



A magyarországi és szlovákiai önkéntesek munkájának és motivációinak vizsgálata

A Szubjektív Értékek Alapítvány kutatási eredményei alapján

Április, 2018

Készült: Szubjektív Értékek Alapítvány megbízásából

Készítette: Handzsieva Joanna és Nagy Réka

ISBN 978-615-00-2473-8

BEVEZETÉS

Az alábbi tanulmány szlovák és magyar anyanyelvű, nemzetiségű, elsősorban rendezvényeken önkénteskedők munkakörülményeit, motivációit mutatja be a vizsgált térség önkéntes-kultúrájára való tekintettel. Továbbá feltérképezi a munka hatékonyságát és az esetleges problémákat, mind az önkéntesek, mind a fogadó szervezetek szempontjából. Majd a válaszok alapján javaslatokat fogalmaz meg a hatékonyság növelésére, illetve az esetleges problémák megoldására. A kutatás a 2017–2018 között, kérdőívek és interjúk segítségével zajlott le. Alapvetően vizsgálja a formális önkéntes munkavégzés motivációját, az ilyen lehetőségek hozzáférhetőségét, elérhetőségét, az adott munka körülményeit (felkészítés, hasznosság, igények, kompetenciák találkozása stb.) és megítélését.

Az interjút adó önkéntesek elsősorban a szervezetek ajánlásával kerültek kiválasztásra Magyarországon és Szlovákiában, egy együttműködési program keretén belül. A kérdőívre a meghatározott időszakban kielégítő számú válasz érkezett be, összesen 236 releváns kitöltés. Továbbá készült összesen 9 interjú, elsősorban ajánlás útján, 4 magyarországi rendezvény kapcsán 4 (+1) önkéntessel és 5 szlovákiai rendezvény kapcsán pedig 5 szlovák önkéntessel. Végül a szlovák rendezvények vezetőivel, koordinátoraival is készült 5 interjú, amelyek új dimenziókat hoztak be a kutatás értelmezésébe.

AZ ÖNKÉNTESSÉG HAGYOMÁNYAI, STATISZTIKÁK

DEFINÍCIÓ, TÖRTÉNELEM

Több forrás összehasonlítása és a 2013-as önkéntes kutatás fókuszcsoportos eredményeinek figyelembevétele után megállapítható, hogy az önkéntes munka a jelenleg legelfogadottabb definíció szerint, *olyan önkéntesen végzett tevékenységet jelent, amelyet nem anyagi ellenszolgáltatásért végeznek és amely saját vagy a hozzátartozók hasznán túl más személyek, csoportok hasznát szolgáló, a közösség érdekében végzett munka* (Czike és Kuti, 2013). Az önkéntesség fogalmához így nem tartozik a szakmai gyakorlat, az iskolai közösségi szolgálat (Batta, 2013), illetve a KSH szerint, a közvetlen önkéntes munka kategóriához sorolt házimunka, vagy a gyerekeknevelés sem.

Az önkéntes munkának jelenleg két legfőbb típusát különbözteti meg a szakirodalom. A hagyományosabb, informális, vagy közvetlen önkéntes tevékenység a spontán, szervezeti háttér nélküli tevékenységeket jelöli. Ezzel szemben a formális önkéntesség, szervezett, nyomon követhető önkéntes tevékenységet takar (Brozmanova, Matulayova, Mrackova, Vavrincikova, Vlasicova, 2011).

A tanulmány elsősorban magyarországi és felvidéki rendezvényeken történő önkéntes tevékenységet vizsgál, így az alábbi rész a közép-kelet-európai önkéntes tendenciákat mutatja be valamelyest összehasonlítva a magyar és a szlovákiai helyzetet.

A régióban, az önkéntes aktivitás túlnyomóan informális jellegének vannak történelmi hagyományai. Magyarországon a felmérések alapján ez a jellemző a mai napig meghatározó maradt. Fontos tényező továbbá, hogy mivel a fenti definíció alapján meghatározott formális önkéntesség erősen köthető a civil társadalom kialakulásához, annak hagyományait a posztszovjet országokban kizárólag az 1989-es politikai rendszerváltozást követően tudjuk értelmezni (Silló, 2011).

Az önkéntesség fogalma a modernitásban két részre bontható. Az egyik az ún. hagyományos önkéntesség, amely az önkéntes munka vallási gyökereihez nyúl vissza, amelyek

mind Magyarországon, mind Szlovákiában keresztényi alapokra épülnek, mivel történetileg az önkéntes munka, a rászorulókon való segítség az egyház és a keresztény közösségek feladata volt. Központi elemei a segítségnyújtás, az önzetlenség és a szeretet. A fogalom második része közvetlenül a modernitáshoz köthető, az ún. új típusú önkéntesség, amely az önkéntes munkát inkább hasznossága, hasznosíthatósága alapján ítéli meg. Nagyobb hangsúlyt kap ebben a szervezett munka, továbbá a munkavégzés sikerességének szempontjai is itt jelennek meg.

Általánosságban elmondható (Szlovákia és Csehország kivételével), hogy a régióban még a civil társadalom erősödése után is viszonylag alacsony a szervezett önkéntes tevékenység aránya. Ez egyfelől a történelmi hagyomány hiányának köszönhető, hiszen a szocializmust megelőzően, a még erősen patriarchális társadalmakban, kevés teret kapott a civil részvétel, másfelől pedig megfigyelhető a szervezetek irányába tanúsított erős bizalmatlanság is, amelyet szintén a környék politikai rendszerei betonoztak be a társadalomba (Voicu, Voicu, 2009).

ÖSSZEHASONLÍTÁS, SZÁZALÉKOK

Bár mindkét ország önkéntes kultúrája hasonló gyökerekhez nyúlik vissza, ahogy már fent említettük, a szlovák társadalom esetében, mégis kiemelkedően meghatározó szerepet tölt be az önkéntes tevékenység. A 2011. évi (2012) adatok szerint a lakosság közel fele (47,1%) végzett informálisan, a lakosság közel egyharmada (27,5%) pedig formálisan önkéntes munkát (a két szám között természetesen vannak átfedések). Feltehetően hatékonyabban fordultak át a hagyományos, közösségi alapon szerveződő csoportok, ún.: önszervező klubok a formális önkéntesség kereteibe, továbbá nagy népszerűségnek örvendenek a nemzetközi önkéntes lehetőségek, a környezetvédelmi szervezeteknél történő önkéntes munka, illetve az ifjúsági szervezetekbe való bekapcsolódás is (PDCS, 2009). A jelen tanulmány célcsoportja szempontjából pedig megállapítható, hogy a leggyakrabban végzett önkéntes munkák az események, kampányok szervezésében, lebonyolításában való részvétel (2012).

A formális önkéntes munkát végzők aránya korcsoportok szerinti eloszlásánál megfigyelhető, hogy átlagosan az aktív önkéntes évek a 18–45-ig terjedő életkorok, ezekben a korosztályokban (18–25, 26–35, 36–45) átlagosan 20% körül volt az önkéntesek aránya. A legaktívabb korosztály a 18–25 év közöttiek, 22%-os aktivitással. Érdekes, hogy ez az arány ellentétbe az országos, általános, nem kizárólag formális önkéntes tevékenységet végzők arányának. Közülük jellemzően a 35–64 évesek végeznek az átlagosnál nagyobb arányban önkéntes munkát.

Magyarországon, ezzel szemben arányaiban kisebb az önkéntes munkára való hajlam. Bár a civil szféra és ez által a non-profit szervezetek számának növekedésével, a formális önkéntes munka jelenléte egyre erősödött. A 2001. évi Nemzetközi Önkéntesek Évét követően, az önkénteseket foglalkoztató szervezetek száma többszörösére nőtt, a 2011. évi KSH felmérés adatai szerint, az önkéntesek túlnyomó többsége (93,3%) mégis közvetlen, informális önkéntes munkát végzett. Úgy, mint a szlovákok esetében, a magyaroknál is jellemző az alkalmi jellegű önkéntes munkavégzés, amely elsősorban rendezvényekhez, sporteseményekhez kötődik. Alapvetően jellemző mindkét országra, hogy az iskolai végzettség illetve a jövedelem meghatározó tényezők az önkéntes munkavégzést illetően. Minél magasabb az iskolai végzettség, vagy minél magasabb a jövedelem, annál jellemzőbb a formális önkéntesség, az informális önkéntesek körében pedig nagyobb arányban találunk, szakiskolai vagy alacsony iskolai végzettségű válaszadókat.

Összességében, Szlovákia esetében inkább elmondható, a formális önkéntes tevékenység 1989 utáni fellendülése. Felmérések alapján a 90-es évek végére a lakosság 46%-a végzett valamilyen, formális vagy informális önkéntes munkát, ez az arány egy mélyrepülés után a 2000-es évek végére újból stabilizálódott. Továbbá, az ország önkéntes aktivitása kiemelkedő értékeket mutat az európai országok között (Voicu-Voicu, 2009). Ezzel szemben a 2011-es magyarországi adatok szerint a lakosság 28,4%-a végzett valamilyen önkéntes munkát (KSH, 2012), 2014-ben valamivel nagyobb arányban 34,3% volt az önkéntes munka aránya (KSH, 2016). Bár kimutatható egy növekedési tendencia, amely egyfelől az önkéntes munka központi népszerűsítésének, másfelől

pedig a 2000-es évek elején a civil szféra és az állami szféra sikeres együttműködésének köszönhető, mindenféleképpen szükséges megállapítani, hogy Magyarországon az önkéntes munka nem mondható elterjedtnek.

KVANTITATÍV EREDMÉNYEK ELEMZÉSE

A kutatás kvantitatív része, egy internetes kérdőív formájában ment végbe, egy hónap leforgása alatt, és elsősorban önkéntesek, kiemelten rendezvényeken önkéntes tevékenységet végzők véleményét, motivációit vizsgálta. Érdeemes megjegyezni, hogy az összesen 257 válaszadóból 236 főnek volt önkéntes tapasztalata, ezek közül pedig 12 válaszadó nem válaszolt a kérdéssor nyitott kérdésére.

