más, például a Bécsi utcai eseményekről is. Amikor megtudták 2007-ben, hogy az UNESCO-hoz fordultunk, írtak ők is a szervezetnek egy levelet. Ezt aláírásgyűjtéssel kombinálták, a francia közélet neves alakjai írták alá, például építészek, az állami építészek szervezetének az elnöke, a Radio France egyik igazgatója, aki a kulturális örökségvédelemért felel, két kerületi polgármester, de magyarok is, például Fejtő Ferenc, aki akkor még élt, vagy Méray Tibor. Ezeknek a hatására küldtek szakértőt. Ezután Magyarországot komolyan elmarasztalták, de a dolgok ennek hatására sem változtak igazán meg. Hogy csak egy példát említsek, a kerületi szabályozási terv szerint a Belvárosban, így a zsidó negyedben is, a szintterületi mutató, ami azt jelenti, hogy egy telekre mennyit lehet maximum építeni, 5,5–6 között mozog. Ugyanez az érték Párizs történelmi városrészeiben 3,5 volt, egy éve csökkentették 3-ra. Tehát fele annyit lehet építeni ott, mint Budapesten, és közben Párizsban a lakásárak meg telekárak tízszer nagyobbak. Elfogadhatatlan az a szabályozás, ami Budapest belső területére, így zsidó negyedére is érvényes. Ebből fakadt a Bécsi utcai történet is.

Az UNESCO megállapításai elsősorban a kormányt kötelezik. A kormány tett lépéseket?

Tett bizonyos lépéseket, de nagyon lassan és csak mostanában, emellett csak évekkel későbbi hatással. Ezért írtuk meg ebben az évben az új levelünket az UNESCO-nak az elmúlt évekről és a várható jövőről. Idén ugyan elfogadták a világörökségi törvényt, ami 2012-ben lép életbe és ennek értelmében kezelő szervezeteket állítanak föl. Ezeknek lesz a feladata a kezelési terv elkészítése, ami alapján majd az önkormányzatoknak el kell készíteni a szabályozási tervüket. Azonban amikor ez utóbbit is elfogadják, csak akkor lesz

úgymond rend a világörökségi területeken, a zsidó negyedben és a többi helyen. Mert a többi helyen is baj van, csak az a különbség a zsidó negyed és a többi védett városrész között, hogy itt maradt a legtöbb épület az önkormányzat tulajdonában. Ezeket nem adták el korábban a lakóknak, most viszont eladták nagybefektetőknek. Ezért itt történik a legtöbb durva változás és a továbbiakban is történni fog, mert a világörökségi törvény szerint csak 2014-re lesznek új kerületi szabályozási tervek. Mostantól 2014-ig minden folytatódhat változatlanul. Bár valóban, ahogy a magyar állam az UNESCO-nak szóló ez évi jelentésében írta, a gazdasági válság miatt nem történt sok változás az utóbbi két évben, de mivel továbbra is folyamatosan adják ki az építési engedélyeket a meglévő törvényesítő tervek alapján, ezek bombaként robbannak majd, ha beindul a gazdaság.

Az új erzsébetvárosi önkormányzat ugyanúgy kiad engedélyeket, ahogy a korábbi tette?

Az önkormányzat nem adott ki túl sok új engedélyt, inkább a KÖH. Az épületek nagy része műemlék.

Viszonylag keveset beszéltünk az itt lakókról. Az önkormányzat, illetve a korábbi polgármester sajtónak tett nyilatkozataiban az állt, hogy ők a lakosság érdekeit képviselik. Az Óvást is ezeket az érdekeket próbálja képviselni?

Mi ilyet sose mondtunk. Biztos, hogy ezt szeretnénk, de ilyen kijelentéseket nem teszünk. A helyi lakos nem egy, hanem ezerféle. Van, aki rokonszenvezik velünk, támogat minket, és van, aki nem. A Nagydíófa utcaikkal együttműködünk, együtt csinálunk mindent, annak az utcának a lakosait ilyen értelemben képviseljük, de lehetnek más utcák, más házak, ahol a lakók esetleg nem értenek egyet velünk.

Arról van tudomásuk, esetleg készültek felmérések, hogy a lakóknak milyen elképzeléseik vannak az épületekről, amiben laknak?

Említettem, hogy 2004-ben készítettem a főváros megbízásából egy tanulmányt, ami nagy vitát váltott ki. Ezután 2006-ban a főváros kiadott még egy hármassal megbízást, az egyiket mi készítettük a régi pesti zsidó negyed építészeti, kulturális megújulási lehetőségeiről. Ebben a rehabilitációs javaslatainkat mutattuk be. A másik egy szociológiai felmérés volt, amit az ELTE készített és a lakosság szempontjait összegezte. Ez utóbbi kutatási anyag azt mutatta ki, hogy az itt élő emberek többsége a környezet és a közlekedés állapotának javulását szeretné (persze az épületek rendbe hozásával együtt), és ragaszkodik ahhoz a helyhez, ahol lakik. Ez nemcsak itt volt kimutatható. Korábban én a Józsefváros középű, körúton kívüli részével foglalkoztam, ahol sokkal rosszabb állapotok voltak és az emberek sokkal rosszabb körülmények között éltek – ez az a terület, amit most lebontottak a Szigony-projekt kapcsán – és az ottani szociológiai felmérések is azt mutatták, hogy a lakosság többsége, 60-70 százaléka, ragaszkodik ahhoz a helyhez, ahol él. Kialakulnak közösségek, hagyományok, kialakul, hogy ki hol vásárol, hova jár templomba vagy zsinagógába, iskolába. Az emberek szeretnek a megszokott környezetükben maradni, még rossz körülmények között is. Azok közül, akiket kiköltöztettek, sokan sírva mentek el. Persze akadtak olyanok is, akik szívesen, de kevesebben. Ez nagyon összetett dolog, minden épület és minden ember helyzete más. Érzékeny kérdés, ezért olyan nehéz és időigényes a rehabilitáció. Itt nem lehet azt mondani, hogy márpedig csak így lesz, csak így lehet csinálni, hanem minden esetet külön kell értékelni, minden helyzetben másképp kell viselkedni, más megoldást kell találni.

Az Óvás! Egyesület, illetve az Ön munkája is tulajdonképpen házról házra történő felméréseken és elképzeléseken alapul?

