

Projekt címe: Strengthening cross-border civil society through the development of a joint volunteer exchange system

NGO needs study

Rendezvény-önkéntesség a szlovák-magyar határmenti régiókban, szervezeti perspektívából
2018



Készült

a TANDEM, n.o.
megbízásából

Készítette

A Centrum pre podporu
neformálneho vzdelávania, o.z.

ISBN: 978-80-971851-6-9

Tartalomjegyzék

Bevezető	3
A kutatás célja	4
Elméleti háttér –a nonprofit szektor helyzete a vizsgált országokban.....	5
A civil szektor fejlődése Magyarországon	5
Az önkéntesek foglalkoztatásával kapcsolatos szabályozások alakulása	6
A civil szektor fejlődése Szlovákiában.....	7
Az önkéntesek foglalkoztatásával kapcsolatos szabályozások alakulása	9
A kutatás módszertana.....	11
Kutatási eredmények	11
A kvalitatív kutatás során felkeresett szervezetek tipológiája.....	12
Átfogó témák az önkéntesek foglalkoztatásával kapcsolatban.....	18
Fejlesztői meglátások és javaslatok.....	24
Szakirodalom.....	26
Mellékletek.....	27
Interjúterv önkénteseket foglalkoztató nonprofit szervezetek kapacitásfelméréséhez	27

Bevezető

Kutatásunk egy nagy ívű fejlesztési folyamat részeként jött létre, amelynek célja a szlovák-magyar határmenti régió önkéntes kapacitásainak megerősítése az NGO szektorban. Civil vagy nonprofit szektort is írhattunk volna, hiszen ezeket a kifejezéseket hol egymás szinonimájaként, hol pedig egymás kiegészítőjeként használják a szakirodalomban és a szakmai köznyelvben. Az NGO megnevezés, az angol non-governmental organizations kifejezés rövidítése, vagyis a kormányzattól való elkülönülés mentén ragadja meg a szektort. A civil szektor elnevezés, amely bizonyos szempontból tágabb, bizonyos szempontból pedig szűkebb, mint a nonprofit szektor, arra hivatott felhívni a figyelmet, hogy a szóban forgó szervezetek és szerveződések, nem formális csoportosulások civil szereplők, egyének, önkéntesek kezdeményezéséből jönnek létre és működnek. Ide tartoznak nem csak jogilag bejegyzett és működésileg jól lehatárolt szervezetek, hanem olyan mozgalmak és informális csoportosulások is, mint például egy-egy lakóközösségben létrejött önszerveződő csoportok, valamely hobbi kapcsán rendszeresen találkozó magánszemélyek vagy mások segítésére szerveződő alkalmi társulások (például az árvizek idején tevékenykedő önkéntesek, akik homokzsákokat hordanak, vagy a téli időszakban ruhagyűjtést szervező magánszemélyek csoportosulása). A nonprofit szektor elnevezés pedig az itt zajló tevékenység önzetlen, nem profitorientált jellege mentén ragadja meg annak lényegét: azon tevékenységeket folytató szervezeteket soroljuk ide, amelyek a tevékenységükből származó hasznót visszaforgatják arra a jótékony vagy közérdekű célra, amelynek teljesítésére létrejöttek. Ezen elnevezések, főképp így egymás mellé állítva, jól körülírják azt a „világot”, amelyben az általunk vizsgált önkéntes tevékenységek zajlanak, még akkor is, ha az önkéntesség definícióját keresve még ennél is szerteágazóbb irányokkal találkozhatunk a szakirodalomban. A legtágabb értelemben vett meghatározások minden olyan egyéni, szabad elhatározásból történő tevékenységet és vállalatot az önkéntesség tárgykörébe sorolnak, amely anyagi ellenszolgáltatás nélkül történik, mint például szakmai testületekben való részvétel, vagy egy-egy lakóközösség munkájába való bekapcsolódást, illetve a kölcsönös segítségnyújtás tetszőleges formáit. Az ennél nagyobb mértékben intézményesített megvalósulása az önkéntességnek, amely valamely civil szervezet által kezdeményezett vagy koordinált módon történik, és amelyre szintén érvényes az egyéni döntésen alapuló, belső motivációból fakadó vállalat és az anyagi ellenszolgáltatás nélkül zajló munka, közelebb van ahhoz a szegmenséhez az önkéntességnek, amelyet a jelen tanulmány keretei között vizsgálni fogunk. Ugyanakkor, ahogy majd látni fogjuk a későbbiekben, az önkéntesség motivációja, társadalmi céljai, megvalósulásának szervezeti és szervezési keretei, időtartama és szakmai tartalma még ezen belül is számtalan féle lehet. Jelentősége pedig, hogy az adott ország, illetve régió határai között létrehoz az ott megvalósuló gazdasági tevékenység mellett egy olyan, időben, emberi munkaórában és hozzáadott értékben mérhető teljesítményt, amely a GDP-hez való hozzájárulás mértékében kifejezhető és társadalmi célok szempontjából számos esetben hiánypótló, értékmentő és értékteremtő eredménnyel jár.

Vizsgálódásunk földrajzi kereteit a szlovák-magyar határ menti régió adja. Ez egyúttal ad lehetőséget az összehasonlításra és közös pontok keresésére, valamint az együttműködési lehetőségek feltérképezésére is, amelyekhez majd a projekt későbbi folyamán vissza fogunk térni.

A tanulmány felépítésében a távolról közelítés elvét követjük. Az első részben egy elméletibb jellegű áttekintést teszünk a két ország civil szektorának fejlődéséről, különös tekintettel az önkéntesség helyének és kereteinek alakulására. Ez után a kutatásunk empirikus részének módszertani ismertetése következik, majd pedig az eredményeket tárgyaljuk, amelyek bemutatását a fejlesztési ajánlások megfogalmazásával zárjuk. Fontosnak tartjuk itt a bevezetőben leszögezni azt is, hogy jelen tanulmányunk csakis a projektben született másik tanulmánnyal együtt olvasva ad kerek és egész képet, hiszen jelen írásnak fókuszában a szervezeti oldal áll, vagyis mindazon szervezetek működésének, jó gyakorlatainak és nehézségeinek megértése, akik az önkéntesek által működtetik a tevékenységüket. A másik tanulmány fókuszában pedig maguk az önkéntesek vannak: az ő motivációik, személyes karriertörténetük, az általuk látott problémák és az általuk képviselt értékes sikertörténetek. Jelen tanulmány fejezeteit olvasva tehát ha bárkinek hiányérzete támad, vagy túl hangsúlyosnak találja a szervezetfejlesztési szempontok megjelenését, akkor a mozaik hiányzó képkockáit a projektünk eredményeként született másik, önkéntesekről szóló tanulmányban találja meg.

A kutatás célja

Jelen kutatás háttérét egy önkéntes kapacitásfejlesztés témájú, szlovák-magyar határon átnyúló projekt adja, amely olyan pillérekre épít, mint kutatás, tréning, személyre szabott tanácsadás és mentorálás, jó gyakorlatok megosztása, valamint a két ország között megvalósuló önkéntescsere programok. A projekt kezdetén valósul meg tehát a jelen kutatás, amelynek célja, hogy egy pillanatképet vázoljon fel a két ország határ-menti régiójában megvalósuló önkéntes programokról, illetve az önkéntességre alapozó civil szervezetekről. Ezen belül is a vizsgálódásunk fókusza egyrészt az önkéntesek motivációja, szervezeti integrálása, a velük való együttműködés hatékonnyá tétele és az önkéntes erőforrásokat mozgósító civil szervezetek mindennapi problémáinak, igényeinek és szükségleteinek megismerése. Nem tűztük ki ugyanakkor a teljes önkéntes szektor feltárását, sem pedig a reprezentativitást, mivel a civil szektor mérete és a két országban működő önkéntes programok száma bőven meghaladja jelen projekt kereteit. Érdeklődésünk fókuszát a nagy számú önkéntest foglalkoztató, jellemzően nagy rendezvények, fesztiválok megvalósítására szakosodott civil szervezetek, illetve nagylétszámú, nem direkt szervezethez kötődő önkéntes programok irányába helyeztük. A kutatás célja tehát ezen szervezetek és önkéntes programok esetében mindazon jó gyakorlatok feltárása, amelyek később részét képezhetik egy közös tudásbázisnak, illetve azoknak a tipikus nehézségeknek, problémáknak, igényeknek és szükségleteknek az azonosítása, amelyek rámutatnak egy-egy szervezetnél a fejlődési és fejlesztési potenciálokra és ilyen módon a projekt későbbi fázisában a tréninganyag vagy a szervezeti mentorálási folyamatok részét képezhetik.

A civil szektor fejlődése Magyarországon

A magyar civil/nonprofit szektor fejlődési útjának és annak sajátosságainak vizsgálatakor mindenekelőtt a jogi szabályozásból kell kiindulnunk, hiszen a szektor működését, alapvetően meghatározza az, hogy milyen jogi környezetben működik. Ennek világos példája a szektornak a rendszerváltáshoz kötődő újjáéledése, illetve annak első momentuma: az alapítvány jogintézményének újrakodifikálása 1987-ben (1987. évi 11. sz. kormányrendelet), majd következő lépcsőfokként a Polgári Törvénykönyv 1990. évi módosítása, illetve az Egyesülési Törvény (1989. évi II. tv.). A kezdeti időszakban az újjáalakuló magyar nonprofit szektor igen kedvező jogi, szabályozási környezetnek örvendhetett. Ennek hatására egy intenzív szervezetszámbeli növekedés, „alapítási láz” indult meg.

1991 és 1995 között egyfelől a jogi és gazdasági szabályozások szigorodtak, másfelől pedig három új szervezeti forma – a közalapítvány, a köztestület és a közhasznú társaság – került bevezetésre. Ezek értelemszerűen átstrukturálták a szektor szerkezetét, nemcsak azért, mert ezzel lépett be a szektor történetébe az állam és önkormányzat mint alapító, hanem mert egyben kedvezőbb adószabályozások alá is estek ezek az új típusú szervezetek.

A magyar nonprofit szektor jogi szabályozásának 1996 és 1999 közötti második korszakában született meg az 1%-os törvény, amelynek értelmében az adózók személyi jövedelemadójuk 1%-át felajánlhatják valamely nonprofit szervezetnek. Ennek jelentősége abban rejlik, hogy nagymértékben kiterjesztette az állampolgárok beleszólási lehetőségét a nonprofit szektor állami támogatásába, hiszen annak ellenére, hogy ez egyfajta közvetett állami támogatás, az adózók határozhatják meg a támogatás kedvezményezettjeit. Ugyanebben az időszakban született meg egy másik, korszakalkotó szabályozás, mely közhasznúsági törvényként került a köztudatba.