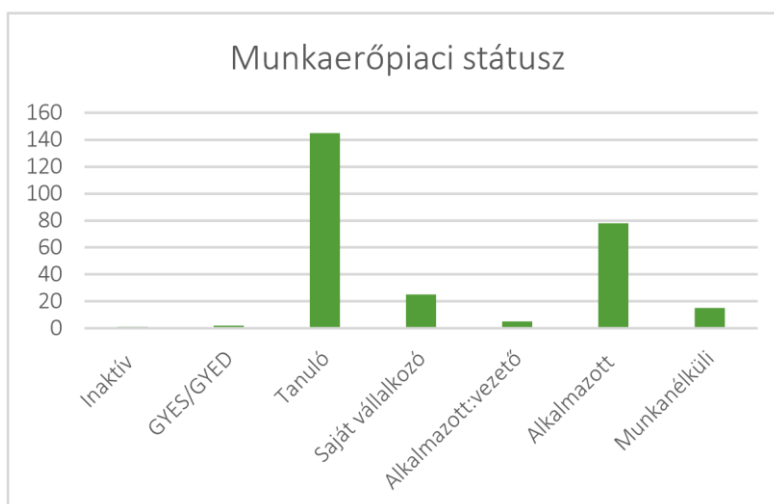
ÁLTALÁNOS ADATOK

Az interjúk és a kérdőíves válaszok elemzését követően is, egybehangzóan megállapítható, hogy a válaszadók többségének összességében pozitív élménye volt az önkéntes munkával. Túlnyomó többségük (93,6%) mondta, hogy a jövőben végezne még önkéntesen munkát és csupán két válaszadó utasította el ennek lehetőségét. A megkérdezettek közül szintén túlnyomó többségben, közel 80%, voltak azok, akik elvégzett munkájukat nagyon értékesnek értékelték és csupán alig több mint 1% nyilatkozta, hogy inkább nem érezte értékesnek munkáját. A válaszadók kétharmada nő, ami jóval több az országos 46%-nál, feltehetően ez a minta sajátossága lehet. Jellemző még a mintára, hogy 66,5%-uk 16–25 éves kor közötti. Ez azt mutatja, hogy a megkérdezettek közül, a fiatalabb generáció jóval nagyobb arányban képviselteti magát, mint mondjuk a 40 év fölöttiek, akik összesen 7%-nyian voltak. Ez valószínűleg, egyfelől tulajdonítható a fizikai, mentális sajátosságokon túl az új típusú modern önkéntesség megjelenésének is, amely a modernitás keretfogalmai között új, haszonelvű tényezők mentén, mint fejlődési lehetőség, a

munkaerőpiacra való elhelyezkedési lehetőségként vagy a kapcsolati háló építésének lehetőségeként tekint az önkéntes munkára (KSH, 2016). Végül feltételezhetjük, hogy a minta korbeli sajátossága tekinthető a rendezvényönkéntesség sajátosságaként is.

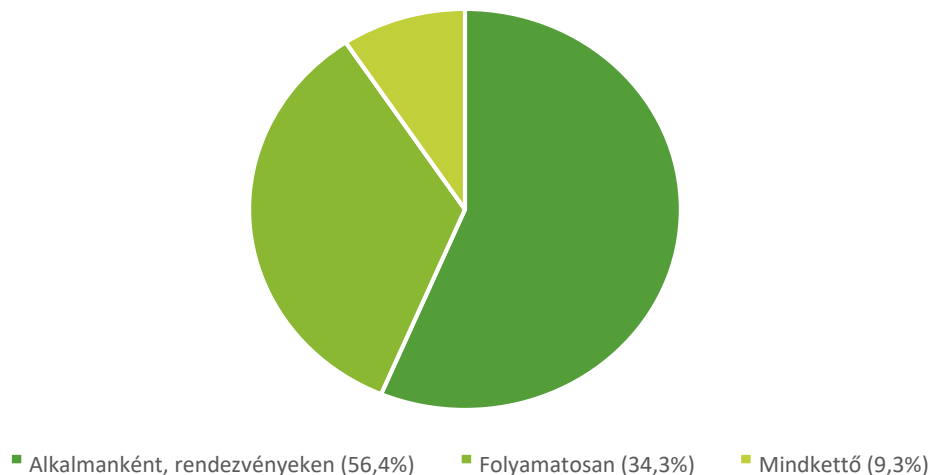
A RENDEZVÉNYÖNKÉNTES MINTA SAJÁTOSSÁGAI

A fent említett demográfiai sajátosságokon túl is felfedezhetők az országos statisztikától eltérő, sajátos eredmények. Először is elmondható, hogy a válaszadók kiemelkedő többsége (61,4%) munkaerőpiaci státusza tanuló, ami összhangban van a minta fiatalos jellegével.



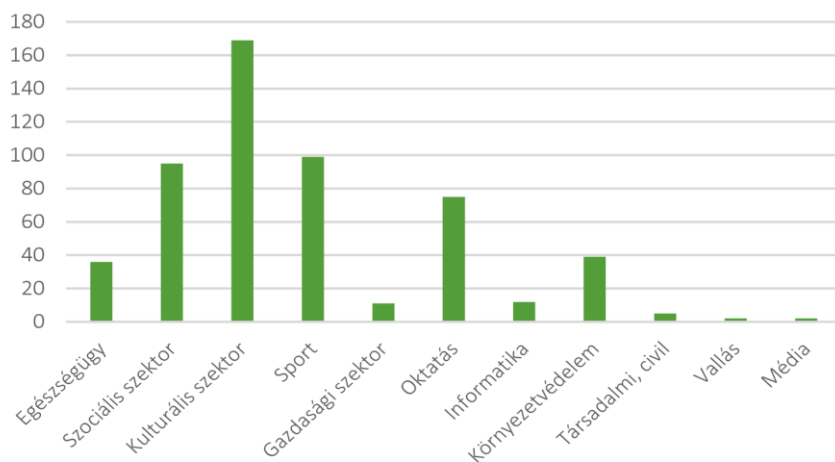
Megállapíthatjuk továbbá, hogy a válaszadók több mint fele 56,4% végez kizárólag kampányszerűen önkéntes munkát és további 9,3% végez kampányszerűen és folyamatos jelleggel is önkéntes munkát. Mivel a kampányszerű önkéntes munkavégzés írja le leginkább a rendezvényönkéntességet, elmondható, hogy a megkérdezettek kétharmada tekinthető rendezvényes önkéntesnek.

Milyen gyakran önkénteskedsz?

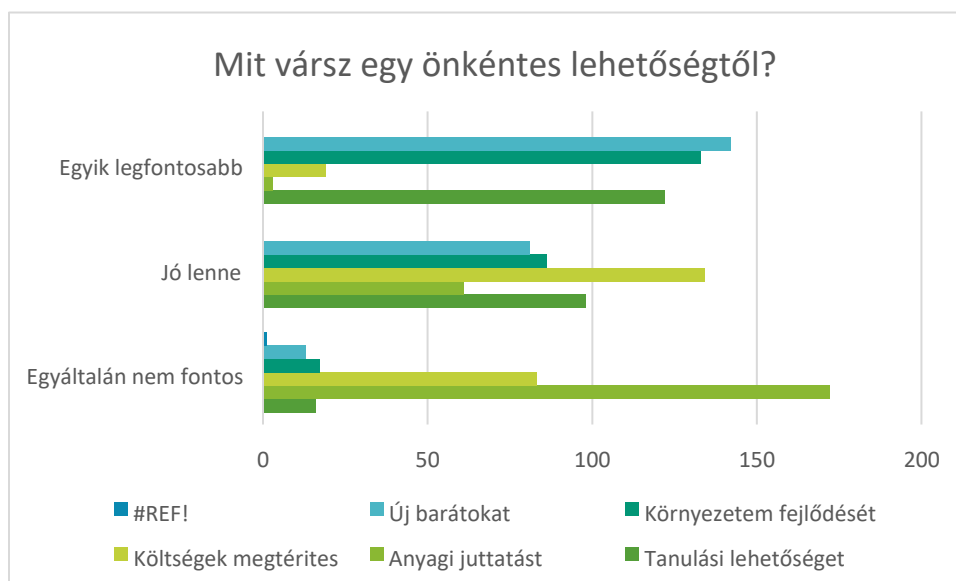


A minta rendezvényes önkéntes jellegét az önkéntes munkát végzők szektorok szerinti megoszlása is alátámasztja, ahol azok a szektorok kiemelten erősek, amelyek jellemzően rendezvények megvalósításával járnak. A legnagyobb arányban a kulturális (71,6%) és sport (41,9%) szektorban önkéntes tevékenységet végzők szerepelnek a mintában, erős még a szociális és oktatási tevékenységet végzők aránya is.

Milyen szektorban végzett önkéntes munkát?