Az Óvás!, mint egyesület nem tud felméréseket végezni, ilyen szisztematikus munkákra nincs kapacitása. Az egyes tagok, ahogy említettem Ladányi Jánost vagy Kemény Máriát is, a munkájuk során végeztek felméréseket. Az én esetem is ilyen, hogy a tízéves kutatómunkám csúszott össze az egyesület munkájával. Még nem is volt Óvás!, amikor nekem már komoly anyagaim voltak. Ez ilyen szempontból egy szerencsés véletlen, mert így szinte minden épületet ismerünk, ezért könnyen mozgunk ezen a területen. Ha egy épülettel történik valami, rögtön tudjuk, hogy miről van szó. Nagyon gyakran megkérnek, hogy segítsünk egy másik kerületben. Az nehezebb, mert nem vagyunk eleve tisztában a helyzettel, nem feltétlenül ismerjük a szabályozást, külön munkát jelent ezeknek utána járni, megismerni az épület történetét stb.

Van a szervezetnek ezekre a külső munkákra is kapacitása? Vagy újabb embereket kell bevonni ahhoz, hogy bővíthesse a tevékenységét?

Jó lenne, csak nem olyan egyszerű. Ez egy nagyon naiv kérdés, ugyanis a munka rendkívül nagy időtöltést jelent, anélkül, hogy pénz járna érte, amit nem mindenki vállal. Nem úgy van, hogy szólok ennek vagy annak, és megcsinálja. Nem. Mindig kiderül, hogy ki az, akire lehet számítani, és ki az, akire nem. Egyébként, ha van valami nagyobb munka vagy projekt, mint amilyen volt az alternatív terv elkészítése, ami egy hosszú folyamat volt és állandó intenzív munka, akkor az Óvás! tagjai is pénzt kaptak érte, mert e mögött, például a Soros Alapítvány támogatásának köszönhetően, volt pénz. Ha hat hónapig dolgozik valaki intenzíven egy terven, azt nem lehet ingyen csinálni. De a tanácsadást, utánanézést vagy azt, hogy most a Szigetre készülünk mindenki juttatás nélkül csinálja. Kis szervezet vagyunk, kicsi csapat, elsősorban a zsidó negyedre koncentrálnak, nem tudunk mindennel foglalkozni. Lehetne országos is a szervezetünk, mert ezek a problémák, amikkel mi szembenézünk, mindenhol léteznek, és nagyon hasonlóak. Például Jánoshalmán is van egy hasonló helyzet, amibe véletlenszerűen kerültünk bele, és próbáltunk segíteni, de mindenhol nem tudunk. Az a jó, ha különböző közösségek alakulnak és mindenki a saját területén fővállalja azt, amit tud, amihez ért, amire képes. Persze vannak a nagyobb szervezetek, mint a Városvédő Egyesület, a Védegylet, a Levegő Munkacsoport, akikkel nagyon gyakran együtt dolgozunk, és akik akár az országos, vagy akár az egész főváros dolgait is föl tudják vállalni.

Ha egy ideális állapotot képzelnénk el, mi lenne az, amibe a zsidó negyednek kerülni kellene az Óvás! szerint?

Nagyon sok minden hiányzik. Az UNESCO is kérte a magyar államtól, hogy alakítson ki egy olyan támogatási rendszert, ahol előnyösebbé válik rendbe hozni egy épületet, mint újat építeni. Jelenleg a régi házak, lakások felújítása mögött nincs támogatási rendszer. Azokban az országokban, ahol rendbe hoztak régi történelmi negyedeket, ott ez létezik. A magyar állam sajnos még most sem ment el ebbe az irányba, bár az UNESCO-nak írt jelentéséből kiderül, hogy szándékában áll majd valamikor megtenni, de továbbra sem jelölt meg időpontot. Persze e nélkül is lehet másképp gondolkodni és másképp cselekedni, de ez egy nagyon fontos lépés lenne. Mi mindenképpen rehabilitációban gondolkodunk. Abban, hogy a zsidó negyedben, ahol már annyi mindent tönkretettek,

annyi embert akarata ellenére is elköltöztettek, nem szabad egyetlen egy házat sem lebontani, további lakókat erőszakosan elküldeni. Ilyenkor persze azt mondják, hogy mi mindent meg akarunk tartani. Nem. De már a régi épületek 30-40 százaléka hiányzik, és ami helyettük épült, az elfogadhatatlan. Van egy határ a történelmi negyedekben, amin tovább már nem szabad változtatni, mert akkor nem történelmi többé, és a védelem szónak sem marad értelme. Ezen kívül azt szeretnénk, hogy ne szabályozási tervek szülessenek, hanem először egy rehabilitációs program. Emellett addig is azt, hogy az UNESCO elvárásait és legalább azt a bizonyos, 2005 óta létező kezelési tervet, annak megőrzési követelményeit figyelembe vegyék. Ha például 2005 óta betartotta volna a KÖH, a VI. és VII. kerület az engedélyezések során ezeket az elvárásokat, most nagyon elégedetten beszélgethetnénk az eredményekről. Az a paradox helyzet áll fenn, hogy törvénytelen a szabályozási terv, és az ennek alapján kiadott engedélyezések mégis törvényesek.

Az egyesület folyton harcban volt és van az önkormányzattal, az örökségvédelmi hivatallal, a kormánnyal. Civilnek lenni egyenlő harcban lenni?

Attól függ, hogy milyen a kormány vagy az önkormányzat. Civilnek lenni például azt jelenti, hogy a hivatalokban vagy a politikában elfogadotthoz képest más, frissebb, összetettebb módon nézni a világot. Sokszor a szakmai szemlélet is beszűkülhet. A civilek elvileg nincsenek benne abban a szakmai, szervezeti vagy állami struktúrában, ahol a dolgok eldőlnek, ahol a döntések nagyon gyakran megmerevednek. Nincsenek benne a különböző politikai-gazdasági érdekviszonyokban sem, ha igazán szabadok. Mi nem feltétlenül akarunk szembe menni valakivel. Ha az új önkormányzat vagy a Kulturális Örökségvédelmi Hivatal másképp fog gondolkodni és cselekedni, akkor akár partnerek is lehetünk. Csak akkor megyünk szembe, ha a döntéseik nem az értékőrző alapon történő megújulás irányába történnek és hatnak.