Egy ország civil/nonprofit szektorának főbb – statisztikailag is mérhető - jellemzőit a következő változók mentén szokták vizsgálni: szervezetszám, szervezet-, tevékenységtípus szerinti megoszlása, területi, bevételi mutatói, valamint a gazdaságban betöltött szerepe. A szektor növekedésének mutatói közül a **szervezetek számának** növekedése az, amely a leglátványosabban megmutatkozott. A bejegyzett nonprofit szervezetek száma ugyanis 1989 és 2003 között több, mint hatszorosára emelkedett. A legjellemzőbb **szervezeti formák** alapján azt mondhatjuk, hogy a magyar szektor erősen civil jellegű, értve ez alatt, hogy számbelileg jelentős többségben vannak a magánszemélyek által alapított, jellemzően tagsági, társas nonprofit szervezetek az állam- és önkormányzat-közi szervezetekkel (közalapítványokkal, köztestületekkel) szemben. A magyar nonprofit szektor tevékenységszerkezetét a kilencvenes évek elejétől a kulturális, sport- és szabadidős szervezetek dominanciája határozta meg. Ez tulajdonképpen a szektor történelmi örökségének is tekinthető.

A magyar nonprofit szektor **gazdaságban betöltött szerepe** három mutatóval jellemezhető: a GDP-hez való hozzájárulás, a foglalkoztatás és az önkéntes munka mértékével. A magyar nonprofit szektor GDP-hez való hozzájárulása évek óta a nemzetgazdaság 0,8 – 1 %-

át tesz ki¹. A szektor foglalkoztatásban betöltött szerepétől elmondható, hogy 1995-2003 között megkétszereződött a szektorban foglalkoztatottak száma (aminek jelentős hányadát a főállású, teljes munkaidejű foglalkoztatottak tették ki).

A szektorban jelen levő önkéntesek száma és az önkéntes munka mennyisége a legnehezebben mérhető mutatója a szektor gazdasági erejének, ugyanakkor nagyon fontos társadalmi értéként van jelen. A Központi Statisztikai Hivatal adatai szerint 1995-ben közel félmillió önkéntest regisztráltak, majd ez a szám 1999-be 300 ezer körülre csökkent, majd 2000-től napjainkig 400 ezer körül stabilizálódott. Az önkéntes munkával eltöltött idő hasonló ingadozást mutatott, 2003-ban megközelítette a 34 millió munkaórát. Szintén a 2003-as adatok szerint a szervezetek 64 százaléka rendelkezik állandó önkéntesekkel².

Az önkéntesek foglalkoztatásával kapcsolatos szabályozások alakulása

Noha az önkéntesség ereje és értéke már a magyar civil szektor újraalakulásától kezdődően jól megragadható, ahhoz, hogy a napjainkban kiérdemelt figyelmet megkapja, néhány meghatározó események keresztül vezetett az út. Ezek közül az első fontos mérföldkőnek számít a 2001-ben megrendezésre kerülő, ENSZ által szervezett önkéntesek nemzetközi éve, ennek apropóján Magyarországon egy akcióbizottság jött létre, az alkalom megünneplésére került. Ekkorra datálható az Önkéntes Központ Alapítvány és a www.onkentes.hu weboldal létrejötte is.

A 2005-ös évben elfogadták az önkéntességet szabályozó törvényt, mely szerződéses jogviszonnyal átláthatóbbá tette az önkéntes és az őt fogadó intézmény kapcsolatát, valamint bizonyos adókedvezménnyel is támogatta az önkéntesek munkáját. A Társadalmi Megújulás Operatív program keretében országos és megyei önkéntes centrumok jöttek létre, melyek célja a tájékoztatás és a szakmai segítségnyújtás, valamint a Széchenyi Terv helyi önkéntes pontok létrehozását is támogatta. Ezek a fejlesztések mind az infrastruktúra mind a humán erőforrás terén segítséget jelentenek. 2011-ben az önkéntesség Európai Éve és Magyarország soros elnöksége alatt több jelentős program valósult meg. Ugyanebben az évben került kidolgozásra a Nemzeti Önkéntes Stratégia elnevezésű dokumentum hármas célrendszerrel, stratégiai eredményességi mutatókkal, mely kormányzati határozat jogerőre lépett.

Ami a magyarországi önkéntességet illeti összehasonlítva a nyugat-európai országokkal, a magyarországi önkéntesek által termelt GDP alacsonyabb, és a szervezetekhez kötődő önkéntes munkát is kevésbé jellemzi rendszeresség és tudatosság. Az európai mintát követő tendencia érvényes Magyarországra is, miszerint a hátrányosabb helyzetű társadalmi rétegek kevésbé végeznek önkéntes munkát, és ez az integrációs lehetőség még nyitva áll az állam és a civil szektor felé is.

¹ Bartal Anna Mária: Nonprofit elméletek, modellek, trendek. Századvég, 2005

² Forrás: KSH

Szlovákia civil szektora a Közép-Európai országok tükrében erősnek mondható. Az 1989-ban lezajlott rendszerváltás és az azt követő események nagyban hozzájárultak ahhoz, hogy egy aktív, erős felelősségvállalású civil szektor alakuljon ki, ugyanakkor a civil szektornak a rendszerváltás folyamatában való szerepvállalása egyben meg is határozta annak későbbi jellegét: a civil szektor önértelmezésében a politikai kontroll szerep erős helyet kapott és a szektor aktivitásában pedig a kampányszerű, országos szintet megmozgató események szerepeltek erősségként.

A civil szektor fejlődése ugyanakkor nem a rendszerváltás időszakában kezdődött, hiszen az egyesületi életnek már a múlt század elején nagy hagyományai voltak, csakúgy, mint Magyarországon (csak Szlovákiában 16 000 egyesület volt a második világháború előtti időszakban). A polgári tevékenységek a szocializmus időszakában javarészt ezeknek a hagyományoknak a folytatására épültek, amelyeknek a hatása még a szektor rendszerváltás utáni időszakában is megfigyelhető.

A rendszerváltástól (1989) eltelt rövid időszak ellenére több korszakot lehet megkülönböztetni a civil szektor fejlődésében³:

A civil szektor jogi és intézményi feltételeinek kialakulása (1989–1992)

Csehszlovákiában a bársonyos forradalom gyakorlatilag pár hónap leforgása alatt átalakította az emberi és polgári jogokat. A civil szektor fejlődése szempontjából a polgári társulásokról 1990 márciusában meghozott törvény volt a legfontosabb. Ide tartozik az Emberjogi Chartaként ismertté vált alkotmánytörvény elfogadása is (1991), amely az emberi szabadságjogokat kodifikálta. Mindezek ellenére Szlovákiában a civil szektor lassan alakult ki. Ennek a legfőbb oka az volt, hogy a polgárjogi aktivistákat, akik a legfőbb kezdeményezői lehettek volna a civil szervezetek megalakításának, a Magyarországon tapasztalt helyzettel szinte azonos módon, „felszippantotta” a politika. Ebben az időszakban a politika és a civil szféra nem vált el egymástól, a radikális átalakítás szinte mindenkit megkövetelt, „szektoriális hovatartozástól” függetlenül.

1990-ben 158 szervezet alakult meg, és 1994-re az NGO-k, nem kormányzati szervezetek száma elérte a hatezret. Ebben az időszakban már 380 000 önkéntes dolgozott a civil szervezetekben, az alkalmazottak száma pedig 3 500 volt.

Tevékenységét tekintve a civil szektor ebben az időszakban elsősorban a humanitárius és karitatív tevékenységekre, az ifjúságra, művelődésre, tudományra és kutatásokra, a környezetvédelemre, illetve az emberi és polgári jogokra és a nemzeti és egyéb kisebbségekre összpontosított.

³ <http://forumic.sk/a-civil-szektor-fejlodesse-szlovakiaban-1989-utan/>

Létrejöttek a civil szektor meghatározó intézményei, amelyek a következő időszakban komoly szerepet vállaltak a szektor megszervezésében (Szlovákiai Akadémiai és Információs Ügynökség [SAIA-SCTS], a Harmadik Szektor Grémiuma, Nyitott Társadalomért Alapítvány [OSF] stb.).

A Szlovák Köztársaság létrejötte, a mečiari korszak időszaka (1993–1998)

Ennek az időszaknak a legfőbb jellemzője a civil szektor dinamikus fejlődése és megerősödése, országos érdekvédelmi intézményi kereteinek kialakulása, közéleti szerepvállalása és nemzetközi elfogadottsága volt.

A Szlovák Köztársaság létrejötte a mečiari éra kiteljesedésével volt egyenlő. Az államalapító pártok monopolhelyzetbe kerültek, és ennek minden negatív, a diktatúra eszközrendszerét felidéző gyakorlatát alkalmazták. A civil szektor gyakorlatilag az egyetlen olyan területe maradt a társadalmi életnek, ahol érvényesíthetők voltak a demokratikus normák. Ennek következtében a civil szektor szerepe felerősödött és országos szinten is megszervezhetővé vált.

A „civil kampányok” időszakának is nevezhető ez a korszak. A nonprofit intézmények a demokratikus normák olyan eszköztárát alkalmazták az autoratív törekvésekkel szemben, amely a jogállam értékrendjét képviselték az állampolgárok számára.

1993-tól külföldi magánalapítványok nagyon jelentős anyagi támogatást juttattak a szlovákiai civil szektorba, elsősorban az Open Society Fundból érkező forrásokat érdemes megemlíteni, amelyek olyan fejlesztő programok és tréningssorozati beindítását tették lehetővé, amelyek mind a mai napig a nonprofit szektóban lévő tudástőke alapjait képezik. Felerősödött az érdekvédelmi képviseletek szerepe, amelyek országos szinten képviselték a szervezetek érdekeit itthon és külföldön. Szakmai szervezetek és irodahálózatok segítettek a szervezetek tevékenységét.

Általában jellemző volt, hogy a szektorban képzett és szakmailag felkészült szakemberek dolgoztak – sokuk később az EU-s adminisztrációban, a forprofit szférában vagy az államigazgatásban folytatta karrierjét, ahol elismert szakemberekké váltak. A szektor ekkor építette ki külföldi kapcsolatait is. Több nagy nyugati magán és állami alapítvány működtetett irodát Pozsonyban, helyi szakemberek vettek részt a támogatások elosztásában.

