

HÚSZ ÉV UTÁN – SIKERES ÖNKÉNTES PROGRAMOK, 2005-2025

GALAMBOS RITA¹

Absztrakt

Az Önkéntes Központ Alapítvány (ÖKA) 2005-ben jelentette meg a „Sikerességek a gyakorlatban” című kiadványát, amelyben 15 szervezetet vizsgál. A kiválasztás egyrészt a felhívásra való jelentkezés alapján történt, másrészt pedig az ÖKA válogatta be őket. Jelen tanulmányunkban e szervezetek közül 11-et választottunk ki (a nagy segítségnyújtó szervezetek helyi szervezeteit most nem vizsgáltuk), és strukturált interjút készítettünk egy olyan munkatárssal, aki huzamosabb ideje vagy akár 2005 óta a szervezetnél dolgozik és van rálátása arra, hogy mi minden történt 20 év alatt. Másrészt megnéztük, hogy mi tudható meg a honlapjukról és a közösségi média-tevékenységükből az önkéntes programjaikra vonatkozólag. Megállapítottuk, hogy nehéz időszakon van túl a szervezetek nagy része, többen szervezeti átalakuláson mentek keresztül. Összesen három szervezet működik továbbra is úgy, ahogy 20 évvel ezelőtt, és őrizte meg az önkéntes programját. Kettő közülük megszűnt, de a legtöbb esetben már alig vagy egyáltalán nem vonnak be önkénteseket. Az okok között elsősorban azt találtuk, hogy nincs szervezeti kapacitásuk az önkéntesek toborzására, felkészítésére, elismerésére. Az önkéntesség magyarországi helyzetére vonatkozó kérdéseinkre nagyon különböző válaszok születtek, a többség úgy gondolja, hogy mivel egyre több társadalmi probléma kerül a felszínre, a segítő szándék is felerősödik, függetlenül attól, hogy az adott szervezet mennyire sikeres az önkéntes menedzsment terén.

Kulcsszavak: önkéntesség, önkéntes koordinátor, szervezet, fenntarthatóság, reziliencia

Twenty years later – successful volunteer programs 2005 – 2025

Rita Galambos

Abstract

In 2005, the Volunteer Center Foundation (Önkéntes Központ Alapítvány) published a book entitled „Successful Volunteer Programs in Practice” in which 15 organizations are studied. The selection was made based on the organizations responding the call, and on ÖKA’s decision. 11 organizations out of 15 were selected (leaving out of the study the local branches of the large relief organizations), and structured interviews were conducted with one of the employees of each organization who have been working there for a longer period (let alone from 2005), and who have a clear understanding of what

¹ Galambos Rita coach, mediátor, a Demokratikus Ifjúságért Alapítvány kuratóriumi elnöke.

has happened in all those years. The study also looked at their websites and the social media activities documenting their volunteer programmes. The majority of the organizations have had a tough time throughout the past 20 years, only three out of the 11 keep functioning the same way as they did 20 years ago, two ceased to exist, and, in most cases, they do not include volunteers in their activities. The primary cause being that they do not have the organizational capacity to recruit, prepare, and acknowledge volunteers. To the question concerning the state of volunteerism in Hungary, the majority of the respondents answered that with the rapidly growing number of social problems the willingness to help amplifies regardless of the organization's success in the area of volunteer management.

Keywords: volunteer programs, success, interview test, organizational capacity, Volunteer Center Foundation

BEVEZETÉS

A magyar önkéntes szektor és az önkéntesség fejlődése a civil-nonprofit szektoréhoz képest némi fáziskéséssel indult el Magyarországon. A rendszerváltozás után közel tíz évig tartott, míg a társadalmi munka helyett az önkéntesség új értelmezést nyert, és új tartalommal töltődött meg abban az értelemben, hogy: az önkéntesség önként, szabad akaratból, ellentételezés nélkül, más személyek, a közösség vagy a társadalom javára, végső soron a közjóért végzett munka, tevékenység vagy aktivitás.

A magyar önkéntesség fejlődésében az igazi áttörést az Egyesült Nemzetek Szervezete által 2001-ben meghirdetett Önkéntesek Nemzetközi Éve, és az ahhoz fűződő események jelentették. Valójában innentől számíthatjuk, hogy az önkéntesség fogalma bekerült a társadalmi köznyelvbe és a civil-nonprofit szervezetek egy jó része tudatosan is igyekezett önkénteseket bevonni tevékenységébe és önkéntes programokat kialakítani.