Bartal Anna Mária—Kmetty Zoltán

A magyar önkéntesek motivációi – a Magyar Önkéntes Motivációs Kérdőív sztenderdizálása alapján

Kutatásunk abba a nemzetközi trendbe illeszkedik, amely egyrészt az önkéntesek motivációnak mérésére multifaktoriális (15 faktor 59 állítás alapján) megközelítést alkalmaz. Másrészt módszertanilag nagymintás (3000 fő), különböző tevékenységi területeken dolgozó önkéntesek – szervezeti szempontból reprezentatív mintájának – megkérdezésén alapul. Elsődleges célunk volt a magyar önkéntesek felszíni (amelyek az önkéntes magatartás fenntartását segítik) és háttérmotivációinak (amelyek az önkéntesmotivációk mögöttes folyamatainak dinamikáját jelzik, és amire az önkéntesmenedzsmenti technikákat alapozni lehet) elemzése demográfiai-társadalomstatisztikai változók, illetve önkéntes tevékenységi területek szerint. Továbbá egy olyan, az önkéntesmenedzsmentben jól használható módszertani segédeszköz sztenderdizálása, amivel az önkéntesek motivációi relevánsan mérhetővé válnak. Meggyőződésünk szerint ennek alkalmazásával az önkéntesek rekrutációja, alkalmazása és foglalkoztatása hatékonyabbá válik. Eredményeink alapján a magyar önkéntesség erőteljesen értékek, de kevésbé társadalmi norma, és legkevésbé sem vallás/hitrendszer által vezérelt cselekvés. A háttérmotivációk közül az önkéntesség öröme, a közösség igény, majd pedig az érték faktorhoz tartozó egy-egy állítás kapott magas pontszámot, amelyek azt mutatják, hogy a magyar önkéntesek értékvezérelt cselekvését elsősorban egy társadalmi ügy és csoport melletti elköteleződés motiválja, és ez az, ami kiváltja az altruisztikus magatartást, a segítséget. Egyfelől úgy látjuk, hogy önkéntesmenedzsmenti munka szempontjából a kor a legmeghatározóbb – motivációkat befolyásoló – demográfiai változó. Másfelől, meg tudunk különböztetni tevékenységi, szociális-társadalmi értékek, közösségi motivációk által vezérelt önkéntes csoportokat. **Kulcsszavak:** önkéntesmotivációk, önkéntesmenedzsment, felszíni motivációk, háttérmotivációk

Bartal Anna Mária szociológus- szociálpolitikus, a PPKE BTK Szociológiai Intézetének egyetemi docense. Több nonprofit témájú könyv, tanulmány szerzője és számos kutatási program vezetője volt. Jelenlegi kutatási területe a magyarországi humanitárius segélynyújtás. 2011. februárjától a Civil Szemle társfőszerkesztője.

E-mail: ambartal@gmail.com

Kmetty Zoltán 2006-ban szerzett szociológia diplomát a Pázmány Péter Katolikus Egyetemen. 2008 óta az ELTE szociológia doktori iskolájának doktorandusza, és 2009 óta a Károli Gáspár Református Egyetemen tanársegéd. Elsődleges kutatási területe módszertani problémák vizsgálata (adatfúzió, adatpótlás, súlyozás), hálózatelemzés és választás-kutatás.

E-mail: zkmetty@yahoo.com

Molnár Klára*Vállalati önkéntesség Magyarországon, 2011*

Miközben a CSR egyre nagyobb teret hódít a vállalatok körében és számos példamutató programmal találkozunk, mégis, a vállalatok társadalmi befektetéseknek egyik legnagyobb potenciállal rendelkező formája, az önkéntes munka még nem foglalta el az őt megillető helyet hazánkban. Ennek számos, valószínűleg a múltban is gyökerező oka van, de az Európai Bizottság által 2011-ben meghirdetett Európai Önkéntesség Éve érezhető lökést adott az önkéntesség „reneszánszának”. Mivel a munkatársak önkéntes tevékenysége, munkavégzése is szerves része egy vállalat társadalmi befektetéseknek, így CSR stratégiájának is, ezért 2011 tavaszán a Magyar Adományozói Fórum egy széles körű felmérést készített, amelyben hazánk nettó árbevétele alapján összeállított TOP200 vállalatoknak önkéntességhez kapcsolódó gyakorlatát vizsgálta. Röviden összefoglalva, a megkeresett cégek több mint kétharmada még nem, vagy csak ad hoc jelleggel szervez önkéntes tevékenységeket munkatársai számára. Pozitívum, hogy a válaszadó vállalatok 80 százaléka proaktívan keresi az önkéntességhez kapcsolódó támogatási lehetőségeket. Az önkéntes programok fő céljaként a vállalatok több mint kétharmada a csapatépítést jelölte meg. Ezt követi szorosan a reputáció, vállalati image növelése. A válaszadó cégek 63 százalékánál csoportos és főleg fizikai jellegű tevékenységet fed le. A vállalatok leggyakrabban a környezetvédelmet jelölték meg fő támogatási területként, ezt követik a szociális területek, és az oktatásügy.

Kulcsszavak: vállalati önkéntesség, Önkéntesség Európai Éve, vállalati társadalmi felelősségvállalás

Molnár Klára 1975-ben született Nyíregyházán. 1998-ban végzett a Miskolci Egyetem politológia szakán majd 1999-ben ugyanott jogász szakon. Posztgraduális tanulmányait a Pázmány Péter Katolikus Egyetemen – európai jogi szakjogász –, majd az ELTE-n környezetvédelmi szakjogász – végezte. 2004-ben szakvizsgázott, majd 2006-ig ügyvédként dolgozott. Számtalan egyesület bejegyzésében és munkájában segített, 2005 folyamán pedig önkéntesként segítette a munkát a MAF egyik alapító tagjánál, a Maholnap Magyar Jóléti Alapítványnál. 2006 márciusa óta a Magyar Adományozói Fórum (MAF) igazgatója.

E-mail: klara.molnar@donorsforum.hu

Nagy Renáta—Gyorgyovich Miklós—Péterfi Ferenc*Az önkéntességtől az aktív állampolgárságig – beszámoló a Civil Szemle szemináriumról*

2011 szeptemberében rendezte meg a Civil Szemle Alapítvány egynapos szemináriumát az Önkéntesség Európai Évének magyarországi eseményeihez kapcsolódóan. A rendezvényen több mint hatvanan vettek részt a legkülönbözőbb szervezetek képviselőiben. A plenáris előadáson négy előadás hangzott el – az Önkéntesség Európai Évének vélt és valós hatásai az önkéntesség magyarországi fejlődésére, az Európai Önkéntes Szolgálat

(EVS) hazai tapasztalatai, a katolikus ifjúsági szervezetekben végzett önkéntesség, és végezetül az önkéntesség hazai problémái és kihívásai – témakörökben. A délutáni szekciók közül az egyik az aktív állampolgáriság új lehetőségeit és kereteit elemezve a cyber-tér és az E-kommunikáció kérdéseivel, a másik szekció az önkéntesség „másik” gyakorlataival, a közéleti önkéntességgel foglalkozott.