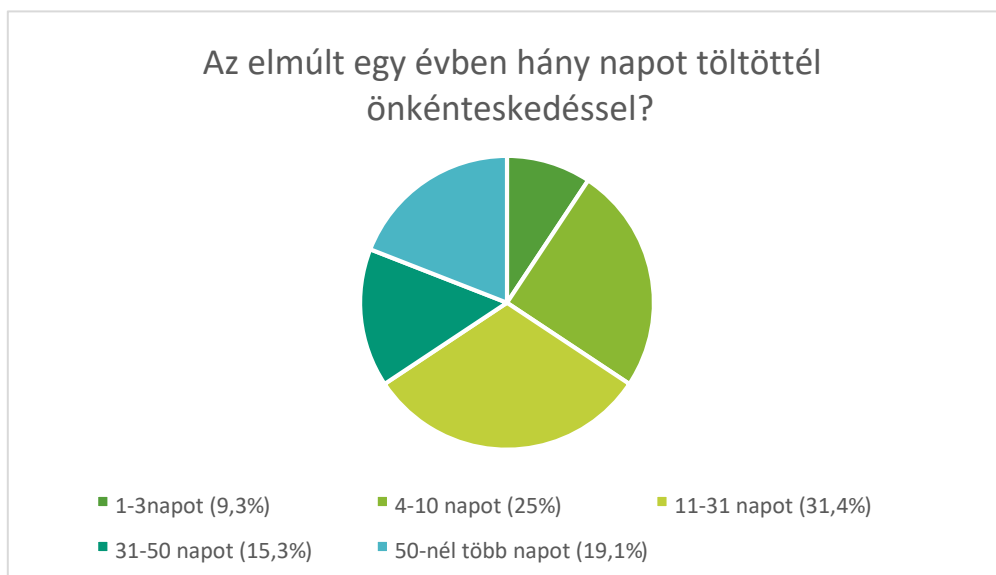
Az önkéntesek elvárásai szempontjából megfigyelhető, hogy a megkérdezettek szerint az önkéntes munka során a közösség, a közösség számára hasznos, előremutató munkát és a szakmai személyiség fejlődését, tanulnivalókat várnak el. Ezek mellett azonban érdekes, hogy kiemelt szerepe van az elismerésnek is, illetve jellemző, hogy anyagi költségeik megtérítése is meghatározó szerepet tölt be a válaszokban. Végül nem meglepő módon, a válaszadók legnagyobb arányban, 73%-ban utasították el az anyagi juttatás elvárását. Ezek az eredmények egybehangzóak az önkéntesség nemzeti és nemzetközi definícióival, illetve a kutatás további eredményeivel is.



A válaszok közötti kapcsolatok vizsgálata során megállapítható, hogy érdekes módon sem a válaszadók elvárásainak változói, sem a motivációs változók nem mutatnak különösebb összefüggést az iskolai végzettséggel és a nemmel, tehát ebben a mintában a válaszadók elvárásai, illetve motivációi teljesen függetlenek ezektől. Továbbá, a minta a kor szempontjából a fiatal 26 év alatti korosztályok felé erősen torzít, ezért sok esetben az elemszám nem elegendő, illetve az elemek nem kategorizálhatók tovább az összefüggések vizsgálatához.

Megállapítható továbbá, nem meglepő módon, hogy a megkérdezettek körében jellemzőbb a rövid időtartamú önkéntesség. Majdnem összesen kétharmaduk töltött az elmúlt évben egy hónapnál rövidebb időt, önkéntes munkával. Ez százalékban megegyezik azok arányával, akik

megjelöltek kampányszerű önkéntes tevékenységet. Elsősorban ez is a rendezvényes önkéntesek mintaszerű sajátosságának tekinthető.



Összefoglalva a minta sajátosságait elmondhatjuk, hogy elsősorban olyan fiatalokból áll össze, akik tanulói státuszúak, és legfőbb motivációjuknak az önkéntes munka közösségi potenciálját jelölhetjük meg. Jellemző továbbá, hogy inkább alkalmasszerűen végeznek önkéntes munkát, amivel átlagosan 10 napot töltenek évente és leggyakrabban a kulturális és sport szektorokban aktívak. Tekintve a rendezvényönkéntesség jellegét, a minta sajátosságai ezzel összhangban állnak.

KVALITATÍV EREDMÉNYEK ELEMZÉSE

A kvalitatív eredmények elsősorban a kérdőívben szereplő nyitott kérdés válaszaiból (224 fő) és az elkészült önkéntes, illetve vezetői interjúk alapján születtek meg. Az adatok alapján elsősorban attitűdökre és problémákra lehet következtetni, illetve indirekt módon, motivációs tényezőkre is. Az adatok elemzése során felmerültek olyan kutatás-módszertani problémák, amelyek feltehetően torzíthatják az eredményeket.

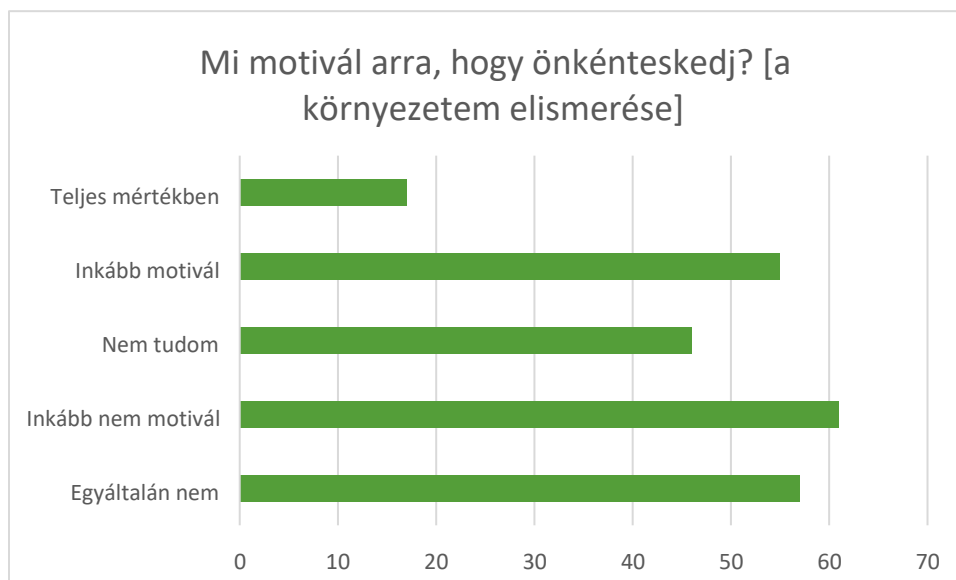
MILYEN A JÓ ÖNKÉNTES LEHETŐSÉG?

Az elkészült interjúk alapján többféle önkéntes munkához köthető tényezőre tudunk következtetni. A megkérdezettek válaszai alapján kiemelhető néhány olyan elem, amely az operatív munka során nyújthat támaszt az önkéntes munka kereteinek meghatározásához, illetve biztosíthatja az önkéntesek elégedettségét, így közvetetten hatással van a motivációik erősítéséhez. Annak ellenére, hogy az önkéntesek alapvetően elégedettek voltak a munkájukkal, az interjúk során több fejlesztendő területet is megjelöltek a válaszadók.

A legfontosabb visszajelzés, amely minden egyes interjú során felmerült, mint probléma, az *önkéntesekkel való kommunikáció* elmaradása, nehézsége volt.

Az önkéntes munkát érintő kommunikáció három alapvető részre bontható. Először is áll, a megelőző felkészítő, előkészítő, tájékoztató alkalmakból, lehetőségekből, másodszor, az önkéntes munkavégzés során történő kommunikációból, harmadszor pedig a munka elvégzését követő visszajelzésből.

Az interjúalanyok, a munkavégzés közbeni kommunikáció kapcsán elsősorban azt emelték ki, hogy *„A folyamatos kommunikáció nagyon fontos, hogy lehessen tudni az infókat meg hogy mire lehet számítani. Lehessen tudni, hogy mi fog történni és mikor. Meg, hogy lehessen kérdezni is és partnernek tekintsenek pl. a beosztásnál”* illetve, hogy *„Mindenkinek jól esik, ha megfelelő hangnemben beszélnek vele.”*. Egy válaszadó, az esetleges felmerülő problémának a *„Rossz kommunikáció”*-t sorolta de azt is hozzátette, hogy *„ez mindig fenáll, ezt nehéz kiküszöbölni.”*. Jellemző a programokra, hogy mindig van valaki koordinátori szerepben, de mind az önkéntes válaszok, mind pedig a vezetői válaszok nehézségként említik a helyszíni kommunikációt. Az egyik válaszadó szerint jó lenne, ha a koordinátori feladatokat nem önkéntesek kapnák.



A kommunikációs nehézségek a vezetői interjúk során is kiemelt szerepet kaptak. Előfordul, „*hogy abból adódik probléma, hogy nem adják át pontosan az információt*”, itt a szervező kulturális különbségekre hivatkozik, de feltehetően általánosan elsősorban szervezési nehézséget jelöl. Az egyik vezető első kívánságaként fogalmazta meg, hogy szeretné „*hogy legyek jobb kommunikátor feléjük, megértésre hogy ők is engem és én is őket jól megértsem*”. Ez a válasz inkább jelzi a probléma kölcsönös jellegét. Bár a kommunikációs nehézségek viszonylag általánosnak tekinthetők, mivel a kampányszerű, nem folyamatos munka esetében sokszor új, időszakosan aktív önkéntesekkel dolgoznak a rendezvények, ez a problémakör tekinthető a rendezvényönkéntesség sajátos problémájának is.

Az előzetes kommunikációt illetően, a válaszadó önkénteseknél feltűnt, hogy sokszor nem élnek az előzetes tájékoztatási lehetőségekkel, amelyek során a szervezők koncentrálnak az átadandó feladatokra. Feltételezhető, hogy a kommunikációs félreértéseknek ez lehet az egyik oka, tehát érdemes átgondolni az előkészítő kommunikáció szerepét, jellegét.

Végül a kommunikációt illetően a válaszadók kiemelten fontos elemként jelölték meg a visszajelzést. Többen említették, hogy „*Az is nagyon jó volt, hogy megköszönték többször is és mindenki, akinek segítettünk. Látszódnak, hogy fontos dolog az önkénteskedés*”. Tehát fontos, hogy az elismerés valamilyen formában mindenképp megjelenjen. Amennyiben kiterjesztjük ezt a

közvetlen önkéntes munkakörnyezeten kívülre is, ezt a kérdőív adatai is alátámasztják. Végül a kommunikáció jellegére vonatkozóan hangsúlyosan megjelent a válaszokban, hogy annak, egyértelműnek és minél inkább közvetlennek kell lennie, hogy elérjen az érintettekhez.