Jól reprezentálják ezt a fejlődést a számadatok is: míg 1995-ben a civil-nonprofit szervezetek még csak 37 százaléka foglalkoztatott önkénteseket, addig 2001-ben már 69 százalékuk. 2001-ben az önkéntesek száma meghaladta a 400 ezret, az önkéntesek által ledolgozott munkaórák pedig 35 millió órát tettek ki (Sebestény 2021:47-48). Ezzel vette kezdetét a hazai önkéntesség fejlődésének extenzív korszaka, amelyben az egyik fontos állomás az volt, hogy 2005 novemberében hatályba lépett az országgyűlés által elfogadott 2005. évi LXXXVIII. törvény. A törvény célja, hogy a közérdekű önkéntes tevékenységet, mint jogviszonyt szabályozza és intézményesítse a magyar jogrendszerben. Ebből kifolyólag a törvény az önkénteseket alkalmazó szervezetekre, azok nyilvántartására és az önkéntesi jogviszony definiálására

koncentrált. Az azóta többször módosított, úgynevezett „Önkéntes Törvény” az önkéntesség burkolt leírására törekedett.

A statisztikai adatok szerint (Sebestény 2021:47-48) 2005-ben a civil-nonprofit szervezetek 62 százaléka foglalkoztatott önkéntest, és a szervezetek bevallása szerint a számuk 370 ezer fő körül alakult és 75 millió munkaórával járultak hozzá a civil-nonprofit szervezetek misszióinak megvalósításához.

E háttérben jelentette meg 2005-ben az Önkéntes Központ Alapítvány (ÖKA) a „Sikeres önkéntes programok a gyakorlatban” című kiadványát. *„A könyv célja [az volt], hogy olyan hazai szervezetek munkáját mutassa be, amelyek már [ma is] sikeresen alkalmaznak önkénteseket. A bemutatott 15 szervezetre egyformán jellemző, hogy folyamatosan fogadnak önkénteseket programjaikhoz, s még fontosabb, hogy őket megfelelő módon, szervezeten, hosszú távon tudják motiválni.”*²

A kötet két fő fejezetből áll. Az első részben 15 civil szervezet mutatkozik be röviden, majd ismerteti önkéntesekre épülő programját, szolgáltatásait. A második fejezetben *„összegeztük mindazokat a legfontosabb ismereteket, amik szerintünk elengedhetetlenek egy jól működő önkéntes program menedzseléséhez...”*³

Mindezekből kiindulva esettanulmányunk fő célja az volt, hogy megvizsgáljuk: 20 év elteltével hova jutottak ezek a sikeres önkéntes programok, másrészt, milyen szervezeti, humán erőforrásbeli változások alakítottak e nagy múltú szervezetek tevékenységét és az önkéntesség szervezeten belüli helyét.

E célok megvalósítására strukturált interjú készítésének szándékával kerestük fel a kötetben szereplő 15 szervezet közül 11-et: Béthel Alapítvány, Csalán Egyesület, Demokratikus Ifjúságért Alapítvány, Fauna Egyesület, HuMusz Szövetség, Jóga a Mindennapi Életben Egyesület, Jövőbarát Egyesület, Kapocs Ifjúsági Önszolgáltató Szolgálat, Magyar Hospice Alapítvány, Magyarországi Dúlák Egyesülete és Rügyecskék Alapítvány. A nagy segítségnyújtó szervezetek helyi csoportjait nem vontuk be a kutatásba, mert meglátásunk szerint ők egy teljesen más kategóriába tartoznak, még akkor is, ha rendkívül fontos a tevékenységük.

² Részlet F. Tóth András, az Önkéntes Központ Alapítvány ügyvezető igazgatójának előszavából, p. 8.

³ Részlet F. Tóth András, az Önkéntes Központ Alapítvány ügyvezető igazgatójának előszavából, p. 9.

³ Részlet F. Tóth András, az Önkéntes Központ Alapítvány ügyvezető igazgatójának előszavából, p. 8.