Kulcsszavak: önkéntesség, aktív állampolgáriság, cybertér, E-kommunikáció, közéleti önkéntesség, Önkéntesség Európai Éve, EVS, katolikus ifjúsági szervezetek

Nagy Renáta 1978-ban született Egerben. 2001-ben a Budapesti Gazdasági Főiskolán, majd 2003-ban a Budapesti Közgazdaságtudományi Egyetemen szerzett közgazdász diplomát. 2004-től a Központi Statisztikai Hivatalban dolgozik, nonprofit statisztikai területen. Részt vett több hazai és nemzetközi, civil szektorral kapcsolatos kutatási programban. Szakmai publikációinak fő témája a nonprofit szektor pénzügyi helyzete, finanszírozása és humán erőforrás-ellátottsága. 2004-től a társadalomtudományi kutatásokkal foglalkozó Civitalis Egyesület alelnöke.

E-mail: renata.nagy@ksh.hu

Gyorgyovich Miklós 1984-ben Budapesten született. A Pázmány Péter Katolikus Egyetem szociológia szakán „Civil társadalom – nonprofit szektor szociológiája”, illetve Szociálpolitika szakirányon szerzett diplomát. Jelenleg csak a Katolikus Ifjúsági Alapítványnál dolgozik mint irodavezető. A Közös Pont Ifjúsági Misszó, valamint a „72 óra kompromisszumok nélkül” projektek vezetője.

E-mail: gyorgyovich.miklos@gmail.com

Péterfi Ferenc 1951-ben született Budapesten. Népművelés-pedagógia szakot végzett az Egri Tanárképző Főiskola kihelyezett tagozatán, majd népművelés kiegészítőt az ELTE Bölcsészettudományi Karán 1986-ban. Az ifjúsági klubmozgalomban dolgozott, előbb a hajdani Kassák Klubban, majd a XV. kerületi Frankovics Ifjúsági Ház vezetőjeként. 1977-től az Újpalotai Szabadidő Központ alapító vezetője, majd 1987-től a Magyar Művelődési Intézet Közösségfejlesztési osztályán dolgozik, ma osztályvezetőként. Közösségfejlesztőként gyakorlati és elméleti tevékenységet is végez, több felsőoktatási intézményben tanít. A Civil Rádió alapító elnöke volt, 2008-tól a Közösségfejlesztők Egyesületének az elnöke. Fontosabb tématerületei: a civil társadalom, a társadalmi-közösségi részvétel, a szomszédági közösségi munka és a közösségi média.

E-mail: peterfi@kkapcsolat.hu

Kinyik Margit

Intézményi önkéntesség a szociális és gyermekjóléti közszolgáltatásokban

A formális, szervezeti keretek között zajló önkéntes tevékenység Magyarországon a rendszerváltást követő években nagyrészt a civil/nonprofit szektor belső, majd kormányzattal történő párbeszédének „privilegiuma” volt. Alátámasztja ezt az a tény is, hogy az ENSZ által 2001-ben meghirdetett „Önkéntesség Nemzetközi Éve” után tapasztalható látványos hazai fejlődés motorjai épp a civil szektorból kerültek ki. E folyamatban az önkéntesség egyre diverzifikáltabb módon jelent meg mind a köztudatban, mind a szakmai diskurzusban, így egyre inkább kezd elszakadni attól a „hagyományos” állásponttól,

amely szerint az önkéntesség leginkább a civil/nonprofit szektor komoly szervezeti erőforrása. Egyre többet hallhatunk a vállalati önkéntességről mint a CSR tevékenység egy típusáról, a külföldi önkéntességről, vagy éppen a közszolgáltatásokhoz kapcsolódó ún. „intézményi önkéntességről”. Az Európai Unió által 2011-re meghirdetett az „Önkéntesség Európai Éve” újabb dinamikát adott az ügynek. Tanulmányunk a közszolgáltatásokhoz kötődő önkéntes tevékenység tapasztalatait és lehetőségeit összegzi egy lokális kutatás eredményeire támaszkodva. Kutatásunk Magyarország észak-keleti régiójában, reprezentatív mintavétellel kiválasztott 135 szociális és gyermekvédelmi intézmény körében készült kérdőíves felmérésen alapult. Felmérésünk tanulsága szerint az önkéntesek bevonása inkább spontán folyamatok eredménye, mintsem tudatos stratégiáé, az önkéntességről szerzett információk képlékenyek, gyengék, az önkéntesség az ágazati párbeszédbe, kommunikációba ma még nem épült be. Az önkéntesség a szociális közszolgáltatásokban leginkább laza jó gyakorlatok összessége, amelyben az informális keretek dominálnak, az önkéntesek rekrutációs bázisa erősen lokális, az intézmény földrajzi helyéhez kötött, az önkéntesekkel szembeni elvárások között az intézményhez való elköteleződés szerepel fontos helyen, emiatt gyakran a dolgozók családtagjai, rokonai, barátai kerülnek bevonásra alkalomszerűen. E tényezők miatt az önkéntesség kevésbé igazodik az intézményi, szolgáltatási szükségletekhez. A fejlesztések előmozdításához így nagyobb központi ágazati tudatosság és stratégia, az intézményi kapcsolatrendszerek kibővítése, az önkéntesek rekrutációs bázisának szélesítése, a professzionálisabb keretek megteremtése szükséges, melyben a Magyarországon működő helyi önkéntesközpontok, közvetítő szervezetek komoly szerepet játszhatnak.

Kulcsszavak: önkéntesség, közszolgáltatások, szociális szolgáltatások, civil szervezetek, önkéntes törvény

Kinyik Margit szociológus, diplomáját 1998-ban szerezte a Miskolci Egyetemen. 1999-től a nyíregyházi Szocio East Egyesület munkatársa. Kutatási érdeklődésének középpontjában a nonprofit szektor finanszírozási és fenntarthatósági kérdései, a helyi szintű önkormányzati-civil kapcsolatok, a szociális gazdaság és az önkéntes tevékenység állnak. A Debreceni Egyetemen folytat PhD tanulmányokat.