A kommunikáció mellett, a válaszadók másik fontos elvárása a szervezők felé, a megfelelő ellátottság volt. Ideális, ha megvan „*a napi kajaadag illetve az alvóhely meg, hogy ne fázzon*” amit a válaszadó az odafigyelés fontos jeleként értelmez, Ez az igény teljesen érthető, alapvetően nem nagyon volt olyan válasz, amely kritizálta volna az ellátottság jellegét.

A válaszok alapján, a kommunikáció és az ellátottság voltak azok az operatív jellegű tényezők, amelyek minőségének növelésével, lehetne növelni a már aktivizált önkéntesek motivációját, megmaradási arányát.

AZ ÖNKÉNTESÉG MEGÍTÉLÉSE, FOGALMA

Az alábbi részben elsősorban a nyitott kérdésre adott válaszokat alapul véve határozzuk meg kategóriákat, amelyek az önkéntesség különböző aspektusaira reagálnak.

A kérdéssorban az alábbi kérdésre kellett nyitott kérdés formájában választ adni, *Szerinted mik az önkéntesség kritériumai?/Hogyan definiálnád az önkéntesség fogalmát?*

A válaszokat elemezve biztonsággal tehetők olyan állítások, amelyek az önkéntes munka megítélését, jellegét, értékeit és okait írják körül. Így indirekt módon a megkérdezettek motivációi is vizsgálhatók.

Mivel a kérdés valójában több kérdést tartalmaz, így a beérkezett válaszok alapvetően három nagyobb kategóriára oszthatók aszerint, hogy melyik kérdésre válaszolnak. A válaszok egy része az **önkéntesek értékeire, jellemzőire** vonatkozik, egy másik része az **önkéntesség jellegéről, módjáról** nyilatkozik, a harmadik kategória pedig az **önkéntes munka okait** foglalja magába. Így a három kategória az *Értékek, Mód* és a *Motivációk*. A három kategórián belül pedig

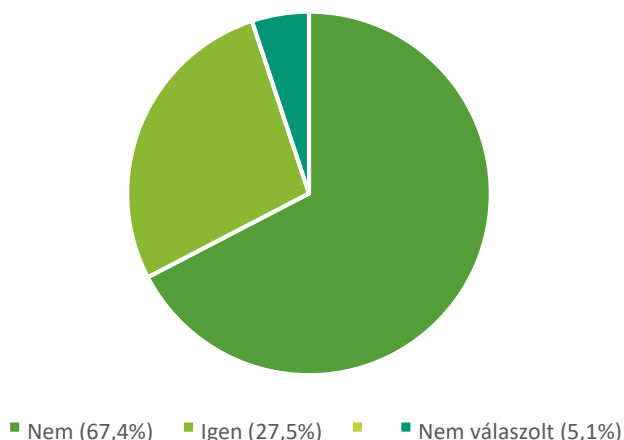
találunk olyan megnyilvánulásokat, amelyek a hagyományos értelemben vett egalitáriánus önkéntességre, és olyanokat, amely inkább az új típusú, ún. menedzseri önkéntesség elemeit foglalják magukba. A válaszokat így az elemzés során összesen hat változóra bontottuk le, ezek alapján végeztük el az elemzést.

ÉRTÉKEK

Az *Értékek* változók elsősorban azokat a válaszelemeket foglalják össze, amelyek az önkéntességhez szükséges emberi értékekre vonatkoztak. A válaszadók összesen 37,5%-a jelölt meg valamilyen értéket az önkéntesek jellemzőiként. A beérkezett válaszok szerint az önkéntességhez társított értékek alapján is meghatározható a két dimenzió. Az egyik típus inkább a hagyományosabb, *altruista* értékekhez társította, mint *a szeretet, az önzetlenség, a kedvesség, a segítőkészség, a szorgalom, az áldozatosság, az empátia és a tolerancia*, amik elsősorban az önkéntes munka történeti, egyházi hagyományaitól eredeztethetők és közvetlenül tükrözik az önkéntességhez kapcsolt társadalmi jellegű elvárásokat.

Az összes válaszadó közül 30% jellemezte altruista jegyekkel az önkéntesek személyét, tehát ezek az értékek erősen meghatározónak látszanak az önkéntesség megítélését tekintve. Az interjúk során is többször megjelentek az altruista jellegű értékek, mint előny vagy erősség. A válaszadók törekednek arra, hogy *“Az emberség azt próbálom, és az emberek nagyrészenek ez bejön”*, mert feltételezik, hogy ettől nő a társadalmi megbecsülésük. A vezetők interjúiban is megjelent az igény *„hogy többen legyenek azok, akik szívvel és lélekkel tudják csinálni és akarják csinálni”*, ami mutatja ennek a tényezőnek a motivációs faktorát is.

Az önkéntességhez hozzátartoznak a
hagyományos, altruista értékek



Az értékek aspektusából a válaszok elsősorban a munkavégzés szempontjából hasznos emberi értékeket is megjelölnek, ezeket nevezzük alább *utilitarista* értékeknek. Ezek közé tartoznak azok a tulajdonságok, amelyeket a nyelv inkább készségeknek nevez úm.: *hivatástudat, precizitás, céltudatosság, kitartás, lelkesedés, megbízhatóság és problémamegoldás*. A válaszadók alig 18%-a említi válaszában ezeket a tényezőket és az interjúalanyoknál sem igazán jelennek meg, mint értékek. Így megállapítható, hogy a megkérdezettek jellemzően kevésbé gondolnak a fenti, munkához köthető készségekre, mint az önkéntesség jellemzőire. Ezzel szemben, az vezetői interjúk során ezek az értékek meghatározóan kerülnek elő, kifejezetten elvárásként, mint az alábbi interjúban, „*Mondom az elvárásokat. Legyen proaktív, jó adagnyi elkötelezettség, elszántság kell hozzá. Merjen nagyokat álmodni. Ideális esetben jó, ha ismeri a határait és az időbeosztást, tudjon együttműködni csapatban, tudjon elengedni dolgokat, tudjon bízni másokban, hogy ezt x y is megtudja csinálni.*” Ez erősen tükrözi az önkéntesek és a szervezők közötti hozzáállásbeli különbségeket. Közvetetten következtethetünk az önkéntes munka és a fizetett munka közötti megítélésbeli különbségekre is, mivel elmondhatjuk, hogy jellemzően azok az értékek, amelyek közvetlenül a sikeres munkavégzéshez társíthatók, nem elsősorban altruista jellegű értékek.

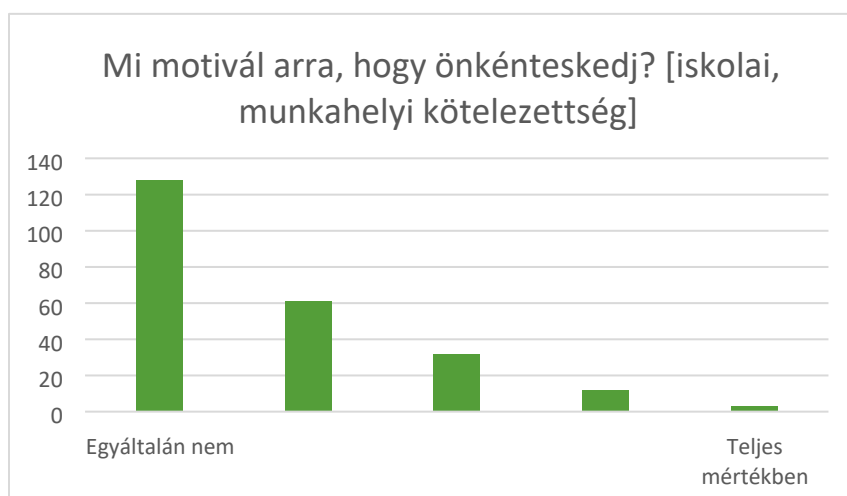
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Khi-négyzet próba	26,208a	1	,000	,000	,000
		Value	Asymp. Std. Errora	Approx. Tb	Approx. Sig.
	Phi	-,342			,000
	Cramer's V	,342			,000

Ez az érték változó minden további önkéntes munkát leíró változóval mutat valamilyen mértékű kapcsolatot, legerősebben a Mód változó haszonelvű tényezőivel, ahol egy nagyon erős közepes kapcsolatot állapíthatunk meg a két változó között. Tehát elmondhatjuk, hogy az önkéntesség hagyományos értékek mentén történő megítélése befolyásolja a munkavégzés módját, a kettő között valamilyen kapcsolat áll fenn.