Több országos kampányt is folytattak a civil szervezetek ebben az időszakban, az első a „Harmadik szektor SOS” volt (1996), amelynek célja annak megakadályozása volt, hogy a mečiari kormányzat a civil szektort ellehetetlenítő törvénymódosításokat vezessen be. A civil szervezetek tevékenységének kicsúcsosodása az „OK ’98” kampány volt. A rendkívül nagy nyilvánosságra szert tett Polgári Kampány ’98 (Občianska kampaň ’98) fő célja az volt, hogy az ingadozó választókat mozgósítsa a parlamenti választásokon való részvételre, fontos eleme volt az egész kampánynak az ún. párhuzamos szavazatszámolás is. Ezen felül olyan témákban zajlottak még nagy, országos szintű civil kampányok, mint az ország csatlakozása a NATO-hoz vagy a közvetlen köztársaságielnök-választás.

Az EU-integráció időszaka (1998–)

Mivel az előző időszakban a civil szektor nagy szerepet vállalt a mečiari kormány megbuktatásában, az új kormányzat nagy figyelmet szentelt a harmadik szektornak. A Harmadik Szektor Grémiuma helyet kapott több konzultatív testületben az egyes szaktárcák mellett, a civil szervezetekkel pedig miniszterelnök-helyettesi szinten kiemelten foglalkozott a kormányzat.

Ennek az időszaknak a legmeghatározóbb jegye a nyugat-orientáltság volt: felzárkózni a NATO-ba belépő közép-európai országokhoz, és megteremteni az EU-csatlakozás feltételeit Szlovákiában. A civil szektor ezekben a kérdésekben félreérthetetlenül és egységesen lépett fel, és komoly szerepet vállalt.

Ezzel párhuzamosan a nagy nyugati és amerikai alapítványok kivonultak, arra hivatkozva, hogy Szlovákiának immár demokratikus kormánya van. A korábbi stabil anyagi források egyik napról a másikra elapadtak, és a kormányzati támogatások új rendszere még nem alakult ki. Ez nagyon érzékenyen érintette az egész szektort. A hazai források nem tudták pótolni a korábban nyugatról beáramló, biztonságot jelentő támogatást.

Ennek is köszönhetően a civil szektoron belül a hangsúlyok a vidéki központok irányába tolódtak el. Míg korábban a nagy alapítványi és koordinatív központok (adományozók, szakmai, érdekvédelmi és képző szervezetek stb.) Pozsonyban voltak, 2000-től több vidéki szervezet szerepe felerősödött. Ezt a folyamatot csak erősítette a TRUST-program és a regionális és vidékfejlesztést, illetve a decentralizált szociális juttatásokat preferáló programok. A korábbi civil intézményfejlesztő programok helyett elsősorban a roma felzárkóztatási programok kerültek előtérbe, valamint kiemelt figyelmet kapott a határon átnyúló kapcsolatok ösztönzése is.

Ezen felül jelentős változás állt be a szektor szerepvállalását illetően is: míg a korábbi időszakokban az államhatalom ellenpólusaként rendeződött be a civil szektor, ebben az időszakban az EU-felzárkózás érdekében az együttműködések kialakítása vált elsődleges prioritássá, nem csak az állami, hanem az önkormányzati és az üzleti szektorral is, amely – főleg ez utóbbi esetben rendkívüli kihívást jelentett.

Mindezek fokozatosan ahhoz vezettek, hogy a szektor közéleti szerepvállalása gyengült, a Harmadik Szektor Grémiuma gyakorlatilag elveszítette korábbi pozícióit, kicserélődött a vezetése, és országos kampányok helyett inkább a lobbitevékenység, helyi és mikroregionális civil koalíciók kezdeményezései kerültek előtérbe.

Az önkéntesek foglalkoztatásával kapcsolatos szabályozások alakulása

Az önkéntesség szabályozására vonatkozó törvényt 2011. november 22-án fogadták el, 406/2011. sz. törvény az önkéntességgel címmel, és 2011. december 1-jétől lépett érvénybe. A törvény meghatározza az önkéntes jogi helyzetét és azokat a jogviszonyokat, amelyek az önkéntes szolgálat teljesítése közben keletkeznek. Úgy határozza meg az önkéntest, mint fizikai személyt, aki a saját szabad akaratából, szabadidejében, anyagi költségtérítésre való igény nélkül nyújt szolgáltatásokat egy másik személynek. A törvény egyszersmind arról is

rendelkezik, hogy mi nem tartozik az önkéntesség tárgykörébe, továbbá meghatározza az önkéntes-küldő szervezet jogállását is, valamint az önkéntes iránt való kötelezettségeit. A törvény rendelkezik az önkéntes szerződésről is, amelyet az önkéntes az általa nyújtott szolgáltatás fogadójával köt, vagy a küldőszervezettel, írásos vagy szóbeli formában (amennyiben az önkéntes fiatalabb, mint 18 év, vagy külföldön történik az önkéntes tevékenység, az írásos forma kötelező).

A kutatás módszertana

Kutatásunk empirikus részének összeállításánál, mint ahogy korábban is leszögeztük, nem a nagy és átfogó irányokat vettük célul, hanem sokkal inkább azt, hogy szervezetfejlesztési szempontból pontos és jól körülírható problémákat és jelenségeket ragadhassunk meg, amelyek a projekt későbbi fázisaiban, a tréningek és szervezetre szabott fejlesztési folyamatok tervezése szempontjából diagnózisul szolgálhatnak. Így tehát a mélyebb megismerésre való törekvés jegyében a kvalitatív vizsgálgódás irányába indultunk el.

Strukturált interjúkat készítettünk mindkét partnerországból kiválasztott szervezetekben, szervezetenként egy önkéntessel és egy vezetővel/koordinátorral. A magyarországi oldalon három, a szlovákiai oldalon pedig öt, tehát összesen nyolc interjúpár készült. A szervezetek kiválasztása szakértői mintavétel alapján történt, igyekeztünk szem előtt tartani azt, hogy a rendezvény-önkéntesség különböző formáit működtető szervezeteket, illetve önkéntes programokat vonjunk be a mintába. Jelen tanulmány elemzés részéhez a szervezeti vezetőkkel, illetve önkéntes koordinátorokkal készült interjúkat használtuk fel.

Ezen felül a szlovák oldalon elkészült egy rendezvényeket megvalósító, önkénteseket foglalkoztató szervezeteknek szóló kérdőív, amelyet 160 címre küldtünk ki. A kérdőív legfőbb célja, hogy legalább hozzávetőleges mértékben felmérje a Dél-Szlovákiában, különböző civil szervezetek körében aktív önkéntesek létszámát és ez által lehetővé tegye annak becslését, hogy tulajdonképpen mekkora erőforrást mozgósít az itteni civil szektor. Ezen felül a kérdőívre beérkezett válaszok alapján megkíséreljük definiálni azt, hogy mit jelent az itteni civil szektor (ön)értelmezésében az önkéntesség, hogyan hívják az önkénteseket és miként tekintenek maguk az önkéntesek az önkéntes munkára.

Jelen tanulmányban nagyrészt az interjú adatfelvétel eredményeit közöljük, mivel a kérdőíves adatgyűjtés folyamata még nem zárult le. Az interjúkérdések a mellékletben találhatók.

Az interjúk elemzésében a rendelkezésre álló hangfelvételeket, illetve a belőlük készült szöveges átiratot elemeztük.

Kutatási eredmények

Tanulmányunk alábbi fejezeteiben bemutatásra kerülnek mindazok az eredmények, amelyek az interjúk során kirajzolódó egyedi és visszatérő mintázatokat, jó gyakorlatokat és fejlesztési potenciálokat bemutatják. Mivel kvalitatív vizsgálatról van szó és a minta elemszáma viszonylag kicsi, 8 szervezetet ölel fel ez a vizsgálat, ezért a figyelmünk fókuszát nem a nagy általánosságok keresésére irányítottuk az elemzés során. Sikerült ugyanakkor valamiféle tipológiát kialakítani annak alapján, hogy a vizsgált szervezetek és önkéntes programok gyakorlatában megjelenő jellemzőket azonosítottunk. A következő fejezet ezt a tipológiát, illetve az egyes típusokba tartozó szervezetek és önkéntes programok jellemzőit ismerteti. Azt követően pedig néhány, az önkéntesekkel való munka során kiemelt jelentőséggel bíró téma mentén elemezzük az eredményeket.

A kvalitatív kutatás során felkeresett szervezetek tipológiája

A vizsgált szervezetek önkéntes programjait négy csoportba soroltuk, az alapján, hogy milyen jellegű programot valósítanak meg, milyen időtávra és milyen motivációk mentén kapcsolódnak hozzájuk önkéntesek, milyen korosztályt szólítanak meg az önkéntes programjukkal és mennyire vannak előre a szervezeti életút, illetve az intézményesülés folyamatában. A tipológia jelentősége lehet, hogy annak alapján láthatóvá válik egy-egy szervezetben, hogy az ott dolgozó önkéntesek hatékony és eredményes foglalkoztatásához milyen keretek illenek a leginkább.

I. Az intézményesült

A kutatásunk során vizsgált szervezetek közül azok tartoznak ebbe a csoportba, amelyek ifjúsági célcsoportot szólítanak meg mind a szolgáltatásaikkal, mind pedig az önkéntes programjukkal, tulajdonképpen részben kortárs segítő munkát végeznek. A szervezeti oldalon erőteljes irányok látszanak az intézményesülésre: a szervezet irányítása és menedzsmentje jól megragadható szerepkörökből áll, vannak saját belső rendszereik, illetve elkülönült szervezeti pozícióik.

Ahogy fentebb említettük, ezek ifjúsági témában alakult szervezetek, ahol jellemzően a résztvevő fiatalok „belenőnek” az önkéntes szerepkörökbe – mindkét szervezetnél láthatunk arra példát, hogy nagyon éles váltással, szinte egy év különbséggel válik valaki tábor résztvevőből szervezővé.

A szervezet fő tevékenységét jelentő programok (táborok, ifjúsági hétvégék) megvalósító önkéntesei között is van kialakult hierarchia, több szintű szervező csapat áll a táborok szervezése mögött, különböző felelősséggel felruházott koordinátorok vannak.