E-mail: kinyik.margit@gmail.com

Tereza Pospíšilova

Önkéntesség Csehországban: a hagyományos önkéntességtől a professzionális önkéntes-menedzsmentig

A tanulmány egy 2009-ben 3811 főt tartalmazó, 15 évnél idősebb népesség körében elkészített, az önkéntesség csehországi mintázatainak vizsgálatára irányuló kutatás eredményeit foglalja össze. Fókuszában a nonprofit szervezetek keretei között végzett formális önkéntes tevékenység áll, amely a 15 évnél idősebb cseh népesség 30 százalékát jellemzi. Tanulmányunk megállapításai szerint az önkéntesség pozitívan korrelál az iskolai

végzettséggel, a vallásossággal, és negatívan az életkor növekedésével. A formális önkéntesség túlnyomó része (az önkéntesek 75 százaléka) az ún. „régí” típusú nonprofit szervezetekhez kötődik, ezek a tradicionálisan nagy tömegbázissal rendelkező sport-, kultúra, hobbi, ifjúsági és önkéntes tűzoltó egyesületek. Emellett azonban a kutatásban szereplő önkéntesek csaknem fele találkozott a professzionális önkéntesmenedzsment több-kevesebb indikátorával, különösen az „új típusú” szolgáltatásokat nyújtó szociális, egészségügyi és érdekképviselői nonprofit szervezetekkel való kapcsolat esetében. Ez egy új típusú önkéntesmenedzsment kultúra terjedésére utal Csehországban.

Kulcsszavak: formális önkéntesség, „régí” és „új” típusú önkéntesség, professzionális menedzsment

Tereza Pospíšilová a Prágai Károly Egyetem Bölcsészettudományi Kara civil társadalmi tanulmányok tanszékének munkatársa. Érdeklődési területe az önkéntesség és a civil társadalom 1989 utáni intézményesülési folyamatai. Nonprofit menedzsmentet oktat, alkalmazott kutatásaiban pedig a tudományos és a gyakorlati terület összekapcsolására törekszik.

E-mail: tereza.pospisilova@fhs.cuni.cz

Alžbeta Brozmanová Gregorová

Önkéntesség Szlovákiában: kutatási eredmények az önkéntesség kiterjedtségéről és reflexió az új trendekre

Az önkéntesség többdimenziós társadalmi jelenség. Kontextusa az elmúlt években drámai változásokon ment keresztül. A modernizációs folyamatok, köztük a globalizáció, a technológiai fejlődés, a demográfiai trendek, a posztmodern értékek felértékelődése, a családban és a munka világában történő változások az önkéntességgel kapcsolatos attitűdökre és magatartási mintákra is hatással vannak. A tanulmányunkban közölt kutatási eredmények azt mutatják, ezek a változások nem vezettek automatikusan az állampolgárok társadalmi részvételének csökkenéséhez, noha az önkéntes tevékenység stílusa, mintázatai látványosan változnak. Az új trendek új önkéntesmintázatokat teremtenek. A nemzeti szintű kutatások központi kérdése az önkéntesség kiterjedtségének, az állampolgárok önkéntes tevékenységben való részvételének és intenzitásának vizsgálata. Tanulmányunkban e kérdésre kívánunk választ adni szlovákiai kontextusban, átfogó képet adva az önkéntes tevékenység volumenéről, intenzitásáról, valamint az önkéntesek társadalmi profiljáról. Az eredmények egy 2011-ben, az Önkéntesség Európai Évéhez kapcsolódóan elvégzett reprezentatív kutatásból származnak. Az eredmények ismertetésén túl a kutatás során tetten érhető 21. századi új trendek értelmezésére is kísérletet teszünk.

Kulcsszavak: önkéntesség, új trend az önkéntességben, formális, informális önkéntesség

Alžbeta Brozmanová Gregorová 1979-ben született Banská Bystricában, Szlovákiában. 2002-től a Matej Bel Egyetem Szociális Munka Tanszékének oktatója. Oktatói és kutatói érdeklődésének középpontjában a hamradik szektor, a nonprofit szervezetek, az önkéntesség, a projektmenedzsment, valamint az ifjúsági és családokkal kapcsolatos szociális munka áll. Koordinátorként a

Banská Bystricában működő Önkéntes Központ munkatársa, ezen túl önkéntesmenedzsmenttel és szupervízióval is foglalkozik.

E-mail: alzbeta.gregorova@umb.sk

Vadkerti Zoltán

Együtt az önkéntességben: romák és gádzsók

A Roma-Gádzsó Párbeszéd az Önkéntesség Által (Roma-Gadje Dialogue through Service RGDTS) szervezete 1993-ban alakult, önkéntes munkán és cserén alapuló nemzetközi hálózat. Célja, hogy az önkéntes programokban részt vevő fiatalok segítségével javítsa a romák megítélését és helyzetét. A Budapesten koordinációs irodával rendelkező szervezet mára több mint 300 résztvevőnek biztosított lehetőséget különböző önkéntes csere-programokban történő részvételre Európában és Amerikában. Az interjú a kezdeményezés munkatársával, Orsós Juliannával készült, aki 2010 óta dolgozik a szervezetnél mint programfejlesztési koordinátor. Az interjúban szó került az alapítóról, a különböző programokról, a szervezet múltjáról, magukról az önkéntesekről, a szemináriumokról és képzésekről, valamint arról, hogy mik a szervezet jövőbeli tervei.

Kulcsszavak: önkéntesség, romák, interkulturális kapcsolatok, nemzetközi hálózat

Vadkerti Zoltán 1982-ben született Szolnokon. Végzettségét tekintve közgazdász, élelmiszerlánc-mérnök. Tanulmányait a Gödöllői Szent István Egyetemen, majd Hollandiában végezte. Jelenleg egy brüsszeli székhelyű nemzetközi civil szervezet munkatársa. Több nemzetközi önkéntes program korábbi résztvevője, szervezője. Érdeklődési köreibbe a nemzetközi civil mozgalmak, önkéntes kezdeményezések, környezetvédelmi és ökológiai szervezetek tartoznak.

E-mail: zoltan.vadkerti@gmail.com

Ferenczi Tünde

Civilnek lenni: más szemlélettel rendelkezni(?)

Noha a budapesti zsidó negyed (a Károly körút–Andrássy út–Erzsébet körút–Rákóczi út által határolt terület) világorökségi védelmet élvez, ennek ellenére az elmúlt években a városrész értékeit semmibe vevő bontások és építések zajlottak. Mindennek háttérben a korrupció áll, állítja Perczel Anna, az egyesület elnöke, aki a szervezet többi tagjával, hazai és külföldi civil szervezetekkel összefogva hét éve próbál változást elérni. Az egyesület a még meglévő épületek rehabilitációjában gondolkodik. Munkájuk sikerét nemcsak a bontástól megmentett házak jelzik, hanem az is, hogy az emberek előtt ismertté vált a negyed helyzete, helyiek és külföldiek kezdtek el foglalkozni vele. Az Óvás! tagjai – köztük építész, szociológus, művészettörténész, tanár, filmes – a maguk civil módján léptek fel a város egyik legrégebben épült negyedének megvédéséért. A szabálytalanságok ellen hazai és külföldi érdekvédelmi fórumokhoz fordultak, fotóztak, filmeket és tájékoztató

anyagokat készítettek, sajtótájékoztatókat tartottak, konferenciákat rendeztek arról, hogy miért nem szabad ezt folytatni, és hogy hogyan csinálják az értékmegőrző felújítást máshol. Értékvédelmi mozgalmukat számosan fölkarolták, támogatták. Elkötelezettségről, másképp gondolkodásról, történelemről, jelenről és jövőről, bontástól megmentett épületekről, a civil kurázi eredményéről szól az interjú.