MÓD

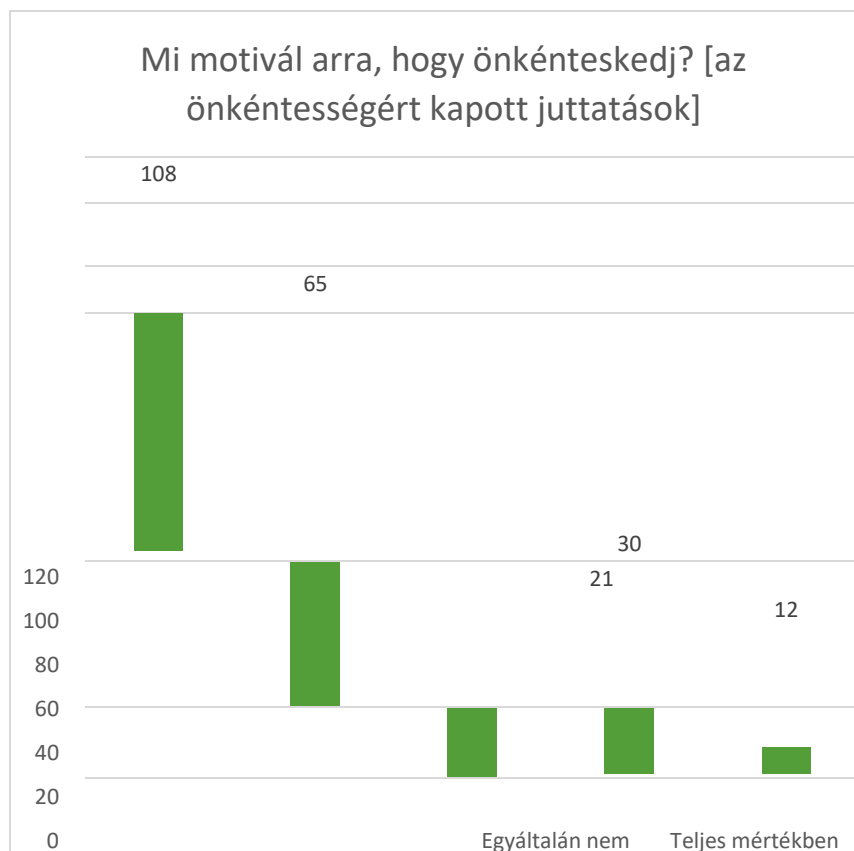
A válaszadók összesen 65%-a adott meg olyan típusú választ, ami az önkénteskedés módjára, tehát arra a kérdésre válaszol, hogy *Milyen formában történik az önkéntes munka?*. Ezek a tényezők közvetlenül arra vonatkoznak, hogy a válaszadók szerint milyen módon kell önkéntesnek lenni, mik az önkéntes munkavégzés feltételei. A hagyományos és az új típusú elemek ezt a kategóriát is két változóra bontják. Az inkább hagyományos elvek mentén végzett önkéntes munka esetében olyan tényezők játszanak szerepet, mint a *közösségben való munka, a pozitív hozzáállás, a munka önként vállalt jellege és a feltétel nélküliség*. Ezeket a válaszadók több mint egyharmada tartotta fontosnak kiemelni. Ezek közül kiemelkedően a munka önként, kényszer nélkül vállalt jellege volt meghatározó a válaszokban és az interjúk válaszaiban is megjelenik a

válaszadók definícióiban, hogy az önkéntesség egy olyan dolog, ami „nem rábeszéléssel ennek belülről kell jönnie, nem várok el semmit, érzem azt, hogy a szabadidőmet rá tudom erre áldozni”.



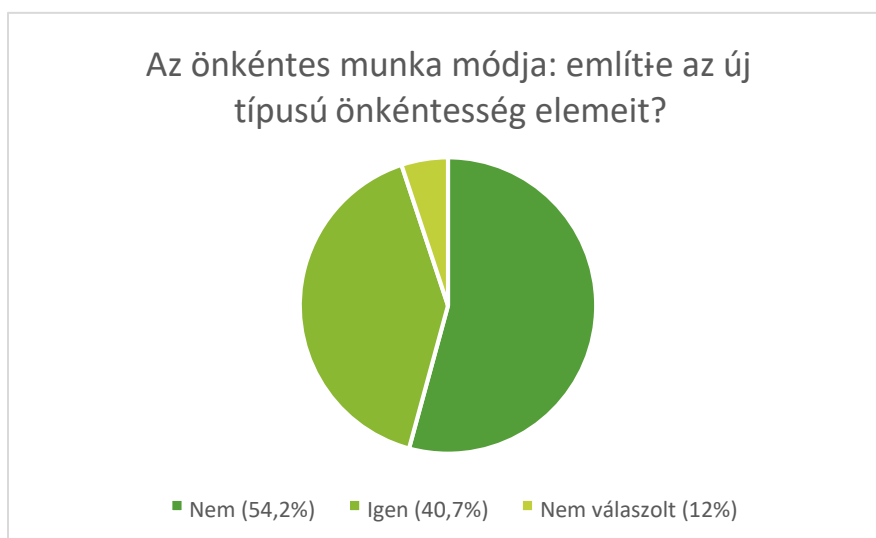
A válaszokban továbbá megjelenik az önkéntes munkát népszerűsítő kormányzati intézkedés, az iskolai közösségi szolgálat, amit önkéntesség szempontjából negatívan bírálják, mondván, hogy, „... ha fizetnek, az nem önkéntesség. Meg szerintem az sem, ha a középiskolásokat elküldjük dolgozni azért, hogy érettségizhessenek”. Az iskolai közösségi szolgálatot a 2013-as önkéntes kutatás eredményei szerint sem sorolják az emberek önkéntes munkának, hiszen nem önként, saját választásból történik.

Az új típusú önkéntes munkavégzés módját leíró változó elsősorban a gyakorlati, hatékonyságot célzó tényezőkből, a *rugalmas és a szervezett munkavégzés, a munka hasznosságának* a tényezőiből áll, továbbá kissé különálló, de nagyon meghatározó tényezőként a kifejezetten *pénzbeli juttatás nélküli munkavégzés* tényező is ebbe a kategóriába került.



A legtöbb válaszadó ugyanis az önkéntes munka teljes 'feltétel nélkülsége' helyett a munka kiemelten pénzügyi fizetség nélküli módját fogalmazta meg, amelyet sokkal inkább egy új típusú kategóriához lehet sorolni. Hasonlóan a készségek kapcsán levont következtetéshez, ebben az esetben is elmondható, hogy az önkéntes munka elsősorban, mint nem fizetett munka jelenik meg. Az összes válaszadó több mint 40%-a írta körül valamilyen formában az önkéntesség módjának új típusú jellegét, aminek meghatározó komponense a pénzügyi juttatás hiánya volt. Ez a változó a hat

közül az egyik leggyakrabban előforduló elem volt, feltételezhetően azért, mert az önkéntes munka nem anyagi jellegű kompenzációja annak a legtisztábban, legmegfoghatóbban körülírható kritériuma. Hasonlóan a készségekhez, ebben az esetben is elmondható, hogy az önkéntes munka haszonelvű jellege a vezetői interjúk során is elvárásként jelenik meg.

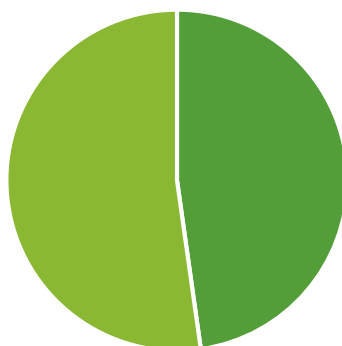


Fontos megjegyezni, hogy a válaszadók nagy része megfogalmazza, hogy mit kap az önkéntes munkáért cserébe, amitől számára megéri, ezek azonban nem materiális alapon, hanem inkább társadalmi, szubjektív, szakmai stb. kereteken belül értelmezhetőek és amelyeket a *Motivációk* változók elemzése során fejt ki az alábbi tanulmány.

MOTIVÁCIÓK

A beérkezett válaszok utolsó kategóriája, az önkéntes munkavégzés miértjét, tehát annak okait vizsgálja, komponensei összesen az elemzett válaszok 65%-ban jelennek meg. Ebben az esetben is külön vizsgáljuk az egalitáriánus és az utilitarista, haszonelvű okokat.

Az önkéntes a hagyományos értékek mentén, ez okból végzi munkáját

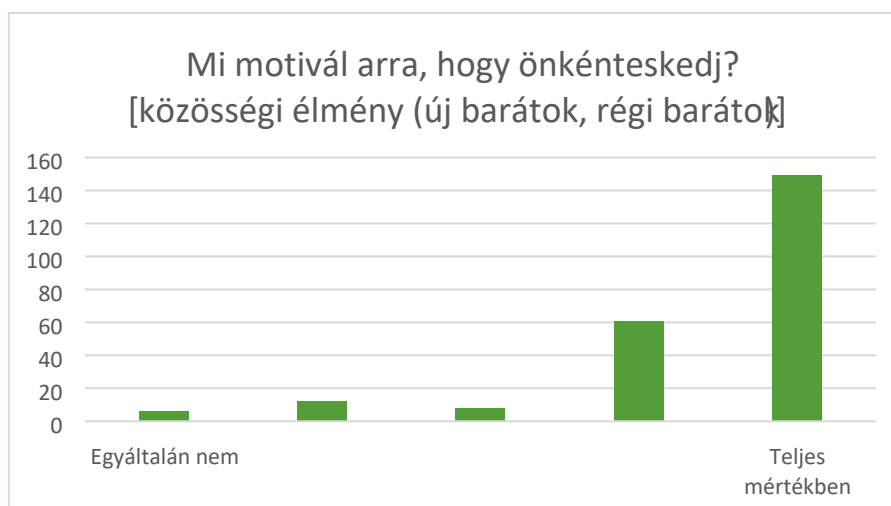


■ Nem (47,8%) ■ Igen (52,2%) ■

A válaszadók körében, az egalitáriánus okok jelentek meg az önkéntes munka legmeghatározóbb definíciós elemeiként. A kérdőívet kitöltők több mint fele jelölt meg egalitáriánus okokat az önkéntes munka okául. Ennek a változónak a legfontosabb eleme a *közösség érdekében történő munka, a segíteni akarás és annak öröme, a rászoruló, más emberek támogatása ill. valamilyen ügyért érzett felelősség.*

Ez azt mutatja, hogy a válaszok alapján az önkéntesség okai továbbra is erősen hagyományos, elsősorban közösségi, a rászorultság mentén meghatározott tényezőkre vezethetők vissza. Ez meglehetősen hangsúlyos az interjúkban is. Egy önkéntes interjúalany szerint az önkéntesség nem is megfelelő kifejezés, mert „*az egyszerű és ösztönös szolidaritás része az, hogy segítünk, illetve olyan dolgokat csinálunk, amik mások számára is értéket képviselnek*”. Egy másik válaszban az önzetlenség hagyományos értéke mentén az önkéntesség „*egy olyan dolog, amit azért teszel, hogy valakinek segíts és nem önös érdekből*”. Egy harmadik válaszban pedig a hasznosság kritériuma jelenik meg, miszerint az önkénteskedés azt jelenti, hogy „*a szabad időmet hasznosan eltölteni amivel tehát a társadalomhoz hozzá tudok adni*”. Ezeknek az elemeknek az erőssége, tekintve a magyarországi önkéntesség hagyományos jellegét, teljes mértékben összhangban áll, a magyar önkénteskultúrával.