„Ezt úgy kell elképzelni, hogy nyilván van ez a vezetői csapat, de mindenki alatt vannak még ilyen támogatói csapatok. Pl. első körben minden ilyen projektmenedzsernek vagy igazgatónak van egy szárnysegédje, aki vagy azért van ott, mert érdekli, jobban bele szeretne látni, vagy azért mert jövőre szeretne pályázni. És van az a réteg, aki segíti a programigazgatóknak a munkáját. Van egy olyan réteg, hívjuk programosnak, aki szervezi konkrétan ezeket a programokat, hiszen ez egy ötnapos tábor, elég sok mindent ki kell dolgozni, és az ún. stábvezetők, a programfelelősök felelnek egy-egy programért, teszem azt két óra, négy óra, vagy az egész héten át tartó kézművesség, és ilyenkor ők találják ki mindent, az elejétől a végéig. És a programos programigazgató az, aki azért felel, hogy az egészet összegyűrje egyggyé.” (int2)

A fenti interjúrészletből látszik az is, hogy nem csak jól elkülönült szerepkörök vannak, hanem a szerepkörökre alkalmazott szóhasználat is a professzionalitást és a komplex rendszert tükrözi.

Ezeknél a szervezeteknél az önkénteseket vonzó erő a közösséghez való tartozás és a másokért való felelősségvállalás

„Szerintem azért minden önkéntesre jellemző, hogy van bennük egyféle örültség. Van bennük áldozatkészség. Vagy ha addig nem volt megtanulja.” (int1)

Ezen szervezetek intézményesültségét kiválóan mutatja az is, ahogy az interjúalanyok elbeszélésében tetten érhetőek a szervezeti tudatosság jelei, a szervezeti önreflexió (meg tudják

nevezni a fejlesztési területeket, komplex módon gondolkodnak a szervezeti életútjáról). Ezen felül, civil szervezetek esetében kimagaslónak mondható az is, hogy a tudatos humánerőforrás-kezelés milyen módon jelenik meg, a munkatársak mentális egészségének kérdéskörében például:

„Akikről most mondtad, hogy fáradtak azzal mit kezdtetek?

Próbálnánk pihi évekbe rakni, az van, hogy szépen lassan leteszik a lantot. Van olyan, aki itt hagy csapat-paport, van aki nem hagyja itt csak úgy. Munkatársain próbálunk erről beszélni, próbáljuk az egész közösséget feltuningolni lelkileg, meg, hogy lássák a célt, átrágnánk, hogy stratégiailag mit szeretnénk elérni, hogy ez előbbre vigye az embereket.” (int1)

Ahogy az iménti interjúrészlet is mutatja, ezekben a szervezetekben van tudatosan kialakított tér és idő arra, hogy munkatársak a szervezeti ügyekről beszéljenek, gondolkodjanak, az évközi munka menetében felgyűlt konfliktusokat kezeljék.

Ami az önkéntesekkel való munkát illeti, elmondhatjuk, hogy van kialakult rendszere a toborzásnak és az önkéntesek betanításának, magasabb szakmai elvárásokat támasztanak az önkéntesek felé és ennek megfelelően nagyobb felelősséget is bízunk rájuk, amit egy szakmailag jól kidolgozott képzési rendszerrel tudnak megtámogatni.

„Általában legtöbbször a tábor szervezés iránt szoktak érdeklődni, ilyenkor azt mondjuk, hogy jöjjön el egy ilyen felkészítő hétvégénkre. Minden ilyen előtt van három ilyen felkészítő hétvégénk, ami egy egész hétvéges program, különböző képzéseket kapnak, csapatépítés, minden ilyesmi zajlik. Nekünk mindig ez az első dolog, hogy jöjjön el a hétvégére. Nyilván van egy fb csoport, amiben minden infót megkaphat. Ez a hétvége az első, amit ajánlunk, hogy jöjjön el, nézze meg, és ha tetszik, lehet maradni.” (int2)

II. A helyi önkormányzati feladatátvételre alapuló

Az elemzés során beazonosított második szervezeti kategóriánk sajátossága, hogy az önkénteseket tömörítő szervezet egy olyan feladat elvégzésére jött létre, amely alapvetően a helyi önkormányzathoz tartozik, ám a megvalósítása hiányosságokat mutat vagy teljes mértékben hiányzik. A helyi önkormányzattól való feladat-átvállalás a civil szektor bevett funkcióinak egyike, így ez a jelenség nem jelent rendszerhibát, sőt, ellenkezőleg, a helyi civil szektor és önkéntes kezdeményezések egészséges működését mutatja. Jelen esetben egy olyan, baráti társaság által alapított kezdeményezésről van szó, amely a kezdetekben a városszépítést vállalta fel (közterületek takarítása pl.), majd a helyi eseménynaptárból hiányzó gyermekprogramok és közösségi események megvalósítására vállalkozott, miközben jelentős helyi önkéntes energiákat tudtak mozgósítani.

A szervezet tevékenységét az határozza meg, amiben az alapítók a saját erősségeiket látják („arra mentünk, amiben jók vagyunk”), ez jelen esetben az önkéntesség egyik legitim megnyilvánulásaként fogható fel.

A szerveződés intézményesülésének két fontos lépcsőfoka azonosítható az eddigi élettörténetükben: elsőként, amikor a saját tevékenységük formalizálására egy civil szervezetet is bejegyeztek, a második pedig, amikor létrejött egy valós szerződésük a városi önkormányzattal, amely ezt a feladat-átvállalást deklarálja.

A szervezet története egy gyors sikertörténet, ahol az intézményesülés tempója nem követi a szervezet feladatainak/vállalásainak (és költségvetésének) növekedését, még magukon viselik a baráti társaság jelleget.

További önkéntesek csatlakozása szempontjából nyitott a szervezet: az alapítók köréből kialakult egy belső kör, ez körül pedig koncentrikus körökben rendeződnek a többi segítők, önkéntesek, illetve mindazok, akik egy-egy rendezvény erejéig szállnak be a saját programjukkal. A „széle” pedig teljesen elmosódó, nehéz beazonosítani, hogy mitől is tartozik valaki ide:

„Volt egy olyan önkéntesünk aki önkéntesen jelentkezett magától jött nem mi hívtuk. Úgy elvette a kedvét, hogy eleredt az eső a (második nagy rendezvényünkön), hogy ő azt mondta, hogy neki nincs is kedve. Van olyan aki megígéri, mégsem jön. Tehát mi akkor tekintjük az önkéntest valódi nagybetűs ÖNKÉNTESNEK vagy inkább társnak mikor már sokszorosan nem okozott csalódást.” (önkl)

A szervezet erőssége, különösen ha a helyi társadalomba való beágyazottságát vesszük figyelembe, hogy minden generációt megszólít és bevon a saját tevékenységébe (az interjúalany elmondta, hogy a nyugdíjas önkéntesek jelentik a legmegbízhatóbb bázist, ők mindig mozgósíthatók). Emellett pedig jellemző rájuk egy erős törekvés a függetlenség megőrzésére.

Az ide tartozó önkénteseket vonzó erő a jó ügy, a tevékenység, illetve a saját önkitaljesítésük – olyanok csatlakoznak hozzájuk jellemzően, akik szeretnének valami olyat csinálni, ami kiegészíti a mindennapi munkámat és jót teszek vele másoknak.

III. Mozgalmi jellegű

Az ide tartozó szervezeteket, ha első ránézésre vizsgáljuk, szinte nem is látunk mást, mint fesztivál-szervezőket, akik főképp az egyetemista, illetve annál néhány évvel fiatalabb és idősebb generációk számára valósítanak meg nyári programokat. Ha azonban a szervezetek történetét is megismerjük, nagy jelentőséggel látszik kidomborodni az, hogy itt ifjúsági táborból létrejött mozgalom jellegű szerveződésekéről van szó, amelyeknek éppen ez a mozgalmi jellege adja meg a viszonylag sok munkaóra elérhető, nagy önkéntes-bázisát. A szervezeteknek van ugyan intézményesült hátterük is, ez azonban leginkább az adminisztratív és forrásteremtési szempontból jelentős – önkéntesek a mozgalmi oldalhoz csatlakoznak.

Az ide tartozó önkénteseket erős személyes kötődés kapcsolja a szervezethez, nem csak az adott programhoz, amelyben részt vesznek (ezzel szemben láthatjuk majd a későbbiekben a „szakmai” kategóriába tartozó szervezeteknél, hogy ott az önkéntesek jellemzően a programhoz kapcsolódnak), a hozzájuk tartozó fiatalok esetében identitásformáló erő az ide tartozás.

A mozgalmi sajátosságok közül jellemző rájuk az is, hogy erősen jelen van a saját belső szóhasználat, közös nyelv.

A szervezetek fő tevékenysége egy nagy nyári rendezvény köré rendeződik, de a működés és a legaktívabb önkéntesek tevékenkedése egész évben zajlik (például a tábor helyszínén zajló építkezésekben való részvétellel vagy más, saját rendezvények megvalósításával).

Az önkéntesek szerepkörök alapján kialakult struktúráját a tábor szervezési feladatai határozzák meg, a hierarchiában kiemelt szerepük van a középvezetőknek, hiszen ők végzik az önkéntesek munkájának a koordinálását és van, ahol részben az önkéntesek toborzását (meghívását) is.

Az önkénteseket vonzó erő a közösséghez való tartozás (és a buli). A közösségformálás mint stratégiai cél erősen megjelenik a szervezői oldalon is.

IV. Szakmai

A megkeresett civil szervezetek, illetve önkéntes programok közül kettőt soroltunk ebbe a kategóriába. Ezekben az esetekben egy szakmai jellegű rendezvény megvalósítása köré csoportosul az önkéntes tevékenység.

Az önkéntesek foglalkoztatása szempontjából nem fontos a szervezeti háttér, hiszen az önkéntesek nem a szervezethez, hanem a rendezvényhez csatlakoznak. Jól szemlélteti ezt a jelenséget, hogy az egyik esetben a program intézményi háttérét nem is egy civil szervezet adja, hanem a társszervező intézmények egyike – onnan kerül ki a fesztiváligazgató és több szervező munkatárs, de az adott intézmény sem tartja kizárólag a saját programjának a programot és az önkéntesek sem az adott intézményhez kötődnek, hanem a programhoz.

Az első két kategóriába sorolt szervezetekkel ellentétben itt nincs olyan szintekre osztott hierarchiája a szerepköröknek, hanem viszonylag egyszerűen leírható, jól körülhatárolt feladatkörök várnak az önkéntesekre, alacsony felelősségvállalási szinttel. Az ő munkájukat belső koordinátorok irányítják, akik viszont már nem az önkéntesek közül kerülnek ki, hanem fizetett munkatársként dolgoznak.