A tanulmány első részében, az esettanulmány módszereinek ismertetése után a 2005-ben sikeresnek számító önkéntesprogramokat megvalósító szervezetek jellemzőit ismertetjük. A második részben térünk ki részletesebben az interjú vizsgálat főbb eredményeire és a kutatási mintába bevont 11 szervezet 2025-ben regisztrálható helyzetének bemutatására, különös hangsúlyt fektetve az önkéntesség jelenlegi, az adott szervezetben elfoglalt szerepére, végezetül összegezzük eredményeinket.

AZ ESETTANULMÁNY MÓDSZEREI

Az esettanulmány módszere strukturált interjú vizsgálat volt az adott szervezet releváns képviselőjével.

Az interjú főbb kérdései a következő témákat érintették:

- Hogyan indult és mitől volt sikeres az önkéntes programjuk 20 évvel ezelőtt? E retrospektív kérdésnek leginkább az volt a célja, hogy mint kiindulópontot, rögzítsük az önkéntesség szervezetbeli helyzetét, jellemzőit 2005-ben.
- Mi történt az elmúlt 20 évben a szervezet életében? E kérdés azt szolgálta, hogy a szervezet „fejlődéstörténetét” fel tudjuk rajzolni, le tudjuk írni.
- Hogyan alakult az önkéntesség szerepe, illetve az önkéntesek száma, tevékenysége? E kérdésben az önkéntesség szervezeten belüli „fejlődéstörténetét” kívántuk feltárni, objektív adatok és a végzett tevékenységek tükrében.
- Milyen szervezeti háttér (önkéntes-koordinátor) biztosította/biztosítja az önkéntes programokat? A kérdés a szervezet professzionalizációjának szintjére és humán erőforrás-helyzetének felmérésére vonatkozott, mint az önkéntesség, illetve az önkéntes programok megvalósítását befolyásoló tényezők.
- Hogyan látja a hazai önkéntesség helyzetét ma? Végezetül a szervezet jövőképét és az önkéntesség szervezetben elfoglalt jelenlegi szerepét és helyzetét kívántuk rögzíteni.

Az interjúkat 2025 szeptemberében és októberében vettük fel, miután egyeztettünk az adott szervezet releváns képviselőjével, aki szerencsés esetben hosszabb ideje volt a szervezetnél (ez 8-25 évet is jelenthetett). Az interjúk időtartama 30-40 perc körül alakult.

Az esettanulmányok megírásához internetes forrásokat – leginkább a szervezetek honlapján közzét, főként az önkéntességre vonatkozó információkat – is felhasználtunk.

A SIKERES ÖNKÉNTES PROGRAMOK JELLEMZŐI 2005-BEN

A „Sikeres önkéntes programok 2005” kötetbe kiválasztott szervezetek formális jellemzői

Az ÖKA által 2005-ben megjelentett sikeres önkéntes programok elsődleges kiválasztási kritériuma az volt, hogy „megfelelő szinten, tudatosan és hatékonyan tudnak hosszabb távon is”⁴ önkénteseket fogadni és együttműködni velük.

A kiválasztás ad hoc módon történt, egyrészt az ÖKA által közzétett felhívásra jelentkeztek a szervezetek, másrészt az „elmúlt évek együttműködései, pozitív tapasztalatai alapján”⁵ az Önkéntes Központ Alapítvány vette fel velük a kapcsolatot. Mindezek mentén a sikeres önkéntes programok közé 15 szervezet került be, amelyek formális (szervezeti és tevékenységi terület, alapítási év, székhely és az önkéntesek száma) jellemzőit az 1. táblázatban foglaltuk össze.

Az 1. táblázat adatai alapján az ad hoc mintavétel szerinti „sikeres önkéntes programokat” megvalósító szervezetek mintája a következő formális jellemzőkkel írható le:

- Szervezettípus alapján közel azonos arányban szerepeltek alapítványok és egyesületek, ami közvetve arra is utal, hogy az önkéntes programok megvalósítása nem csak az tagsággal rendelkező szervezetek „sajátossága” volt már 2005-ben is. Az akkor már „jól” működő segélyszervezetek közül csak a Máltai Szeretetszolgálat, illetve a Vöröskereszt néhány helyi szervezete került be az ad hoc mintába.
- Tevékenységi terület szerint elsősorban – az egyszerűsített tevékenység-meghatározás alapján – szociális, egészségügyi, és környezet- és természetvédelmi szervezetek alkották a mintát, míg az oktatási, kulturális, illetve a sport és szabadidős tevékenységű szervezetek, hiányoztak. Ugyanakkor az 1. táblázatban a részletes tevékenységi területek ismertetése arra is rámutat, hogy milyen többfunkciós szervezetek tudtak 2005-ben sikeres önkéntes programokat megvalósítani.
- Alapítási évük szerint többségükben 10-15 éve működő szervezetekről volt szó, illetve két fiatalabb, 4-5 éve alapított szervezet is található volt köztük.
- A kötetben szereplő szervezetek kétharmada budapesti, míg egyharmaduk vidéki szervezet volt.

⁴ Részlet F. Tóth András az Önkéntes Központ Alapítvány ügyvezető igazgatójának előszavából, p. 8.

⁵ Részlet F. Tóth András az Önkéntes Központ Alapítvány ügyvezető igazgatójának előszavából, p. 9.

1. táblázat. A „Sikerés önkéntes programok a gyakorlatban 2005” kiadványban szereplő szervezetek formális jellemzői, 2005

Szervezet	Szervezeti forma	Tevékenységi terület	Alapítási év	Székhely	Önkéntesek száma
Béthel Alapítvány	alapítvány	egészségmegőrzés, kutatás, ifjúsági munka	1994 (?)	Békéscsaba	20-30 fő (256 fő) ⁶
Csalán Egyesület	egyesület	környezetvédelem	1997	Veszprém	20 fő
Demokratikus Ifjúságért Alapítvány	alapítvány	nevelés, oktatás, ifjúsági munka	1998	Budapest	38 fő (700 fő) ⁷
Fauna Egyesület	egyesület	természet- és környezetvédelem	1989	Budapest	30-40 fő
Hulladék Munkaszövetség (HuMusz)	egyesület	környezetvédelem, ismeretterjesztés	1995	Budapest	15-20 fő (13 ezer fő) ⁸
Jóga a Mindennapi Életben Egyesület	egyesület	egészségmegőrzés	1991	Szeged	20 fő
Jövőbarát Alapítvány	alapítvány	hátrányos helyzetű csoportok társadalmi esélyegyenlőségének elősegítése	1992	Budapest	7 fő
Kapocs Ifjúsági Önszolgáltató Szolgálat	alapítvány	hátrányos helyzetű csoportok társadalmi esélyegyenlőségének elősegítése, ifjúsági munka	1992	Budapest	60-80 fő
Magyar Hospice Alapítvány	alapítvány	gyógyító-, egészségügyi- és rehabilitációs tevékenység	1991	Budapest	40 fő
Magyar Máltai Szeretetszolgálat Egyesület Pécsi csoport	egyesület	hátrányos helyzetű csoportok társadalmi esélyegyenlőségének elősegítése	1991	Pécs	105 fő
Magyar Vöröskereszt XVII. kerületi szervezete	egyesület tagszervezete	szociális tevékenység, családsegítés, időskorúak gondozása	nincs adat	Budapest	41 fő
Magyar Vöröskereszt Somogy megyei szervezete	egyesület tagszervezete	hátrányos helyzetű csoportok társadalmi esélyegyenlőségének elősegítése	1994	Kaposvár	1000 fő
Magyar Vöröskereszt Baranya megyei szervezete	egyesület tagszervezete	hátrányos helyzetű csoportok társadalmi esélyegyenlőségének elősegítése	1990(?)	Pécs	1657 fő
Magyarországi Dúlák Egyesülete	egyesület	egészségmegőrzés, ismeretterjesztés	2001	Telki	15-20 fő
Rügyecskék Alapítvány	alapítvány	környezetvédelem	2000	Budapest	10 fő

Forrás: a „Sikerés önkéntes programok a gyakorlatban 2005” kiadvány alapján saját kigyűjtés és rendszerezés.

⁶ Zárójelben az eseti önkéntesek száma.

⁷ Zárójelben az eseti önkéntesek száma.

⁸ Zárójelben az eseti önkéntesek száma.

- Önkénteseik számát tekintve nagy szóródás látható: két szervezet volt, amely 7-10 fő, míg három szervezet 15-20 fő önkéntesről számolt be. Közepesen nagy számú, 30-80 önkéntes bevonása hét szervezetre volt jellemző. További három szervezet közül az MMSZSZ száz fő feletti, míg a Vöröskereszt két tagszervezete ezer fő feletti önkéntesről adott számot.