A legutolsó elemzési változó pedig azokból a válaszelemekből áll, amelyek az önkéntesség okának a saját fejlődési, előrelépési, szórakozási lehetőségeiket látja, vagyis azokból az elemekből áll, amelyet a válaszadók, mint potenciális ellenszolgáltatás, az önkéntességtől várnak. A válaszadók 23,2%-a nyilatkozott ilyen típusú nem materiális ellenszolgáltatásokról. A legfontosabbak ezek közül, *a kaland, a tapasztalatszerzés, az egyéni fejlődés lehetősége, az új kapcsolatok, az önmegvalósítás* és végül a szimpla kíváncsiság, avagy annak kielégítése voltak.



Ezek olyan nem materiális alapú ellenszolgáltatások, amelyeknek egy része a materiális jövedelem gyarapítását szolgálhatja, pl.: tudás vagy kapcsolati tőke formájában, mint ahogy ebben az esetben is a válaszadó nagy előnynek értékelte „*Pl. hogy megtanultam pályázatokat írni ez nagyon jó, ezt már rutinosan csinálom*” egy másik része egyszerűen élményeket biztosít, „*Mindenekelőtt a családból jövő ösztönzés, szerintem ez az alapja mindennek. Aztán a közösség, és harmadikként talán a buli, de ez a kevesebb.*”. Végül a szociálisan és materiálisan is meghatározó tényezők amelyek a lehangsúlyosabban jelentek meg a kérdőív válaszaiban, a megszerzett kapcsolatok, és a személyes, szakmai fejlődés, amik szinte mindegyik interjúban megjelentek. Egy önkéntes tapasztalata *”hogya azért jönnek sokan, mert itt lehet barátkozni, új kapcsolatokat építeni, jó a hangulat van a csapatban”*. Egy másik önkéntes számára a barátok mellett fontos volt a személyi

fejlődés, hogy *”Saját magam részére, hogy betudtam bizonyítani magamnak, hogy többre is vagyok képes...”*. Előfordul az is, hogy az önkéntes légkör, amely alapvetően mentesebb mindenféle elvárástól (hiszen nem kapnak érte fizetést), nyitottabb és befogadóbb a munkavégzés során is a társadalmi hátrányokra, mivel elsősorban nem a profit termelése a cél, így az önkéntesek biztonságos közegben tudják magukat kipróbálni. *„Azt éreztem, hogy valahogy nagyon elfogadnak, vagy itt most nagyon nem fontos, hogy én hogyan beszélek... és ez iszonyú erős volt. Valahogy megszűnt a szorongás.”*

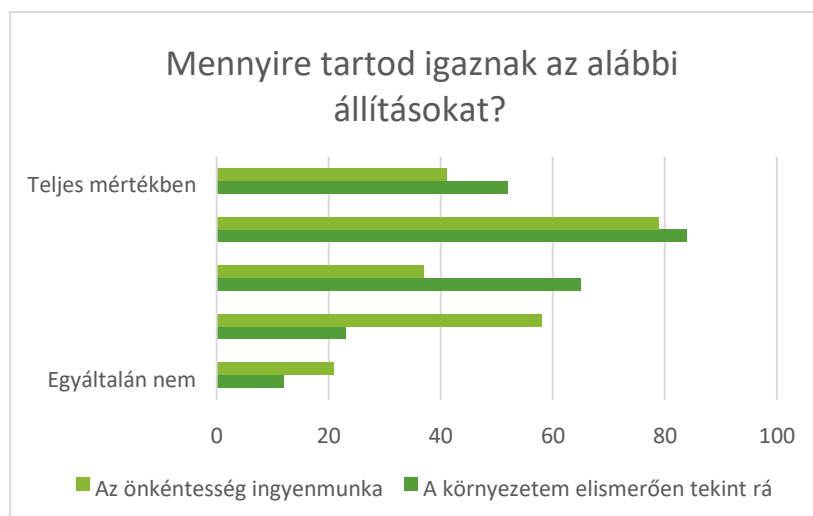
Hogyan ítéli meg a környezete az önkénteskedést?		
	Gyakoriság	Százalék (%)
Inkább negatívan ítéli meg	8	3,4
Közepesen ítéli meg	46	19,5
Inkább pozitívan ítéli meg	182	77,1
Össz.:	236	100,0

Ahogy már fent említettük, érdekes, hogy bár az adatsorból korábban az derült ki, hogy a válaszadók számára jellemzően kevésbé erős motivációs tényező az önkéntes munkáért kapott juttatások, az interjúkban majd minden válaszadó megjelöli azokat a számára hasznos elemeket, amelyeket az adott munka számára nyújtott. Ezek azok az elemek, amelyek előidézik az önkéntes munka önzetlen és feltétel nélküli jellegét, amitől az önkéntes munka igazán megéri. A legtöbben megfogalmazzák, hogy azok az ellenszolgáltatások, lehetőségek, amiket kaptak, számukra nagyon fontosak, sőt *„sokszor az a „honorárium”, amit az önkéntes természetben kap, messze több holmi*

fizetésnél”. Jellemzően, olyan dolgok ezek, amelyek anyagi mércékkel nem mérhetőek, pl.: „akár az, hogy a tapasztalat a jövőre nézve ezt mind nekünk, hát emberekkel fogunk foglalkozni akár a munkahelyi elhelyezkedésben is segíthet...”. Vagy, hogy „sokat lehet tanulni belőle az emberi kapcsolatokról, a hozzáállásról, az önálló munkáról, tehát hogy nem egy főnök utasításaira teszed a feladataidat”, így függetlenséget, önállóságot ad.

Ehhez szorosan két további elem köthető, amelyek megjelennek a megkérdezettek válaszaiban. Az egyik elsősorban az interjúk során megjelenő *negatív társadalmi megítélés*, amely azonban a kérdőív adataiban egyrészt teljesen láthatatlan, ott ugyanis a kérdésre a válaszadók 77%-a szerint a környezete inkább pozitívan áll az önkénteskedéshez.

Másfelől viszont, a válaszadók megítélésének esetében megfigyelhető, hogy jóval negatívabb, mint ahogy azt a direkt feltett kérdés mutatja. Az alábbi diagram azt mutatja meg, hogy a válaszadók maguk is elég nagy arányban értenek azzal egyet valamilyen formában, hogy az önkéntes munka ingyenmunka. Ezzel együtt ezekben a válaszokban is megjelenik a közösség pozitív megítélése, azonban ebben az esetben már csak a válaszadók összesen 57%-a értett azzal egyet, hogy környezete elismerően tekint az ő önkéntes munkájára.



Az ingyenmunka fogalma, „ingyen, ellenszolgáltatás nélkül, családján kívül élő javára dolgozni”. A magyar társadalomban ennek a fogalomnak meglehetősen negatív felhangja van, amit az interjúk szinte mindegyike valamilyen formában említ. Az alábbi idézetek az önkéntesség negatív megítélését mutatják, ahol az önkéntes munkára, mint ingyenmunka tekintenek. Az egyik típusú negatív visszajelzés szerint, *„amiért nincs pénz, az olyan munka, mintha nem is lett volna.”*, tehát egyfajta lenézés övezi, ahol *„Sokan még mindig azt gondolják, hogy az önkéntesség az ingyenmunka, ezt kellene megváltoztatni valahogy. Az én ismerőseim között is többen amikor meghallották, hogy megyek a vb-re, akkor teljesen kiakadtak, hogy komolyan, én ezért veszek ki szabadságot?!”* illetve megjelennek azok a vélemények is miszerint *„mindenki ingyen akar dolgoztatni”*, ami pedig a szervezetek fele irányuló magas fokú bizalmatlanságot mutatja. Alapvetően elmondható, hogy akik végeznek valamilyen önkéntes munkát, nagyobb valószínűséggel ítélik meg pozitívan a mások által végzett önkénteskedést, például a közvetlen környezetük, családjuk, közeli barátaik munkáját. Viszont jellemző a válaszadókra, ahogy azt a fenti idézetek is mutatják, hogy úgy érzik távolabbi, ismerősi köreik inkább negatívan vélekednek a formális önkéntességről. A jellemzően alacsony aktivitás Magyarországon is ezt támasztja alá. Feltételezhető, hogy a magyar társadalom valamilyen okból tömegesen elutasítja az önkéntes munkavégzést. A KSH 2016. évi adatai alapján megállapítható, hogy a válaszadók elsősorban olyan válaszokkal indokolták az önkéntes tevékenység nem végzését, amelyek inkább mentségként értelmezhetőek (senki nem kérte, vagy nem volt megfelelő ügy, személy), ami a válaszadás egyfajta megtagadásaként is értelmezhető. A Századvég Intézet kutatása során túlnyomó többségben (59%) az időhiányt és az anyagi lehetőségek hiányát jelölték meg. Ezek a tényezők elsősorban jóléti tényezők, tehát feltételezhető, hogy Magyarországon az önkéntes munkára, jellemzően nem mint befektetésre, vagy lehetőségre, hanem inkább valamilyen többletmunkára tekintenek. Feltételezhető továbbá, hogy az önkéntes aktivitás, a jólét növekedésével egyenes arányban növekszik.

A másik elem, amely a fentiekhez is szorosan kapcsolható, *kölcsönös bizalom igénye*. Több interjúalany, illetve a kérdéssorokra adott válasz is kiemeli, hogy az önkéntes munkavégzéshez, kiemelkedően fontos a kölcsönös kapcsolat, partneri viszony kiépítése. Továbbá, hangsúlyos az

önkéntesek abbéli igénye is, hogy érezzék a szervezet szempontjából fontos a munka, amit végeznek, hogy létrejön egy adok-kapok viszony, ami nem materiális alapokon nyugszik.