Az önkéntesek lényegi munkája a konkrét eseményen való részvételt, illetve előtte és utána néhány hetes felkészülést jelent. Az év köztes időszakában van ugyan, ahol zajlik kommunikáció, de az önkéntesek találkozásának nincs más színtere vagy célja, mint az adott program megvalósítása.

Egyszeri alkalomra csatlakoznak az önkéntesek, de sokan vannak köztük visszatérők. Az őket vonzó erő a szakmai tartalom, illetve a kapcsolatépítési lehetőség.

V. Családi-hagyományörző

Ebbe a kategóriába egy olyan szervezet került, amely történetileg egy baráti társaság személyes érdeklődése (hobbija) mentén hozott létre nem csak egy fesztivált és ahhoz kapcsolódó évközi programokat, hanem egy olyan közösséget is, amely mára az egész település legnagyobb identitásformáló erejével bíró civil szerveződés, és nem csak a szűkebb környezetéből, hanem külföldről is vonzza a csatlakozni vágyó önkénteseket.

Szervezeti és mozgalmi, közösségi jegyeket egyaránt magán visel, de a közösségi-mozgalmi jelleg erősebb, annál is inkább, hogy a hagyományörző tevékenységükből fakadóan nagyon erős jelentőséggel bírnak az ősi magyar törzsi hagyományból, illetve a lovasíjászat kultúrájából átvett elemek. A szervezet bázisát egy ún. törzs adja, amelyet kezdetben az alapító tagokból hoztak létre, ma már beleszületési alapon is alakul a tagság, illetve hosszú távon aktív munkát kifejtő önkénteseket szintén bevásztanak a törzs tagjai közé. Ez a fajta hagyományörzés mint integráló erő, természetesen a szóhasználatban is megnyilvánul, teljes természetességgel építik be a köznyelvi beszédbe a területhez tartozó szakkifejezéseket, illetve hagyományos kifejezéseket.

Az általuk megvalósított rendezvény (szintén egy nyári fesztiválról van szó) erőssége, hogy hiánypótló témákat képvisel a környékbeli fesztiválokhoz képest és a maga nemében innovatív – az interjúalanyunk elmondása szerint minden évben igyekeznek olyan előadókat, zenekarokat megszólítani, akik korábban még nem léptek fel a környéken.

Az önkéntesek szerepkörök alapján kialakult struktúráját a tábor szervezési feladatai határozzák meg, a másik táborszervező szervezetekhez hasonlóan itt is részlegekbe osztva dolgoznak az önkéntesek, ahol a feladatok elosztását, illetve az időbeosztást a részlegvezetők feladata kialakítani.

Ha hasonlóságokat szeretnénk keresni, ez a szervezet leginkább a helyi önkormányzati feladatátvállalásra alapuló másik interjúalanyunkhoz hasonlítható, hiszen itt is nagyon erős a helyi társadalomba való beágyazottság, oly mértékben, hogy a polgármester és a helyi képviselők egy része is a törzs tagjai közül kerül ki. S mivel a szervezethez tartozó önkéntesek év közben, a helyi feladatokban is nagyon aktívak, elmondhatjuk, hogy ha nem is szerződéses módon, de részben itt is történik helyi önkormányzati feladat-átvállalás. Az erős identitásformáló erejét annak is köszönheti a rendezvény, illetve a szervezet, hogy a nyári fesztivál idején minden generációjának, a család minden tagjának ad helyet (és feladatot), illetve a szervezők elmondása szerint nagyon sok külföldre települt helyi család számára ez az esemény jelenti az év biztos pontját, amikor igyekeznek hazautazni, hogy részt vegyenek a közösség életében. Az önkénteseket vonzó erő a szakmai tartalom és a közösséghez tartozás.

A fenti fejezet összefoglalásaként elkészítettünk egy táblázatot a megkérdezett szervezetek néhány alapvető jellemzőéről – a táblázat tartalmára még részben a következő fejezetekben is utalni fogunk.

	Kód	Fő tevékenység	Székhely településtípus	Jogi forma	Főállású munkavállaló	Szerződéses munkavállaló	Állandó önkéntes	Önkéntesek megnevezése	Az önkénteseket vonzó erő	Az önkéntesek korosztálya
INTÉZMÉNYESÜLT	int1	vallás	Város	Polgári társulás	3		28	munkatárs	közösség, tenni akarás	fiatalok
	int2	szabadidő	Főváros	Egyesület	0	2	100	önkéntes	közösség, tenni akarás	fiatalok
MOZGALMI JELLEGŰ	mozg1	kultúra	Község	Polgári társulás	0	3	30	sztaffos	közösség, szórakozás	fiatalok
	mozg2	közéleti tehetséggondozás	Főváros	Polgári társulás	0	5	15	aktivista	közösség, szórakozás	fiatalok
ÖNKORMÁNYZATI FELADATOT ÁTVÁLLALÓ	önk1	kultúra	Város	Polgári társulás	0	0	6	önkéntes/társ	tenni akarás, önkifejezés	minden korosztály
CSALÁDI - HAGYOMÁNYŐRZŐ	hagy1	kultúra	Község	Polgári társulás	0	0	50	segítő	közösség	minden korosztály
SZAKMAI	szakm1	oktatás	Főváros	Alapítvány	2	25	25	önkéntes	szakmai tartalom	fiatalok
	szakm2	kultúra	Főváros	Színház	n.a.	n.a.	120	önkéntes	szakmai tartalom	fiatalok

Az önkéntesek megnevezésére használt fogalmak

Ez a téma, az önkéntességre vonatkozó szóhasználat kutatása úgy került az érdeklődésünk látóterébe, hogy a kutatás kezdetén, a korábbi szervezetfejlesztéssel kapcsolatos tapasztalataink alapján megfogalmaztuk azt a hipotézist, hogy – elsősorban a vizsgált terület dél-szlovákiai régiójában – nagyon sok helyen azért nehéz beazonosítani az önkéntesek által befektetett energiát, hozzáadott értéket, ledolgozott munkaórákat stb. mert az önkéntesség fogalma nincs elterjedve főképp a kis civil szervezetek szóhasználatában. Egyszerűbben fogalmazva: sok helyen a helyi civil szervezetek rengeteg mindent tesznek önkéntesek bevonásával, ám, mivel nem így hívják őket, sem pedig ők magukat, ezért nem azonosulnak az „önkéntes szervezetek” kategóriával, így nehéz is ilyen módon megszólítani őket. A projekt későbbi, fejlesztő és képző időszakára vonatkozóan az a feltételezésünk, hogyha egy „otthonosabb” szóhasználatot tudunk elsajátítani az önkéntességre vonatkozóan, könnyebb lesz elérni ezeket a szervezeteket, illetve számukra hasznos tudástartalmakat közvetíteni. Így került be tehát az interjúk kérdéssorába az a kérdés, hogy nevezzék meg az interjúalanyaink, hogy hívják azokat a személyeket, akik a szervezet kötelékében, anyagi ellenszolgáltatás nélkül végeznek el valamilyen feladatokat.

Nem csak a fogalomhasználatra vonatkozóan kaptunk színes válaszokat ennél a kérdésnél, hanem nagyon érdekes dilemmákat vetett fel az is, ahogyan az interjúalanyaink hozzáálltak ehhez a témához:

„Nevükön szólítjuk. Nagyon örülünk az önkénteseknek, de ebből nem csinálunk ilyen státuszt. Olyan csapat, vagy én és a társaim én és a többiek. Ez ilyen alkotási folyamat. Társak inkább. Ez először nem a cél volt, hanem a baráti társaság,” (önk1)

Mi munkatársaknak és ebből volt is egy csomó félreértés. Mikor más szervezetekből valakikkel beszéltünk, kérdezik is, hogy hú, annyi munkatársatok van? Ő nekik meg számukra fizetett munkatárs. Aztán már úgy szoktuk csinálni, hogy hozzáteesszük, hogy önkéntes munkatárs vagy fizetett munkatárs. Viszont meg úgy tűnik, hogy ha azt mondjuk nekik, hogy önkéntesek akkor bennük ilyen fura érzés támad, ilyen ledegradáló, mint a munkatársnál. (int1)

Ezen kívül találkoztunk még a sztaff, aktivisták, segítők fogalmak használatával – ezek beazonosítását segíti az előző fejezet végén található táblázat.

Összességében elmondható, hogy a legtisztábban értelmezett módjával az önkéntes kifejezésnek azokban az esetekben találkoztunk, ahol – a szakmai kategóriába tartozóknál elsősorban – egy-egy program megvalósításának a fő feladatait fizetett munkatársak végezték és az önkéntesek bizonyos részfeladatokba csatlakoztak egy erre szóló felhívás alapján. Ott azonban, ahol az alapítók vagy az adott program fő szervezői is önkéntesként dolgoztak, gyakrabban alakult ki vagy valamilyen belső szóhasználat (mint például a mozgalmi jellegű szervezeteknél a sztaffos vagy az aktivista kifejezés), vagy egy partneribb hozzáállást tükröző szó (mint a segítő, vagy a társ).

Toborzás, betanítás, koordináció

Az önkéntesek toborzása a témát tekintve a fejlesztési lehetőségek egyik legjelentősebbike, hiszen nagyon sok civil szervezet esetében itt nyilvánulnak meg a legnagyobb hiányosságok: nincs elég önkéntes, nem tudják hatékonyan megszólítani a célcsoportjukat stb.

A toborzási gyakorlat terén az általunk megkeresett szervezetek egy igen széles palettát sorakoztattak fel, amelyben az álláshirdetéshez közelítő professzionalitástól köztes toborzó emberek bevonásán keresztül a mozgalmi jellegű, szájhagyományra alapozó módszerekig sok minden megtalálható. Az alábbiak közül a második interjúrészlet egy nagyon bölcs felismerésre mutat rá, mely szerint a szervezetnek magának nem éri meg túl sok energiát toborzásra fordítani, mivel leginkább a baráti kapcsolatokon keresztül történő bevonása működik a fiataloknak. Ehhez hasonló gyakorlatot mutat a harmadik interjúrészlet is – ebben az esetben a már önkéntesként dolgozó középvezetők hívják meg (és egyben válogatják is ki) a saját embereiket.