Kulcsszavak: régi pesti zsidónegyed, városrehabilitáció, városfelújítás, civil szervezetek

Ferenczi Tünde Anna 2002-ben szerzett bölcsész diplomát Kolozsváron, majd politológiát tanult Budapesten az ELTE Állam- és Jogtudományi Karán. Ezt követően a Transparency International Magyarország munkatársa lett. 2009 októberétől a Civil Rádió szerkesztő-műsorvezetője. Jelenleg tudományos asszisztensként dolgozik az MTA Politikatudományi Intézetében. 2010-ben elnyerte a HBLF „Média a Társadalomért” III. díjat és az „Év Civil Rádiósa” elismerést. Társszerzője a kisközöségi rádiók helyzetéről írt tanulmánynak (Hargitai Henrikkal közösen), és többször publikált civil szervezetek működéséről, átláthatóságáról az erdélyi Civil Fórumban.

E-mail: ferenczi.tunde@mtapti.hu

Anna Mária Bartal–Zoltán Kmetty

Motivations of Hungarian Volunteers – an assessment of the standardising survey of the Hungarian Volunteer Motivation Questionnaire

Our research seeks to continue the new international trends of assessing the motivational factors of volunteers. On the one hand, this study has based on a multifactorial (15 factors in 59 Likert scale questions) inventory. On the other, we carried out a large sample size (N=3000) survey of volunteers engaged in different activities and constituting – from an organisational perspective – a representative sample of the volunteer population. Our underlining aim was to assess both primary motivations that are important for the maintenance of volunteering, and background motivations that indicate the dynamics beyond the volunteer engagement process of the person. At the same time, we sought to standardise an inventory of motivations that could be gainfully in volunteer management, crucially contributing towards the more efficient recruitment, deployment and tasking of volunteers. Regarding the primary motivations, our findings highlights that Hungarian volunteering is strongly values-based, although less motivated by social norms and not at all by religious/spiritual conviction. Among the background motivations, the joy of volunteering, the need for community and adherence to values has been significant. This shows that values-based action by Hungarian volunteers primarily attached to a social cause and/or group, which triggers the altruistic, helping conduct of a volunteer. We further find that in volunteer management, the crucial demographic factor determining motivations is age, while we were also able to distinguish groups guided by activity, social values and community motivations.

Keywords: volunteer motivation, primary motivations, background motivations, voluntary management

Anna Mária Bartal is a sociologist, an expert in social policy and assistant professor at the Institute of Sociology at the Pázmány Péter Catholic University. Her list of publications include six monographs and numerous articles on the non-profit-sector. Her current research is on the activity of Hungarian humanitarian organisations. Since February 2011 she is the co-editor of *Civil Szemle*.

E-mail: ambartal@gmail.com

Zoltán Kmetty acquired his Sociology degree in 2006 at the Pázmány Péter Catholic University. Since 2008 he has been a research fellow at the PhD School of ELTE and since 2009 an assistant lecturer at the Károli Gáspár University of the Reformed Church. His main research fields are methodology questions (data-fusion, imputations, weighting), network related problems and voting methods.

E-mail: zkmetty@yahoo.com

Klára Molnár

Corporate volunteering in Hungary, 2011

While companies are getting more and more involved in CSR and we can find numerous excellent programs, volunteering – which is the form with the highest potential in the area of corporate community investments – could not obtain its well-deserved place in Hungary so far. Some of the many reasons originate from the past, however fortunately the European Year of Volunteering, which was announced by the European Commission in 2011, has helped to boost the „renaissance” of volunteering. As the voluntary activities, the work of employees is an internal part of a company’s community investments, and consequently part of its CSR strategy. During the spring of the European Year of Volunteering, MAF has carried out a widespread research program, based on net revenues, examining the volunteering practices among the TOP200 Hungarian companies. The results show that, more than 2/3 of the interviewed companies have not yet organised volunteering programs for their employees, just ad-hoc activities. At the same time, it is a positive sign that 80 per cent of those firms, that participated, are searching proactively for contribution possibilities connected to volunteering. More than 2/3 of respondents mentioned team-building as the main goal for organising volunteering programs, which is followed closely by reputation and company image improvement. These programs cover group activities and mostly physical work at 63 per cent of the interviewed organizations. Companies stated that, the protection of the environment, followed by social issues and education is their main focus area.

Keywords: corporate volunteering, European Year of Volunteering, corporate social responsibility

Klára Molnár was born in Nyíregyháza in 1975. She gained her degree in politics and law in 1998 and 1999 at the University of Miskolc. She completed her postgraduate studies as an expert in

European Law at Pázmány Péter Catholic University and as an expert in law in environment protection at ELTE. After her final exam in 2004 she has worked as a lawyer until 2006. She has helped with the registration and work of several civil associations and worked as a volunteer at one of the founding organisations (Maholnap Magyar Jóléti Foundation) of MAF (Hungarian Donors Forum) in 2005. Since 2006 she has been the director of the Hungarian Donors Forum.
E-mail: klara.molnar@donorsforum.hu

Renáta Nagy—Miklós Gyorgyovich—Ferenc Péterfi

From volunteering to active citizenship – report about the Seminar of Civil Szemle

In 2011 September the Civil Szemle Foundation has organised a one day seminar relating to the events of the European Year of Volunteering. The event had more than sixty participants as representatives from various different organisations. The plenary lecture included four presentations – on the putative and real impacts of the European Year of Volunteering on the development of Hungarian voluntarism, on the Hungarian experiences of European Voluntary Services, voluntarism in catholic youth organisations and finally on the problems and challenges of the Hungarian voluntarism. The afternoon sections included presentation on the active citizenship regarding the new frames and opportunities of cyberspace and E-communication and on the other practice of voluntarism usually referred to as public life voluntarism.