Ez az elem a kérdőív kérdéseiben, illetve a válaszokban minimálisan jelenik meg, de az interjúk alapján levont következtetések azt mutatják, hogy feltehetően ennek a tényezőnek nagyobb jelentősége van az önkéntesek motivációs összetevőiben. Egy az úszó-világ bajnokságon dolgozó önkéntes elmondta, hogy *„Nagyon örültem, hogy kinn lehetek a versenyeken. Tudatos is volt, hogy én oda segíteni megyek. Fogalmazunk úgy, hogy kaphatsz is érte valamit, és akkor így mindketten boldogok vagytok”*. Továbbá a kölcsönösség a bizalmi viszonyt is elősegíti, amit egy másik válaszadó úgy fogalmaz, hogy *„A kulcsszó az szerintem, hogy szívből jövő legyen és valahol kölcsönös is. Addig működik, míg nem érzi, hogy kihasználják”*. Egy önkéntes azt fogalmazza meg, hogy sokan úgy állnak az önkéntes munkához *„hogy fizetni már senki nem akar, mert mindenki ingyen akar dolgoztatni...és hát azt gondolom, hogy van ebben igazság, is”*. Alapvetően megállapítható, hogy igény van az önkéntesek részéről egy olyan biztosító mechanizmusra, amely valamilyen formában ellensúlyozza az ingyenmunka megítélést, véleményem szerint, ennek egyik legfontosabb alapja, a kölcsönös bizalom megteremtése.

A VEZETŐI INTERJÚK – MILYEN ÖNKÉNTESekre VAN SZÜKSÉG

A vezetőikkel készített interjúk szlovákiai szervezetek, elsősorban kulturális rendezvényeket szervező alapítványok, társulások vezetőségi tagjaival készültek. Az interjúk elsősorban a szervezeti működés és felépítés illetve az önkéntesek integrálása, kiválasztása témákat ölelték fel. Összességében, az alábbi fejezet olyan enyhén hierarchikus szervezeteket vizsgál, amely egy nyitottabb vagy zártabb vezetői gárdából (3–10 fő) és az önkéntesekből áll. A törzsgárdák minden esetben egy baráti társaságból alakultak ki és az interjúalanyok elmondása alapján megállapítható, hogy nem túl nagy a fluktuáció, így bekerülni is nehéz. A szervezetek jellemzően 1-2 rendezvényt szerveznek évente, amelyek hirtelen 100 fő körüli önkéntes csapatok mozgósítását igénylik.

Ugyanakkor az alkalmoszerűen fellépő önkéntes igényre, a megkérdezett képviselők szervezetei közül csak egy ad strukturális, rendszerszintű választ, objektív, nyitott önkéntes toborzó eszközökkel, a fennmaradó szervezetek esetében a szervezők jellemzően az ismerősi köreiken belül toboroznak. Ennek lehetséges oka, hogy elsősorban kisméretű, lokális szervezésű rendezvényekről van szó, amik jellemzően egy jól körülhatárolható közösség igényeit szeretnék kielégíteni.

Mind az önkéntesek, mind pedig a vezetők részéről erősen megjelenik a bizalom és a kölcsönösség, illetve a szakmaiság igénye is. Emellett vezetői oldalról azt lehet elmondani, mint ahogy már a korábbi változók elemzése során is kiderült, hogy a szervezők az önkéntesekre első körben sokkal inkább operatív személyzet jelleggel tekintenek. *„A szervező az akinek mindennel folyamatosan képbe kell lennie. Az aktivista pedig az aki a tényleges munkavállalás és elvégzi az adott feladatot, amire ő vállalkozott és nem kell, hogy mindenhez értsen.”*

Fontos számukra, hogy az önkéntesek megbízhatóak legyenek és jó legyen a munkabírájuk is *„...akkor egyre több felelősséggel magasabb pozíciónak lehet aztán a birtokában.”*. Alapvetően minden vezető megfogalmazta, hogy az önkéntesek útja nyitott, és van számukra lehetőség komolyabb szervezői munkákra is, tehát *„Aki 1-2 éven keresztül bizonyítja, az aktivitásával a tenni akarását az előbb utóbb a vezetők közé fogja behelyezni saját magát.”*, azonban a vezetői gárdák jellemzően zártabb csoportosulások. Az önkéntesekre használt fogalmak, megnevezések, nem feltétlenül befolyásolják az önkéntes munka jellegét, az önkéntesekhez való hozzáállást. Azok a fogalmak, mint az *aktivista* vagy a *segítő*, nagyrészt ugyanazzal a jelentéssel bírnak, amely inkább egyfajta operatív asszisztens jellegű önkéntes munkát jelent. Az *önkéntes munkatárs* megnevezés azonban, egy szervezet esetében az önkéntesek felé egyfajta komolyabb hozzáállást mutat, amit a szervezet munkáját elemezve is meg lehet állapítani. Egyedül az adott szervezet rendelkezik tudatos, önkéntesek számára kijelölt fejlődési iránnyal, mivel ebben az esetben az önkéntesek szervezetben maradása jelenti a rendezvény és maga a szervezet fennmaradását is.

Összefoglalva, a vezetők számára egy ideális önkéntes megbízható, közösségben jól működő, jó közösség-szervező, proaktív és elkötelezett. Érdekes megfigyelni, hogy ezek az értékek hangsúlyosabban gyakorlati készségek, míg a kérdéssor válaszaiból, amelyekkel a válaszadók az önkénteseket jellemezték, inkább altruista jellegű értékek.

Az önkéntesek felkészítésére szánt energia és idő is teljesen változó volt, de minden esetben, az önkéntesek elmondásai szerint is, ajánlottak a szervezetek olyan lehetőségeket az önkéntesek számára, ahol információkhoz juthattak és közelebbről is megismerkedhettek a szervezettel, a munkával. Az önkéntesekkel készített interjúk alapján azonban az látszik, hogy az önkéntesek számára sokszor továbbra sem volt átlátható a szervezet működési módja. Ez feltehetően annak is betudható, hogy az önkéntesek nem mennek el a felkészítő alkalmakra, bár erre konkrét adat nem áll rendelkezésre.

Összességében megállapíthatjuk, hogy a vezetők és az önkéntesek igényei a rendezvényes önkéntesek esetében az alábbiak.

- (1) Vezetők: kommunikáljanak tisztán, tisztelettel, ismerjék el az önkéntes munkát, legyen meg az alapellátás, lehessen átlátni a szervezet működését.
- (2) Önkéntesek: legyenek megbízhatóak, és bírják a munkát, legyenek türelmesek, menjenek el a felkészítő alkalmakra, vagy tájékozódjanak, tudjanak csapatban dolgozni.

Az önkéntesek részéről a leggyakoribb problémát a kommunikáció hiánya, vagy követhetetlensége jelentette, amit a vezetők is rendre fejlesztendő területnek jelöltek meg. A vezetők számára a legnagyobb akadályt pedig a megbízhatatlan, feladatukat nem megfelelően végző önkéntesek jelentik. Ennek ellenére, a toborzásra, felvételre kidolgozott strukturált rendszerét a megkérdezett szervezetek közül csak egy alkalmazza.

A többi esetben nem jelenik meg objektív szűrőrendszer, inkább informális módon toboroznak önkénteseket.

KONKLÚZIÓ

Az alábbi ábra bemutatja, hogy a beérkezett válaszok alapján mik az önkéntesség összetevői.

1. Tábla: Az önkéntesség összetevői

Az önkéntesség összetevői	
Hagyományos önkéntesség	Új típusú önkéntesség
Milyen értékek társulnak az önkéntesekhez?	
Értékek	Értékek
Hogyan, milyen formában történik az önkéntes munka?	
Mód	Mód
Miért végez valaki önkéntes munkát?	
Okok	Okok
Kölcsönösség, közösség megítélése	

A végbement interjúk és a kérdőív adatai alapján több mindent megállapíthatunk az önkéntes munkához való hozzáállással, és motivációkkal kapcsolatban. Az adatok elemzéséhez szükséges volt egy olyan értelmezési dimenzió bevezetése, amit a 1. Tábla foglal össze, egyfelől a válaszok jellege mentén, másfelől társadalmi aspektusok mentén született meg az összesen hat

kategória. A beérkezett válaszok alapján azt lehetett megállapítani, hogy a válaszadók egyrészt három különféle kérdésre adtak választ, a válaszaikat pedig egy tradicionális, altruista, modern, haszonelvű skálán értelmeztük.

A válaszok alapján meghatározható továbbá két olyan tényező, amelyeket az önkéntesség előfeltételeinek tekinthetünk. Inkább az egyén szintjén, a kölcsönös bizalom feltétele jelenik meg, amely magában hordozza az átláthatóságot, a hasznosságot és a partneri viszonyt is, és amely elengedhetetlen ahhoz, hogy létrejöjjön egy olyan nem materiális alapokon nyugvó munkakapcsolat, ahol minden fél elégedett lehet. A társadalom szintjén jelenik meg a közösség elfogadásának feltétele, amelyben pedig az önkéntes munka a közösséggel harmóniában tud megjelenni.

Összességében elmondhatjuk, hogy az önkéntesség elvi megítélése során jellemzően inkább a hagyományos jelzők jelentek meg hangsúlyosabban, tehát elvi szinten egy önkéntes inkább jó ügyért dolgozik, segít a rászorulókon, önzetlen, szeretetteljes, türelmes stb., minthogy tapasztalatszerzés céljából, jó társaságot keresve, hasznosan fektesse be munkáját, precízen, céltudatosan stb.

Gyakorlati szinten azonban sokkal meghatározóbbak voltak azok a haszonelvű, praktikus tényezők, amik a modernitásban a munka világához köthetőek, és amik közvetlenül a sikert jellemzik. Ezek a tényezők jelentek meg inkább az elkészült önkéntes interjúkban is. Tehát felfedezhetünk egy definíciós szakadékot, amely elválasztja az önkéntesség ideáját azokról a gyakorlati szükségletektől, amelyek mentén a valóságban az önkéntes munka zajlik.