Összességében a kötetbe bekerült, sikeres önkéntes programokat megvalósító szervezetek olyan alapítványok/egyesületek voltak, amelyek kétharmada budapesti szervezet volt, és 5-15 éves működési múlttal rendelkezett. Többségük szociális és/vagy egészségügyi tevékenységet folytatott. Önkénteseik számát illetően négy csoportra voltak oszthatók, de többségük 30-80 önkéntest foglalkoztatott.

Mitől voltak sikeresek az önkéntesprogramok 2005-ben?

A kötetben közölt szervezeti bemutatások és leírások elemzésekor hat mutató alapján vizsgáltuk meg a szervezeteket, amelyekről úgy véltük, hogy közvetlen vagy közvetve megmutatják a „sikeresség” összetevőit. Ezek a következők voltak:

- a szervezet 2004-re vonatkozó bevétele⁹ jellemző volt-e egyedi tevékenységi terület alapján a szervezet működésére,
- az önkéntesek száma,
- volt-e önkéntes koordinátor/szervező a szervezetnél,
- volt-e az önkénteseknek felkészítés (képzés) az önkéntes munkára, illetve
- volt-e utalás az önkéntesek valamilyen formában történő megbecsülésére a szervezet bemutatásában (2. táblázat).

A minta elemzése alapján az derül ki, hogy 2005-ben nagyon eltérő volt a szervezetek pénzügyi háttere, ami részben befolyásolta a szervezet stabilitását, fenntarthatóságát. A szórás a 250 ezer forintos, főleg egyesületi tagdíjakból befolyó összegtől (Dúlák) a 101 milliós éves bevételig (Hospice) terjedt.

Három olyan egyedi módszer emelendő ki a mintába bekerült szervezetek tevékenységéből, amelyek nem csak az az önkéntesek alapos felkészítését tették lehetővé, hanem egy nagyon

⁹ A bevételi adatokat a kiadványban közölt adatokból gyűjtöttük ki.

tudatos tervezési, megvalósítási és értékelési folyamatot is bevezettek, melynek következményei a mai napig hatnak.

2. táblázat. A „sikeresség” jellemzői a vizsgált szervezetek esetében 2005-ben

A szervezet neve	Bevétel (2004)	Egyedi módszer	Önkéntesek száma	Volt-e önkéntes-koordinátor/s szervező?	Volt-e felkészítés az önkénteseknek?	Az önkéntesek megbecsülése volt-e adat?
Béthel Alapítvány	20 m Ft	igen	20-30 fő (256 fő)	igen	igen	igen
Csalán Környezet- és Természetvédő Egyesület	15 m Ft	nem	20 fő	igen	nem	nem
Demokratikus Ifjúságért Alapítvány	56 m Ft	igen	38 fő (700 fő)	igen	igen	igen
Fauna Egyesület	7.1 m Ft	nem	30-40 fő	igen	igen	nem
Hulladék Munkaszövetség (HuMusz)	27 m Ft	nem	15-20 fő (13 ezer fő)	nem	igen	nem
Jóga a Mindennapi Életben Egyesület	3.5 m Ft	nem	20 fő	igen	igen	nem
Jövőbarát Alapítvány	7.9 m Ft	nem	7 fő	igen	igen	nem
Kapocs Ifjúsági Öngondozó Szolgálat	nincs adat	nem	65 fő	igen	igen	nem
Magyar Hospice Alapítvány	101 m Ft	igen	40 fő	igen	igen	igen
Magyarországi Dúlák Egyesülete	250 ezer Ft	nem	15-20 fő	igen	igen	igen
Rügyecskék Ember- és Környezetvédelmi Közhasznú Alapítvány	15 m Ft	nem	10 (EVS) ¹⁰ fő	nem	igen	nem

Forrás: a „Sikerős önkéntes programok a gyakorlatban 2005” kiadvány alapján saját kiegészítés és rendszerezés.