„Vannak toborzó emberek. A nyugdíjasok a legkomolyabban felkészültek. Nagyon lazán édesen alkalmazkodnak. Mindenki a saját kapcsolatrendszerén. Csak annyi önkéntest hívunk amennyire feltétlen szükség van.” (önk1)

„Mi próbálkoztunk nagyon sok fajta toborzással, van ez az iskolai közösségi szolgálat, hogy ezt teljesítsék, próbáltunk menni sulikba előadást tartani, ws-eket, tehát ilyen csapatépítőket. Viszont nekünk az a tapasztalatunk, hogy ez így nem működik, mert túl időigényesnek és nagy feladatnak tűnik a fiatalok számára elsőre. Az a tapasztalatunk, hogy ha egy ismerős vagy barát ajánlja, tehát egy hólabda-módszer a leghatásosabb toborzásnak, és ez eddig teljesen bevált.” (int2)

„Konkrétan ez a saleses fajta nincs nem is hirdetünk önkéntes helyre, gyakornoki helyre ugyan szoktunk. De az egy 5 fő talán évről évre. Egyébként meg ismerősi alapon, úgyhogy nincs központilag koordinált toborzás, hanem egyéni van csak.... Elvileg úgy lenne meg a mondjuk jelentős létszámot adnak ki a tagszervezetek aktivistái is vagy a tagszervezet maga hoz aktivistákat, de az utolsó helyek amik szabadon maradnak azokra toborzunk mi, ... hogy nem konkrétan tagszervezetekhez kötődnek a szekcióvezetők és jellemzően a szekcióvezetők hozzák a saját embereiket vagy próbálják hozni.” (mozg1)

Amikor arra kérdeztünk rá, hogy van-e valamilyen válogatás a beérkezett jelentkezők közül, szinte mindenhol nemleges választ kaptunk. Vagy azért, mert éppen elég jelentkező van a feladatokhoz mérten és nem tehetik meg, hogy valakit elutasítsanak, vagy azért, mert szeretnének mindenkinek helyet biztosítani, aki lelkes és jelentkezik. Ugyanakkor – ahogy az alábbi interjúrészlet tükrözi – a közösségi oldalakon megjelenített tartalmak által mégis lehetőség nyílik arra, hogy a fogadó szervezet valamilyen előszűrést hajtson végre.

„Az egyik pont az, hogy a működő ifi szervezetek bevonása egyrészt aktivista téren másrészt rendezvény téren, hogy hozzanak el olyan rendezvényt ami emelhet a rendezvény színvonalán és becsatlakozzanak a működésbe. A másik pedig a facebook hirdetés online propagandával kis videókkal az elmúlt rendezvényeken készült toborzó felvételek összevágásával és az ment ki az emberek felé, hogy miért jó aktivistának lenni, mi teszi ezt vonzóvá számunkra is és kiket

várunk magunk közé és ez a kis toborzó videóska ment ki a honlapon és facebook-oldalon is, és a legtöbbet ez vonzotta be. De egyébként a facebookon ma már mindenki elérhető és ott nagyjából mindenki lecsekkolható, ki milyen érdeklődési körű, e-mail levelezés, telefon, és utána a személyes találkozó.” (mozg2)

Az alábbi interjúrészlet arra mutat rá, hogy melyek a professzionalitásra való törekvés korlátai: teljesen evidens módszernek, tankönyvbe illő megközelítésnek tűnik, hogy egy szakmai fesztivált megvalósító önkéntes programba önéletrajz és motivációs levél legyen a jelentkezés feltétele, ám a gyakorlat azt mutatja, hogy ez az elvárás gyakran túlmutat azon az energia-befektetésen, amelyet egy ilyen programba jelentkező önkéntesek hajlandók a belépésnél befektetni:

„Az első években leginkább a sajtóban közzétett felhívásra alapoztunk, melyben önéletrajzot és motivációs levelet kértünk a jelentkezéshez. A későbbiekben azonban egyre inkább a korábbi megbízható önkéntesekre igyekeztünk támaszkodni, először őket értesítettem az aktuális időpontról. Mivel nagyon kockázatos ennyi embert csupán egyetlen alkalomra beszervezni, valamiféle biztosítékot próbáltam így találni azért, hogy a kellő létszám meglegyen. A legtöbb esetben a kiesőket is a rutinos, megbízható önkéntesek segítségével sikerül pótolni..... A felhívásban önéletrajzot és motivációs levelet kérünk, sajnos egyre inkább az a tapasztalat, hogy ennek teljesítése már maga a szűrő is...mindenkit szívesen várunk, természetesen a színházat azért jó, ha szereti...” (szakm2)

Ami az önkéntesek körében történő feladatleosztás kialakítását illeti, több helyen találkoztunk azzal a gyakorlattal, hogy a szervezet oldaláról, a szervezők munkájának megkönnyítése szempontjából van igény valamilyen rendszer kialakítására vagy előzetes pontos tervezésre a feladatleosztást illetően. Ugyanakkor az önkéntesek oldaláról erre nincs nyitottság, mivel az ő működésükhöz sokkal inkább a spontaneitás van közel, vagy csak a konkrét program idejére „érkeznek meg” akár fizikailag, akár lelkiileg annyira, hogy el tudjanak köteleződni, vállalat tenni egy-egy feladat irányába.

„Nálunk mindig spontán mennek a dolgok. De ezt már az új vezetőséggel megfogalmaztuk, hogy jó lenne, ha a dolgoknak lenne kerete. Próbálkoztunk kérdőívvel, hogy kiküldtük fél évre előre, hogy ki mire tud vállalkozni milyen pozíciókra, helyre, ki mit vállal be. Kevés visszajelzés jött. És mivel spontán csináljuk vannak emberek akiket tudunk, hogy mivel lehet megszólítani, de ezzel elvesztünk olyan embereket, akik nem annyira bejáratott emberek nem jelentkeznek mert félénkek.” (int1)

Erősségek, jó gyakorlatok

Az interjúk elemzésénél igyekeztünk kiválogatni azokat a pozitív tapasztalatokat, jól működő gyakorlatokat is, amelyek bár egy konkrét szervezethez kötődnek, mégis általánosíthatóak, taníthatóak volnának, annak érdekében, hogy a későbbi projekt-fázisokban a gyakorlatból származó tudás is megosztásra kerülhessen. Ezek közül szerepeljen itt most néhány:

- A szervezet körül „felnövő” generációk: több helyen találkoztunk azzal a mintával, főképp ifjúsági szervezeteknél, hogy a legaktívabb önkénteseik a korábbi program-résztvevőkből kerülnek ki, vagy akár nagyon rövid időtávon belül, egyik évről a másikra, egy-egy fiatal táborozóból programvezetővé válhat. Van olyan szervezet is,

ahol erre a fajta átkapcsolásra tudatosan figyelnek és egy meghívás formájában próbálják irányítani a fiatalokat:

„Még azt csináljuk, hogy van egy programunk, a ki-be lépő az ilyen 18-19 éveseknek, akik előszeretettel még mindig tini alkalmakra járnak és ez szolgál arra, hogy egy kicsikét így tudatosítsák, hogy átlépnek egy küszöböt és már a nagy élet vár rájuk. Így (nálunk) is, hogy tehetnek, várjuk őket akár segítőként” (int1)

- Olyan kompetenciák fejlesztése, amelyeket az önkéntes élete későbbi folyamán hasznosítani fog tudni

„Igaz, hogy gyerekekkel foglalkozunk, gyerekprogramot szervezünk, de nem ez a szervezetünk egyetlen előnye, én ezt kicsit ilyen mellékterméknek tartom. Szerintem azért nagyon jó, és ez talán ilyen izgi, hogy megadja a fiataloknak, tizenisk. éveseknek azt a lehetőséget, hogy kipróbálhatják magukat élőben, különböző helyzetekben, nem csak a lecke- és tudásorientált iskolai rendszerben, hanem szervezhetnek különböző programokat, foglalkozhatnak médiával, videovágással, képszerkesztéssel, social media kampánnyal, pályázatokkal, mindenre ott a lehetőség. Kipróbálhatják a képességeiket élőben.” (int2)

- Olyan kapcsolatokra nyíló lehetőség az önkénteseknek, amelyek által a későbbiekben a jobban lesznek a munkaerőpiaci esélyei

„Szerencsére van már több „sikertörténet”, többeknek sikerült munkatársként elhelyezkedni, de vannak, akik gyakornokok vagy projektekben dolgozó csapattagok lettek. Ki szoktam ezt minden évben emelni és igyekszem biztatni őket, hogy ha ilyen vágyakkal jelentkeztek, akkor legyenek bátrak, mert jó eséllyel sikerülhet.” (szakm2)

- Saját körben kiosztott díj, amely az adott év legaktívabb önkéntesét illeti meg. Nagyon sokszor hangzott el az interjúk során az a hiányosság, hogy a szervezetek nem tudnak olyan anyagi vagy nem-anyagi juttatást biztosítani az önkénteseiknek, amely legalább minimális mértékben kifejezné annak a munkának az értékét, amelyet az adott ügybe befektettek, és ez egy olyan hiányzó tényező, amely a motiváció megőrzését eléggé megnehezíti. Erre a problémára válaszul hozta létre az egyik szervezet a saját éves díját.

„Volt olyan pl. hogy kitaláltuk (n.n.) díjat és mindig kijelöltük azt aki arra abban az évben esélyes és a ...fesztivál estéjén mikor összegyűltünk a (törzshelyünkön) akkor lemondtuk, hogy X. a (n.n.) díjas. És láttam náluk otthon kifüggesztve és szerintem ez számít valamit az embereknek.” (önk1)

- Demokratikus úton választott programszervezői team. Az egyik megkérdezett szervezet gyakorlata az, hogy a fő programjuk szervezéséhez kapcsolódó felelősségi körökre pályázati úton lehet jelentkezni. Ez a módszer meglátásunk szerint remekül csatornázza be az alulról jövő kezdeményezéseket, és növeli az önkéntesek körében megmutatkozó felelősségvállalást, aktivitást. A módszerben tehát nem is a demokratikus választás, hanem a jelentkezés módja a leglényegesebb.

„Hát általában az szokott lenni a tendencia, hogy két évre szoktak jelentkezni, de hogy minden évben van egy választás, amikor lezárul a (program) – ez a neve a programunknak -, akkor rá egy hónapra szokott lenni egy értékelőhétvége, ahol egy közgyűlés során megválasztjuk a jövő évi programigazgatót.” (int2)

- A szervezet kulcsembereinek erős közösségbe tartozása. Az intézményesült szervezetek közé tartozó interjúalanyaink egyikétől hangzott el annak az összefoglalása, hogy miért

van hatalmas jelentősége annak, hogy egy civil szervezet a működésbe és a programokba fektetett energiák mellett a saját belső közösségének az építéséért is aktívan tegyen. Az alapító tagok vagy egy adott generáció törzstagjai közötti összetartó erő az egész szervezet működésére, stabilitására is kihatással van.