A válaszok és az interjúk során előkerült kérdések, amelyek további elemzést igényelnek, rávilágítanak a (1) negatív társadalmi megítélés kérdésére, amely magyarázhatja a viszonylag alacsony formális önkéntes aktivitást, ill. (2) kölcsönösség kérdéskörére, gondolva itt elsősorban az önkéntesek részéről megjelenő bizalmi igényre, amely munkájuknak a leoptimálisabb, közösségi hasznosságáról biztosítja őket.

Alapvetően megállapíthatjuk, hogy a modernitásban, amennyiben cél az önkéntes munka népszerűbbé tétele, szükséges lehet az önkéntesség gyakorlatibb jellemzőit, előnyeit is erősíteni, így hozva azt közelebb az emberekhez. Az interjúk során is előtérbe kerültek azok a gyakorlati

értelemben értelmezhető, és hasznosítható értékek, amelyek az emberek számára értéket képviselnek. A válaszadók arra a kérdésre, hogy hogyan kellene szerintük bevonzani újabb önkénteseket, olyan válaszokat adtak, mint a nagyobb nyilvánosság, a személyes kontakt használása, megteremtése, az önkéntes munka élmény jellegének kihangsúlyozása, az inspiráló példa felállítása illetve a közösség erejének hasznosítását jelölték meg. Végül az önkéntes munka népszerűsítése kapcsán érdemes elmélyedni annak az oktatási eszközként való használatában. A Közösségi Szolgálatot több válaszadó, összhangban korábbi felmérésekkel, is negatívan ítélte meg, elutasította annak önkéntes munka jellegét, mivel nem teljesül az önkéntes feltétel, ennek ellenére egy továbbfejlesztendő, megoldási javaslatnak tekinthető az önkéntes munka és a benne rejlő lehetőségeknek a terjesztésére, népszerűsítésére.

Végül térjünk rá a tanulmány eredeti kérdésére, *Mi motiválja az önkénteseket?*. A kutatási anyagok és a szakirodalom alapján megállapítható, hogy az önkéntesek motivációja többkomponensű. Egyrésztől áll azokból a tényezőkből, amiknek okáért az önkéntes megkezdi tevékenységét, másrészt pedig azokból a tényezőkből, amelyek miatt megmarad az adott önkéntes szektorban, vagy akár ugyanannál a szervezetnél.

- (1) **Az önkéntes saját céljai:** Összefoglalva, az adatok alapján megállapíthatjuk, hogy a mintában szereplő önkéntesek elsődleges motivációja a közösségért végzett hasznos munka lehetősége, a szakmai fejlődés és a közösségi tényező.
- (2) **A szervezetek / a közösség megtartóereje:** A szervezetek megtartóereje is meghatározza a motiváció alakulását. A szervezeteknek, rendezvényeknek szükségszerű egy olyan kommunikációs csatornát kialakítani, amely szervezeten tudja biztosítani a stabil, megbízható és átlátható információáramlást.
- (3) **Közösség megítélése:** Az önkéntes munka társadalmi megítélésének pozitív irányba való eltolása elengedhetetlen eleme az önkéntes kedv fennmaradásának. Annak központi népszerűsítése és haszonelvű elemeinek erősítése hozzájárulhat a pozitív társadalmi megítélés, így az önkéntes kedv növekedéséhez is.

BIBLIOGRÁFIA

BARTAL ANNA MÁRIA – KMETTY ZOLTÁN (2011): A MAGYAR ÖNKÉNTESSEK MOTIVÁCIÓI – A MAGYAR ÖNKÉNTES MOTIVÁCIÓS KÉRDŐÍV SZTENDERDIZÁLÁSÁNAK EREDMÉNYEI ALAPJÁN. CIVIL SZEMLE, 2011. 04. 07-30.

ALŽBETA BROZMANOVÁ GREGOROVÁ - TATIANA MATULAYOVÁ - ALŽBETA MRAČKOVÁ - LENKA VAVRINČÍKOVÁ - JANA VLAŠIČOVÁ (2011): VOLUNTEERING – WHEN HELP IS FUN AND FUN HELPS. GOVERNMENT OFFICE OF THE SLOVAK REPUBLIC. 2011.

URL: [HTTPS://WWW.PDF.UMB.SK/APP/CMSFILE.PHP?DISPOSITION=A&ID=5545](https://www.pdf.umb.sk/app/cmsfile.php?disposition=a&id=5545)

BATTA ZSÓFIA (2013): ÖNKÉNTESSEG MAGYARORSZÁGON. EMBERI ERŐFORRÁSOK MINISZTERIUMA. SZÁZADVÉG ALAPÍTVÁNY

URL: [HTTP://ONKENTES.GOV.HU/WP-CONTENT/UPLOADS/2015/06/%C3%96NK%C3%A9NTESS%C3%A9G-MAGYARORSZ%C3%A1GON-2013.PDF](http://onkentes.gov.hu/wp-content/uploads/2015/06/%C3%96nk%C3%A9ntess%C3%A9g-Magyarorsz%C3%A1gon-2013.pdf)

CZIKE KLÁRA – KUTI ÉVA (2006): ÖNKÉNTESSEG, JÓTÉKONYSÁG, TÁRSADALMI INTEGRÁCIÓ. NONPROFIT KUTATÓCSOPORT ÉS ÖNKÉNTES KÖZPONT ALAPÍTVÁNY. BUDAPEST.

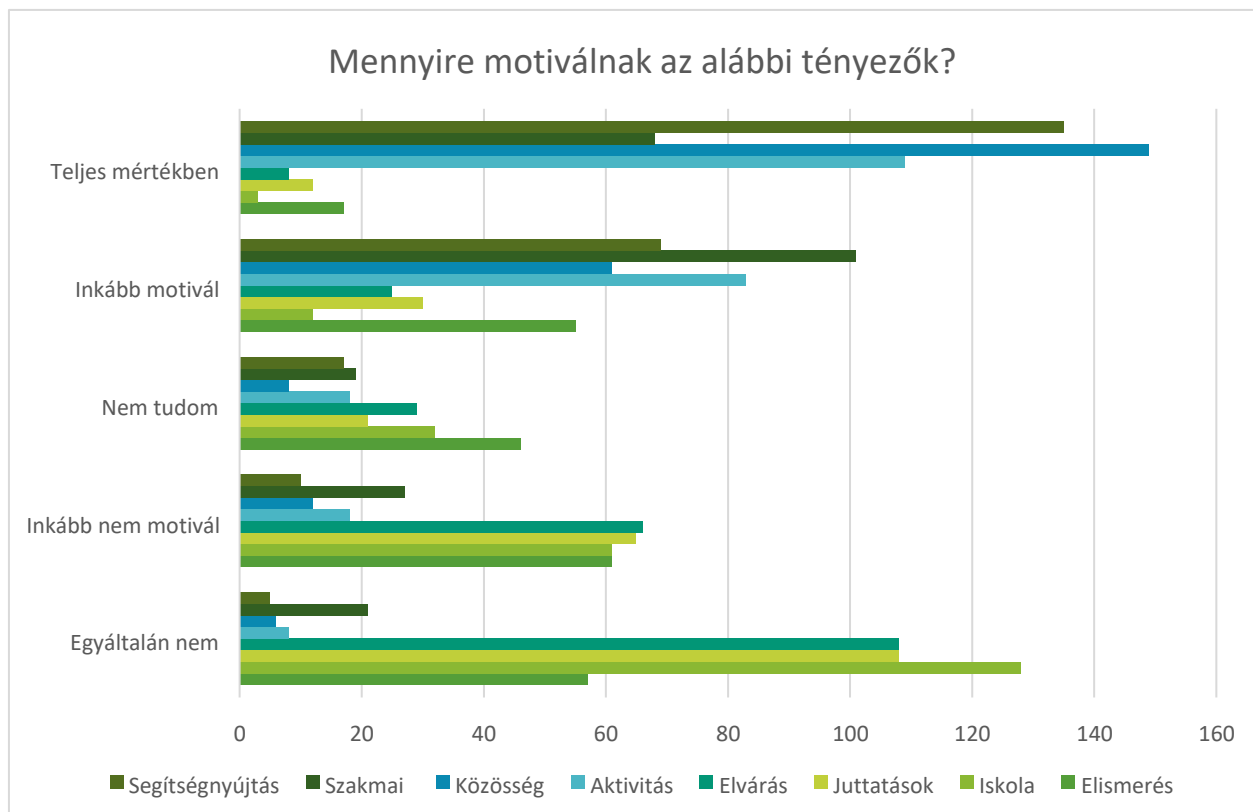
KÖZPONTI STATISZTIKAI HIVATAL (2012): AZ ÖNKÉNTES MUNKA MAGYARORSZÁGON (A MUNKAERŐ-FELMÉRÉS, 2011. III. NEGYEDÉVI KIEGÉSZÍTŐ FELVÉTELE)

KÖZPONTI STATISZTIKAI HIVATAL (2016): AZ ÖNKÉNTES MUNKA JELLEMZŐI.

SILLÓ ÁGOTA (2016): THE DEVELOPMENT OF VOLUNTEERING IN POSTCOMMUNIST SOCIETIES. A REVIEW. ACTA UNIVERSITATIS SAPIENTIAE, SOCIAL ANALYSIS. 6,1. PP. 93-110.

BOGDAN VOICU- MALINA VOICU (2009): VOLUNTEERS AND VOLUNTEERING IN CENTRAL AND EASTERN EUROPE1:SOCIOLOGIA, 2009. 6. 539-563.

FÜGGELÉK



2. Tábla: Az önkéntesek motivációi



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

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

A magyarországi és szlovákiai önkéntesek munkájának és motivációinak vizsgálata

Készült: Szubjektív Értékek Alapítvány megbízásából

Készítette: Handzsieva Joanna és Nagy Réka

ISBN 978-615-00-2473-8