Az egyik a Béthel Alapítvány által bevezetett PDCA körciklus módszer, ami William Edwards Deming, amerikai statisztikus nevéhez fűződik. A lényege a négy fázis alapos végiggondolása és végigvitele: P = plan (tervezés), D = do (megvalósítás), C = check (ellenőrzés), A = act (fejlesztés, értékelés). *„Különös jelentősége volt ennek, mert az 1990-es évek közepén még Magyarországon szabályozási hiátus, eljárásrendek hiánya jellemezte a hazai szociális programok működtetését (és az önkéntesek fogadását), és egyáltalán nem volt az önkéntességgel kapcsolatban semmiféle szabályozás. Ennek köszönhetően a Kapu Programmal egy olyan programot sikerült kialakítani, jól felépített eljárásrenddel, folyamatokkal, módszertani támogatással és képzési programokkal, amelyet bármelyik településen és bármilyen jogi személyiséggel rendelkező szervezet által gyorsan és hatékonyan lehetett adaptálni. Tulajdonképpen ez volt az alapja annak, hogy a Kapu a 2000-es években az*

¹⁰ EVS=European Voluntary Service (Európai Önkéntes Szolgálat)

egész országra és határon túl (Erdély, Délvidék, Kárpátalja) is sikerült kiterjeszteni. Többen átvették, illetve még ma is működik (megváltozott célcsoporti keretben).”¹¹

A másik a DIA-modell. „A DIA-modell olyan nem-formális oktatási program, melynek során a fiatalok, a résztvevő iskolák, egyetemi csoportok és ifjúsági szervezetek diákjai önkéntes programokat valósítanak meg. A program sikerének feltétele a fiatal önkéntesek, helyi koordinátorok és nonprofit szervezetek együttműködése. Ezt kíséri a feldolgozás, ahol csoportfoglalkozás keretében az elsajátított készségeket, ismereteket feldolgozzák, megbeszélik a résztvevők a helyi koordinátor vezetésével. A foglalkozásokon szervezetektől és cégektől meghívott vendégek is tarthatnak előadásokat munkájukról és közösségi szerepükről.”¹²

A harmadik módszer sajátossága, hogy az a program, amire az ki lett találva, a Hospice telefonos ügyfélszolgálat ma már nem működik, viszont a másfajta tevékenységet vállaló önkéntesek (háziápolás, bentlakásos ápolás stb.) felkészítése nagyon hasonló módon történik. „A képzés két lépcsőben zajlik. A kiválasztási folyamatban sikeresen megfelelt jelöltek először egy négy napos elméleti kurzuson vesznek részt, amelyben a rákbetegség orvosi és pszichés vonatkozásairól, valamint a telefonos munka alapszabályairól szereznek ismereteket. Az elméleti képzés része egy nyolcórás önismereti és kommunikációs tréning is, amelyet az alapítvány pszichológusai tartanak. Ezt a részt írásbeli vizsga zárja. A sikeres jelöltek tovább léphetnek a következő képzési fázisba, amely 12-15 órás gyakorlati tréning. Ezt külső pszichológus szakember tartja, aki egyben a szupervizori feladatokat is ellátja. A képzésnek ebben a részében a leendő önkéntesek képzeletbeli vagy jellemzően előforduló telefonos szituációkat játszanak el úgy, hogy a hívók és az ügyelők szerepét is ők maguk alakítják. Ezzel nemcsak a segítő beszélgetés alapjait sajátítják el, hanem az empátiás készségük is fejlődik.”¹³

Bár két kivétellel (HuMusz, Rügyecskék) mindenütt volt önkéntes koordinátor, nagyon eltérően alakult az,

- ahogyan felkészítették és megtartották az önkénteseket, valamint
- ahogyan elismerték a munkájukat, illetve, ahogyan integrálták őket az adott szervezetbe.

¹¹ Interjú-részlet a Béthel Alapítvány képviselőjével készített interjúból.

¹² Sikeres Önkéntes Programok a gyakorlatban, Önkéntes Központ Alapítvány, Budapest, 2005, p. 29.

¹³ Sikeres Önkéntes Programok a gyakorlatban, Önkéntes Központ Alapítvány, Budapest, 2005 p. 74.

Volt, ahol pár mondatos bevezetéssel történt ez (Jóga), volt, ahol „on the job” történt a felkészítés (Csalán, Fauna, Jövőbarát), vagyis rögtön bedobták őket a mélyvízbe, és végezetül volt, ahol több órás vagy több napos képzést nyújtottak az önkéntesek számára (Béthel, Demokratikus Ifjúságért Alapítvány, Hospice, Dúlák). Előfordult olyan eset is, amikor az Európai Önkéntes Szolgálat (EVS) végezte az önkéntesek felkészítését (Rügyecskék).