„Szerintem nagyon fontos, én meg vagyok róla győződve, hogy a régi gárda, aki már 10 éve húzza, az pont ezért tudja már ilyen régóta húzni, mert közösséggé alakultunk, de nagyon erős közösséggé. Nagyon sokat tudunk egymásról és mély kapcsolatok alakultak ki és dolgozunk azon, hogy jó legyen. Például. most egy srác mesélte, hogy a férfiaknak csináltak külön egy ilyen összeröffenést, egy hétvégét azért ők másképp tudják megbeszélni a dolgaikat, amikor úgy egymás között vannak. És ez kell. Nagyon kell.”(int1)

- visszajelzés kérése az önkéntesektől is. Sokat adhat az önkéntesekkel való együttműködés fejlesztéséhez, ha egy-egy program végeztével az ő visszajelzéseiket is meghallgatjuk és beépítjük. Erre mutat egy egyszerű példát az alábbi interjúrészlet:

„Igen, szoktam kiküldeni nekik egy kis kérdőívet, hát összesen 5 kérdés volt rajta; hogy érezték magukat? milyennek találták a fesztivált? mit gondolnak a koordinációról? milyen javaslataik vannak...és hát azt tudom, mondani, hogy azért ez 90%-ban pozitív. Mindig van egy két javaslat, főleg a szervezéssel kapcsolatban. ... Szóval vannak ilyen kis javaslatok, de összességében inkább pozitív élményként könyveli el mindenki a fesztivált. Amúgy meg az esemény a fesztiválhangulattal elviszi...” (szakm1)

Leggyakrabban előforduló problémák az önkéntesek foglalkoztatásával kapcsolatban

Mivel projektünk legfontosabb célja az önkéntesekkel való együttműködés minőségének fejlesztése, ezért természetesen arra is rákérdeztünk az interjúk során, hogy milyen rendszeresen felmerülő, vagy alkalmi, de valamilyen kimagasló fontosságú problémák merülnek fel az önkéntesek foglalkoztatása során. Ezeket foglalja össze az alábbi felsorolás.

- generációs sajátosságok, alacsony felelősségvállalás, rövid távú elköteleződés. Több helyen előkerült az a téma, hogy az „új generációra”, tehát a megkérdezetteknél önkéntes munkát vállaló tizen- és huszonevesekre az a jellemző, hogy sokkal rövidebb távú elköteleződésre képesek/hajlandóak, kevesebb felelősséget vállalnak, hamarabb tovább lépnek, és általánosságban véve nem végzik olyan nagy erőbedobással a vállalt feladataikat, mint a teljesítményorientáltabb korábbi generációk. Ez a tapasztalat nagyban összecseng az Y- generációt érintő nemzetközi kutatási eredményekkel, az önkéntes menedzsment téma vonatkozásában pedig arra a változásra hívja fel a figyelmünket, amelyet lehet ugyan „nem-szeretni”, de nem érdemes figyelmen kívül hagyni. A jövő önkéntes programjainak és ajánlatainak egy ilyen attitűdre érdemes építeni, amely képes kezelni a fent felsorolt jellemzőket.

„Egyedül vezetőknél meg egy két ilyen az alkalom koordinátorai, akik így bevállalják, hogy fogják koordinálni az egyes hétvégéket táborokat stb. ők igen nekik van ez a felelősségtudatuk. ami hiányzik, hogy nincsen feléjük kommunikálva, hogy ha önkéntes munkatárs vagy akkor milyen fontos a szerepe ez talán hiányzik az egészből, vagy nincs erősen kommunikálva. Régen akik önként csinálták teljes bedobással meg akiket most hívunk be azért látni a különbséget, hogy milyen a motivációjuk. De ezt változó, úgy ahogy az emberek mások a generációkban is van egy változás és ez is egyszerűen hozza magával, hogy mostmár már tudni akarja, hogy miért is munkatárs és miért is fontos.” (int1)

„Nagyon ritkán, de előfordul, hogy valaki úgy gondolja, hogy ezt nem csinálja tovább, elmegy, és nem vállalja a felelősséget. Aki ilyen, azokat nehezebb számonkérni, ő „olyan típus” – amennyit ő gondol, annyit tesz bele és nem annyit, amennyit megegyeztünk. Van olyan is, hogy valakinek valami közbejön, nem jön el és nem szól. Vagy hogy a megegyezett időben nem áll be munkába és nem szól, hogy nem fog odaérni – ennek az előfordulása minimális. Az önkéntesek közötti összeszólalkozás legtöbbször az utolsó napokon van, amikor már mindenki fáradt.” (hagy1)

- A másik olyan téma, amely köré a legtöbb, hiányosságra utaló elbeszélés vonatkozott, a kommunikáció, illetve ehhez kapcsolódóan felmerült még az időgazdálkodás témája. A szervezetfejlesztési tapasztalat azt mutatja, hogy sok esetben, ha egy civil szervezetben a kommunikáció hiányosságaira panaszkodnak, az csak valamely más területen meghúzódó problémák „kicsapódási felülete”, tehát ilyenkor mélyebbre kell menni az igazi problémát keresve. Ugyanakkor mégis érdemes végignézni, hogy milyen módokon fogalmazzák meg az interjúalanyaink a saját kommunikációs nehézségeiket.

Kommunikáció terén hiányosságok vannak. (Az egyik program után) kaptam visszajelzéseként, hogy a segítőknél van a probléma, hogy nem veszik őket komolyan, de viszont ők maguk sem viselkednek vezetőként és úgy kell őket odacincálni a program kezdésére. Mintha nem érzékelnék a pl. mutatójuknak a súlyát. Időbetartás, hogy legyenek ott időben. Ez állandó probléma. (int1)

- A kommunikáció hatékony működésének van, ahol fizikai akadályai vannak: ahol például nagyok a földrajzi távolságok a központi team és az önkéntesek között, ott nehezebben megy az önkéntesek bevonása, pl. egy előkészítő hétvégére vagy egy tábor utáni ünneplő alkalomra sokan nem jönnek el, ez által ezeknek az önkénteseknek a bevonódottsága is csökken.

„A vezetők kommunikációja az aktivisták felé: nagyon gyatra a kommunikáció. Pont az aminek össze kéne kovácsolni a közösséget az nem tud összekovácsoló lenni, mert nincs még stratégia arra, hogyan tudjuk erősíteni ezt a kommunikációt. Akivel nincs állandó kapcsolatunk el is veszítjük, viszont aki marad stabil aktivista, azzal sikerül jó kapcsolatot ápolni. Érezzük ennek a hiányát volt erről is szó, dolgozunk a megoldásán, de ez egy probléma. Ezt mindenképpen erősíteni kell, hogy találjuk meg a kommunikációt, fenntartani és fejleszteni a kommunikációt ez egy probléma még.” (mozg2)

- Hasonló problémára, a földrajzi távolságra hivatkozott egy másik szervezet is, amikor azt a problémát tárta elénk, hogy az önkéntesekkel együtt töltött idő az adott program megvalósítása előtt nem elég a valós integrációra és a csapat-érzés kialakítására, s mivel gyakori, hogy egy jelentkezett önkéntes nem tud eljönni a felkészítő alkalmakra sem, sokszor tisztázatlanok maradnak a feladatok is.
- Az egyéb problémák felsorolásánál sokan hivatkoztak az időhiányra is olyan értelemben, hogy nem igazán jut idejük önmagukra mint szervezetre, a belső konfliktusok kezelésre. Meglepő módon az anyagi források hiányára kevesen tértek ki, egy helyen találkoztunk egy szemléletes példával, hogy milyen erős motiváció lenne az önkénteseknek az, ha időnként egy-egy ajándécsomagot vagy más figyelmességet ajándékozhatnának nekik.
- Egy nagyon sajátos, de annál húsbavágóbb probléma, amellyel találkoztunk, a „túlkoros” csapattagok kivezetése a szervezet köreiből, főképp, hogy egy ifjúsági szervezetről van szó, ahol tetten érhető, hogy sem a nagyon régi tagoknak nem tudnak

már valóban motiváló feladatot adni, sem pedig a fiatal beáramló tehetségeket nem tudják elhelyezni egy-egy pozícióban, amíg az ki nem ürül.

„Az merül fel bennem fontos feladat, hogy egy ilyen korosztályos szervezetből kivezetni embereket. „Ez egy probléma, új dolog, vannak családosaink is, vagy harminc-x évesek, akik munkában dolgoznak nem tudnak annyit bevállalni, van aki önkénteskedik, de van aki már kifelé van de hiányzik nekik a közösség és ezért próbálunk bevinni dolgokat, de az már megint sok. Tudom én is, szóval nincs egy ilyen kivezetés, hogy jó szívvel merjenek kicsikét megpihenni. Volt egy olyan önkéntesünk aki 1,5 re kiszállt feltöltődött és aztán újra tudott jönni. Jó érzés azt tudni, hogy valakire még lehet számítani. Hiányzik ez a levezetés. Ennek a generációnak annyira a szívük csücske a (szervezet), hogy nem tudnak kikerülni belőle.” (int1)

- Érintőlegesen kommunikációs probléma az is, amelyet egy nagyszámú önkéntes foglalkoztató szervezet foglalmazott meg: kihívást jelent egymás munkájának az átlátása az önkéntesek körében, és ennek a hiánya belső feszültségekhez vezethet.

“Lehet, hogy valami olyasmit végre lehetne hajtani, hogy a szekciók átlássák egymás munkáját, hogy hol mi zajlik először, mint ahogy mondtam előbb a médiásoknál ezek a mítikus foglalkozások, hogy most előadásom vagyok most írok, most lektorálok vagy akármi. Ami számomra pont olyan, hogy tudom, felemészt egy csomó munkaórát, de nem tudom, hogy ott konkrétan mi történik és ha valaki nem gondol be ebbe akkor gondolhatja ezt, hogy ők itt elücsörögnek itt a teraszon és csók. Szerintem ez az, amit meg kéne ragani, mert a zene szekcióknak sem abból áll a napjuk, hogy este szépen mosolyognak a zenekaroknak és integetnek nekik hanem előkészítik és beszereznek dolgokat. Ezek a nem nyilván való dolgok és ezek nem szoktak megvitatásra kerülni, hogy ki mit csinál és ezt lehet, hogy még ki lehetne nyitni egészen a jelenlévő partnerek felé is.” (mozg1)

Fejlesztői meglátások és javaslatok

A kutatásunk empirikus szakaszában felkeresett szervezetek nagyon széles perspektíváját engedték látni az önkéntesekkel való együttműködésnek és az önkéntes erőforrásokra alapozott szervezetépítésnek. Kételkedés nélkül állíthatjuk, hogy egytől egyig olyan szervezetekkel volt alkalmunk találkozni, amelyek alapvetően elégedettek és jól működőnek tartják a saját rendszerüket is, így bizonyítják, hogy önkéntesek bevonásával magas felelősségvállalással járó, professzionális és minőségi munkát lehet elvégezni. A fentebb felsorolt jó gyakorlatok és sikeres példák mindegyikét széles körben megoszthatónak és taníthatónak gondoljuk.