Keywords: voluntarism, active citizenship, cyberspace, E-communication, public life voluntarism, European Year of Volunteering, EVS, catholic youth organisations

Renáta Nagy was born in Eger in 1978. She has gained her degrees at the Collage of Finance and Accountancy in 2001 and at University of Economics in 2003. Since 2004 she has been working in the field of non-profit statistics at the Central Statistical Office. She has participated in several research programs on the civil sector. Her main interest concerns the financial and employment situation of the non-profit sector. Since 2004 she has been the vice-president of the Civitalis Association, involved in social science research.

E-mail: renata.nagy@ksh.hu

Miklós Gyorgyovich was born in Budapest in 1984. He graduated from the Institute of Sociology from the Pázmány Péter Catholic University in 2010, where he specialised in 'The Sociology of NGOs and "Social work and welfare policies"'. Currently he works as head of the Ecumenical Youth Foundation, where he is also responsible for the "Common Point Youth Festival Mission" and the "72 hours without compromise" projects.

E-mail: gyorgyovich.miklos@gmail.com

Ferenc Péterfi was born in 1951 in Budapest. He has gained a degree in cultural management and pedagogy at the Teacher's College in Eger. He also received a degree in cultural management at the Faculty of Humanities at the Eötvös Loránd University in 1986. He was involved in the youth club movement at the Kassák Club and later as the leader of the Frankovics Youth Center in the XV. District of Budapest. Founder and leader of the Újpalotai Leisure Center in 1977. From 1987

onwards he works at the Community Development Department of the Institute for Hungarian Culture, presently as head of department. As a community developer he deals with both practical and theoretical issues, and teaches in several institutions of higher education. He is the founder and president of the Civil Radio station. His main fields of study are civil society, social and community participation, neighbourhood community work and community media.

E-mail: peterfi@kkapcsolat.hu

Margit Kinyik

The recent situation of volunteering in public social and childcare services in Hungary

Since the Hungarian political system transition, formal and organization-based voluntary work has been the “privilege” of the world of NGOs for a long time. This can be proved by the fact that the “engines” of the spectacular progress came from the NGO sector after the “International Year of Volunteers” in 2001. Since then voluntarism has been appearing in more diverse ways, both in quotidian and professional discourses. Voluntary work does not serve anymore as only a human resource for NGOs. CSR, voluntary work in abroad or voluntary work in the public sector is being more and more cited. The “European Year of Volunteering” also gives new dynamics to the issues in 2011. This study summarizes the outcomes of a local research on voluntary work in public social institutions. Our research was based on a representative survey including 135 samples of social and childcare public institutions, operating in the North-East Region of Hungary. By the findings of the research, working with volunteers is more likely to be a result of spontaneous incidences than a conscious strategy. Information about voluntary work is usually poor and plastic. This topic has not been a core element of the social sector’s central strategy, discourse and communication. Voluntary work in public social services can be seen as a bunch of floppy “good practices”, in which informal frames dominate. The recruitment base of volunteers is strongly local, bounded to the geographical location of the institution. A personnel commitment to the institution is one of the main expectations towards the volunteers. Therefore it is not so strange that family members, friends and relatives of the management and of the employees have been drawn into some casual actions as volunteers. Therefore voluntary work usually does not fit the needs of the institution and its services. To promote the development as a conscious central strategy and as the expansion of the institutional and informal networks (as recruitment base of volunteers) of the public social service providers is inevitable. Local volunteer centres can also have an important role in building more professional frames to involve volunteers in the future.

Keywords: voluntary work, public institutions, social services, NGO, act on voluntary work

Margit Kinyik is a sociologist, she finished her studies at the University of Miskolc in 1998. Since 1999 she has been working as the managing director at the Szocio East Association in Nyíregyhá-

za. As a researcher she is interested in finance and sustainability of non-profit organizations, government – NGO co-operation, social economy and voluntary work. She is a PhD student at the University of Debrecen.

E-mail: kinyik.margit@gmail.com

Tereza Pospíšilová

Volunteering in the Czech Republic: between traditional volunteering and new professional management

The article reports on a research on volunteering patterns and values in the Czech Republic carried out in 2009 on a representative sample of 3811 citizens. The focus of the article is on formal volunteering in non-profit organizations (30% of Czech citizens 15 years and over). Formal volunteering is associated positively with higher education and religiosity and negatively with older age cohorts. Czech volunteering is predominantly carried out for the so called “old” non-profit organizations (75% of volunteers), i.e. traditional mass membership organizations in the area of sport, culture, hobby, youth activities and voluntary firemen brigades. This is in contrast with the finding that half of the Czech volunteers encountered several elements of volunteering management (otherwise typical for the “new” non-profits in social services, health care and advocacy). It can be concluded that Czech volunteering culture is to a large extent professionalised.

Keywords: formal volunteering, “old” and “new” nonprofit organizations, volunteer activities

Tereza Pospíšilová works at the Department of Civil Society Studies, Faculty of Humanities at the Charles University in Prague. Her topics of interest include volunteering, the institutionalisation of civil Society after 1989, non-profit management education, and the role of applied research as an interface between academia and the non-profit sector.

E-mail: tereza.pospisilova@fhs.cuni.cz

Alžbeta Brozmanová Gregorová

Volunteer in Slovakia – research results on the widespread of voluntarism and reflections on new trends

Volunteering is a multidimensional phenomenon and an important part of society and its development. The context of volunteering has changed dramatically over the last years. Social trends connected to the modernization of society, such as globalization, technological development, demographic and civil society changes, the appearance of postmodern values, and changes in family and work also alter attitudes and behaviour related to volunteering. The research findings show, that these trends do not automatically cause the decrease of participation. However, they are visible in the

changes of the so-called “patterns or styles” of volunteering. New trends have produced a new style of volunteering. The basic question of most national researches on volunteering is what the extent of volunteering was or what the rate and intensity of participation of population in volunteering was? This study brings some answer to this question for the environment of Slovakia. It provides an overall picture of volunteering in Slovakia with the rate and intensity of formal and informal volunteering as well as social profile of volunteers. It is based on the findings of a representative research, implemented in 2011, as the part of the national campaign for the European Year of Volunteering. The analysis includes also reflections on new trends in volunteering which were identified in the beginning of 21th century.

Keywords: volunteering, volunteer, new trends in volunteering, formal volunteering, informal volunteering

Alžbeta Brozmanová Gregorová was born in 1979 in Banská Bystrica (Slovakia). She has been working in the Department of Social Work at the Matej Bel University since 2002. The main areas of her interest are teaching, research and publishing in third sector, NGOs, volunteering, project management, youth and family social work. She works also as a coordinator of Volunteer program in Volunteer centre in Banská Bystrica, Slovakia and as lecturer a supervisor in volunteer management and social services.