Ami a fejlesztésre alkalmas területeket illeti, az alábbi területeken lehet érdemes elindulni:

- Az önkéntesekkel kapcsolatos elvárások pontos megfogalmazása. Minden interjúalanyunknak feltettük a kérdést, hogy ha meg kellene fogalmazni egy álláshirdetést, amely az önkéntesek pozíciójának szól, milyen „tétélek” szerepelnének benne, szinte kivétel nélkül nagyon szerény megfogalmazásokkal találkoztunk ahol a szervezet filozófiájával kapcsolatos egyetértésre helyezték a hangsúlyt. Fontos lehet az önkéntesekkel kötött szerződés tisztasága érdekében, hogy az elvárások és a két oldal által vállalt felelőségek tisztázottak legyenek.
- Az önkénteseknek nyújtott (alapvető) juttatások körüli bizonytalanságok tisztázása. Az interjúkat összehasonlítva nagy különbségek látszanak, hogy ki mit ért alapvető gondoskodás, illetve juttatás és jutalom kategória alatt, például van, ahol az egyenpólo

egy kötelező munkaeszköznek számít, van, ahol ez a jutalom. Van, ahol az önkéntesek által szervezett programon való ingyenes részvételt külön juttatásként kiemelték, van, ahol úgy tekintenek rá, mint pusztán a munkavégzés helyszínére.

- A juttatások kérdésköréhez részben kapcsolódik az a megfigyelt jelenség is, hogy némely szervezetek nagyon nehezen találják meg a módját annak, hogy a saját önkénteseik motiválására szolgáló eszközök biztosításához forrást teremtsenek. Ezt részben annak eredményeként látjuk, hogy a szektor nonprofit jellegéből adódóan jelen van egy hiedelem, mely szerint nem is „illik” senkinek az itt végzett munkájáért pénzt vagy más anyagi juttatást kapnia. Ugyanakkor hosszú távon a megbecsültség érzetének hiánya garantált kiegészéshez vezet, különösen azoknál a szervezeteknél, ahol a felelős pozíciókat is önkéntesen látják el. Fontos lenne olyan lehetőségeket megmutatni az érintett szervezeteknek, amelyek etikailag számukra elfogadhatók és a fent részletezett probléma kezelésére is alkalmasak.
- Az önkéntesek szervezeti integrációja által nyújtott lehetőségek: a szakmai kategória kivételével minden szervezetnél láttuk annak jelentőségét, hogy hogyan növeli az önkéntesek motivációját és a munkájuk eredményességét, ha nem csak a feladatuk elvégzésére koncentrálunk, hanem a szervezet/közösség/mozgalom céljaihoz, missziójához is erős kapcsolódást alakítunk ki. Ennek a jelentősége nem csak a szervezet szempontjából, hanem az önkéntesek szempontjából is nagy.
- Felkészülés az Y generáció működésére: ha nem is a civil szervezetek körében, de például az iskolarendszerben gyakran találunk azzal, hogy az ott dolgozók sokat „bosszankodnak” és negatív véleményeket társítanak az „új generációk” működése iránt. Fontos lenne egy olyan megismerésig eljutni ezen jellemzőket illetően, hogy azok, akik Y generációs önkéntesek foglalkoztatásában dolgoznak majd, ezeket a tulajdonságokat ne negatívumként, hanem csupán korosztályi sajátossággként legyenek képesek a lehető legjobban kezelni.
- Felnövekvő generációk és kiöregedők kivezetése – noha az általunk megkérdezett szervezetek közül csak egy számolt be olyan nehézségről, hogy az ifjúsági szervezetben jelen lévő, már nem ifjúsági korosztályba tartozó munkatársaik jelenléte okoz nehézséget az utánpótlás bevonásában, ezt a civil szektorban egyébként gyakran jelen lévő jelenségnek látjuk. Fontos lenne hangsúly fektetni a megfelelő záró, kilépő, elköszönő szabályok, rituálék és más lehetőségek kialakításának is.

Bartal Anna Mária – Kmetty Zoltán: A magyar önkéntesek motivációi. Civil szemle 2011

Bartal Anna Mária: Mit mutat a kaleidoszkóp? az Önkéntes Motivációs Leltár (Volunteer Motivation Inventory) adaptálása, fejlesztése és kipróbálása a magyar önkéntesek körében. Civil Szemle 2010, 1. sz

Batta Zsófia: Önkéntesség Magyarországon 2013. Századvég Politikai Iskola Alapítvány, 2013

Bocz János: A nonprofit szektor strukturális átalakulása Magyarországon. A magyar nonprofit szektor az 1990-es évek elejétől a 2000-es évek közepéig. PhD értekezés. Budapest, 2009

Alžbeta Brozmanová Gregorová - Eduard Marček - Alžbeta Mračková: Analýza dobrovoľníctva na Slovensku. PDCS,o.z. – PANET, 2009

Alžbeta Brozmanová Gregorová, Tatiana Matulayová, Alžbeta Mračková, Lenka Vavrinčíková, Jana Vlašičová, Samuel Koróny: Dobrovoľníctvo na Slovensku – výskumné reflexie. Iuventa – Slovenský inštitút mládeže, 2012

Kulcsár Mária, Nagy Myrtil, Szarka Krisztina, Szép Attila, Tóth Károly, Tuba Lajos: Nonprofit 1x1. Lilium Aurum Könyvkiadó, 2002

Boris Strečanský – Martin Bútorá – Katarína Vajdová – Zuzana Szatmáry – Zora Bútorový – Martina Kubánová – Helena Woleková: Mimovládne neziskové organizácie a dobrovoľníctvo. <http://www.cpf.sk/files/files/MVO%20a%20dobrovolnictvo.pdf>

Elektronikus források:

Az önkéntesség erősítése a V4 országokban. Elektronikus publikáció. <http://forumic.sk/files/2015/06/To-encourage-volunteering-among-V4-countries-online-study.pdf>

Szlovákiai magyar adatbank: <http://intezmenyek-szervezetek.adatbank.sk/>

Önkéntes Centrum Szlovákiában (Centrum Dobrovoľníctva) <http://www.centrumdobrovolnictva.sk/>
<http://www.dobrovolnictvo.sk>,

Önkéntes Központ Alapítvány: <http://www.oka.hu/>

0. lépés: SZERVEZETI ADATLAP KITÖLTÉSE. Figyelem! *A szervezeti adatlapot az interjú készítője tölti ki, a kérdésekre adott válaszok közben felmerült, elmesélt dolgok szintén az interjú részét képezik, kerüljenek be a begépelt változatba!*

1. **Kérem, meséljen a szervezetet alkotó emberekről!** Ki mindenki tartozik a szervezet köréhez, milyen megnevezett pozíciók/szerepkörök vannak, kik azok, akik rendszeresen és kik azok, akik esetenként csatlakoznak a szervezet munkájához?
2. Mi a szervezetben megszokott elnevezés azokra, akik önkéntesen, vagyis anyagi ellenszolgáltatás nélkül részt vesznek a szervezet munkájában? (önkéntes/segítő/aktivista/stábtagnak/... stb.)
3. Hány önkéntest foglalkoztatnak (időszakosan/ projektekben és általánosan)?
4. **Hogyan toborozzák az önkénteseket? Konkrét feladatokra/ időszakra várják őket vagy kedvük szerint jelentkezhetnek?**
5. Hogyan válogatják ki az önkénteseket? Van belépési kritérium vagy bárki jöhet, aki csatlakozni szeretne?
6. **Van-e bevett, megszokott belső „útja” az itt dolgozó önkénteseknek? Milyen lépéseken megy végig?**
7. **Mennyi időre csatlakoznak az önkéntesek?**
8. Hogyan történik az önkéntesek bevezetése a szervezet életébe? (ki az, akivel egyeztet, van-e szerződés, bemutatják-e a többieknek, mesélnek-e neki a szervezet életéről, értékeiről, szabályairól?)
9. Hogyan történik az önkénteseknek a munkára való felkészítése? Van általános vagy csoportos felkészítés vagy egyénileg foglalkoznak velük?
10. **Hogyan jellemezhető a „tipikus” önkéntes, aki megtalálja a szervezetet?**
11. Mi motiválja az itt tevékenykedő önkénteseket? Milyen elvárásokkal, célokkal érkeznek?
12. Milyen jutalmazásban, juttatásokban részesülnek?
13. **Melyek az önkéntesekkel kapcsolatban rendszeresen felmerülő problémák? Mi a visszajelzés menete? Hogyan kezelik ezeket?**
14. **Vannak önkéntes találkozók? Fontos- e (szükséges- e), hogy közösséggé váljanak?**
15. **Van-e lehetőség (vagy példa) arra, hogy az önkéntes a szervezeten belül fizetett munkatárssá lépett elő?**
16. **Vannak-e tipikusan leírható útjai annak, ahogy egy önkéntes távozik a szervezettől?**
17. Kinek a feladata az önkéntesek munkájának irányítása?
18. Kinek a feladata az önkéntesek munkájának ellenőrzése?
19. Kinek a feladata az önkéntesek motiválása?
20. Hogyha meg kéne fogalmaznia egy ideális önkéntes munkatárs álláshirdetését, mi szerepelne benne? (elvárások/mit ajánl a szervezet/milyen képességek szükségesek stb.)
21. Hogyha kifogná az aranyhalat és lehetne három kívánsága önkéntes témában, mik lennének azok?

NGO needs study

Interreg V-A Slovakia Hungary Cross Border Cooperation Programme keretében a
“Strengthening cross-border civil society through the development of a joint volunteer
exchange system” című projekt keretében készült.

ISBN: 978-80-971851-6-9



Készítette: Centrum pre podporu vzdelávania, o.z.

www.skhu.eu / <https://hellomentor.org/>

‘The content of this study does not necessarily represent the official position of the European Union.’