E-mail: alzbeta.gregorova@umb.sk

Zoltán Vadkerti

Together in voluntary work: Roma and Gadje

Roma-Gadje Dialogue Through Service (RGDTS) was founded in 1993 in Budapest with the intention to focus on voluntary work and on exchange based international networks. It aims to improve the situation and the picture of Roma people through volunteer exchange programmes. Since its establishment, the Budapest located network has been providing volunteer placement opportunities for more than 300 participants in Europe and America. Since 2010, Julianna Orsós, the interviewer, works for RGDTS as a Project Development Consultant. The interview contains information about the founder of the organisation, various volunteer work related programmes, the volunteers themselves, seminars and training courses and the future plans of RGDTS.

Keywords: volunteering, Roma, intercultural connection, international network

Zoltán Vadkerti was born in Szolnok in 1982. Economist and food chain engineer. He studied in Gödöllő at the Szent István University and in the Netherlands. Currently, he works for an international umbrella organisation in Brussels. Previously he was involved in several cross-border volunteer related projects as both participant and organiser. He is interested in international civil society movements, voluntary initiatives as well as in environmentally and ecologically concerned organisations.

E-mail: zoltan.vadkerti@gmail.com

Tünde Ferenczi

Civil activity: an other perspective(?)

Although the Jewish district (the area encircled by Károly körút–Andrássy út–Erzsébet körút–Rákóczi út) is protected by the UNESCO World Heritage program, in recent years many demolitions and real estate investments were carried out ignoring the interests of the area. Corruption stays behind all this, said Anna Perczel, the head of Óvás! Association. She has been trying to turn over these tendencies for seven years, cooperating with local and foreign civil associations. The association is working on the rehabilitation of the remaining buildings. Their work is not just focused on the rescue of houses from demolition, but to make the inhabitants of the district realise the magnitude of the situation. Since then locals and foreigners have started to deal with the issues. The members of the Óvás! Association – among them architects, sociologists, historians of arts, teachers, and film makers – were using their own civil approach to protect one of the oldest districts of Budapest. To counter the malpractices, they were protesting at local and foreign organizations promoting historical values, digital archives, documentaries films, press releases, conferences on issue of rehabilitation and promoted successful conservation programs previously achieved in other cities. The topics of the interview are commitment, alternative thinking, history, present and future, buildings rescued and the achievements of civil braveness.

Keywords: old Jewish district, urban rehabilitation, urban civil association

Tünde Anna Ferenczi earned her first Master of Arts degree in literature in 2002 in Kolozsvár (Cluj – Romania), then she studied Political Science in Budapest at the Eötvös Loránd University. She has worked at Transparency International Hungary. In October 2009 she became a producer and host of the Civil Radio. At this time she works as a scientific assistant at the Institute for Political Science at Hungarian Academy of Sciences. In 2010 she was awarded by HBLF at the “Media for Society” competition, which aims to acknowledge media reporting on the practical acts of social responsibility and cooperation and the popularization of successful initiatives based on the cooperation of sectors. In this year she was chosen as “Journalist of the Civil Radio 2010”. She is a co-writer of the article on the Hungarian community radios (with Henrik Hargitai) and has published multiple times at the Transylvanian Civil Forum on the transparency and accountability of the third sector.

E-mail: ferenczi.tunde@mtapti.hu

CIVIL SZEMLE

LEGYEN 2012-BEN ELŐFIZETŐJE
a negyedévente megjelenő
Civil Szemlének!

RENDELJE MEG A CIVIL SZEMLÉT,
melynek előfizetési díja egy évre
3600 Ft

előfizetés:
Civil Szemle,
Erste Bank: 11600006-00000000-23902934

CIVIL SZEMLE
szerkesztősége

www.civilszemle.hu
levelezési cím:
1137 Budapest, Pozsonyi út 14. II/9.

Kérjük, megrendelését (amely tartalmazza a nevet, postázási címet
és a befizetés igazolását) – a gyorsabb ügyintézés érdekében – küldje be a

civilszemle@gmail.com

e-mail címre.

■ A helyzetelemzés alapján joggal mondhatnánk azt, hogy a hazai önkéntesség fejlődésének extenzív szakasza lezárult, és egy minőségi fejlődés kialakulásának lehetünk tanúi, amelyben az Önkéntesek Európai Éve új időszakot nyithat. A helyzet azonban azt mutatja, hogy egyrészt a magyar önkéntes szektor továbbra sem mondhat le az önkéntesség extenzív fejlesztéséről... Ugyanakkor világosan kell látni azt is, hogy ez az extenzív fejlesztés a korábbi módszerekkel nem ér(het)i el a megfelelő hatékonyságot.

(A magyar önkéntesek motivációi)

■ A megkeresett cégek több mint kétharmada még nem, vagy csak ad hoc jelleggel szervezett önkéntes tevékenységeket munkatársai számára. A vállalati és az egyéni önkéntesség közötti elmosódó határvonalat tükrözi, hogy mindössze 15 cégnél történt az önkéntes munka végzése munkaidőben, és csak öt fizette ki, vagy biztosított plusz szabadnapot dolgozóinak a szabadidejükben végzett önkéntes munka fejében.

(Vállalati önkéntesség Magyarországon, 2011)

■ Az intézmények, amennyiben önkéntesekkel tudatosan működnek együtt, úgy erősen szelektálnak, sőt, bizonyos esetekben kontraszelektálnak (önkéntesek helyi közösség általi megítélése). Számos esetben egyfajta „intézményi kaláka” élményünk támadhat, hiszen az intézményhez szorosan kapcsolódó baráti, rokoni, családi háttér bevonásáról van szó. A rekrutációs bázis ebből fakadóan szűk és úgy tűnik, jelenleg nehezen tágítható

(Az intézményi önkéntesség helyzete...)

■ Úgy véljük, érdekes kutatási területet jelentene annak vizsgálata, hogy az önkéntesség bürokratikus, írásbeliséghez kötött modellje vajon csak Csehországra jellemző ilyen mértékben, avagy más – nyugati pénzügyi forrásokból erősen építkező – posztszocialista országok civil szektorában is hasonló változásokat generált?

(Önkéntesség Csehországban)

■ Az önkéntesség új trendjei fontos tényezők, amelyek már most és az elkövetkező években is alapvetően befolyásolják az önkéntesség arculatát. Ezeket mindenképpen figyelembe kell venni, nemcsak az önkéntesség infrastruktúráját és fejlesztését támogató környezet kialakítása, hanem az önkéntesekkel végzett gyakorlati munka során is, azaz az önkéntesmenedzsment egész folyamatában.

(Önkéntesség Szlovákiában)

Ára 900 Ft

ISSN 1786334-1



9 771786 334009