Ugyancsak eltérő volt, hogy miként integrálták az önkénteseket a szervezetbe: sok esetben az volt az fontos, hogy egy adott akcióhoz legyen elegendő számú önkéntes. Ez főleg a környezetvédelem területén működő szervezetekre volt jellemző (HuMusz, Rügyecskék). Más szervezeteknél viszont az állandóság és a kiszámíthatóság került előtérbe az önkéntesek megtartásánál (Béthel, Demokratikus Ifjúságért Alapítvány, Hospice, Kapocs, Dúlák), és ez meghatározta azt a módot is, ahogyan az önkénteseket kezelték.

Elmondható tehát, hogy a vizsgált szervezetek tudtak és akartak építeni az önkéntesek munkájára, ha nagyon eltérő módon is, de képesek voltak mozgósítani és megtartani őket. Szervezetileg a legtöbben stabilnak voltak mondhatók, rendelkezésükre álltak hazai és/vagy nemzetközi források, működésük nem volt veszélyben.

HÚSZ ÉVVEL KÉSŐBB

Húsz év nagyon sok idő egy civil szervezet életében is, rengeteg tényezőtől függ, hogy életben tudtak-e maradni vagy olyan átalakuláson mentek át, ami biztosította a fennmaradást, a tovább fejlődést. A kiválasztott 11 szervezetet vizsgálva a 2025-ös állapot egészen más képet mutat, mint az eredeti 2005-ös.

A vizsgált szervezetekkel készült interjúk alapján a szervezetek elmúlt húsz évét és jelenlegi helyzetét figyelembe véve, négy csoportba tudtuk rendezni őket.

1. Tovább működtek (a profizmus és az elhivatottság vitte tovább őket): Magyar Hospice Alapítvány, Humusz Szövetség, Jóga a Mindennapi Életben Egyesület.
2. Tovább működtek (a profizmus és az elhivatottság vitte tovább őket), de már nincsenek önkéntesek: Demokratikus Ifjúságért Alapítvány, Magyarországi Dúlák Egyesülete
3. Szervezetileg átalakultak: Béthel Alapítvány, Csalán Környezet és Természetvédő Egyesület, Fauna Alapítvány (2018-ban megszűnt az egyesület), Jövőbarát Egyesület (2017-ben megszűnt az alapítvány).
4. Megszűntek: Kapocs, Rügyecskék.

Tovább működtek (a profizmus és az elhivatottság vitte tovább őket)

A Magyar Hospice Alapítvány szinte változatlan formában működik tovább, és ez biztosítja a folytonosságot, és az önkéntesek hosszú távú elköteleződését. „Gyakorlatilag ugyanazt és ugyanúgy csináljuk, mint 20 éve. Szilárd szakmai és pénzügyi lábakon áll a szervezet, jó itt dolgozni, és jó ide tartozni. Mindenki számára világos, hogy egy fontos ügyért dolgozunk, és hogy mi, hogy működik, és ez minden önkéntesen és munkatárson látszik. Ezért nagyon alacsony a fluktuáció.”¹⁴ A bevételeik kiugróan magasnak számítanak az itt vizsgált szervezetekhez viszonyítva, de általában a civil szektorban is (2024-ben 531 millió forint volt, aminek közel 10 százaléka az SZJA 1% felajánlásokból folyt be).

A Humusz átesett egy profiltisztításon, és a látványos akciók helyett inkább a szemléletformálásra és a tudásátadásra koncentrálnak, ezért sokkal kevesebb az önkéntesük. A Humusz házában is szerveznek figyelemfelhívó és tudásátadó alkalmakat, de többnyire külső helyszíneken, például iskolákban történnek az események. Nincs önkéntes stratégia, esetleges, hogy mikor és milyen céllal jelennek meg az önkéntesek. „Mindig is küszködtünk az önkéntesekkel, mert nagy a lemorzsolódás.”¹⁵

A Jóga a Mindennapi Életben szervezetről elmondható, hogy ez a másik olyan szervezet, amelyik változatlanul úgy működik, mint az elmúlt 20 évben, legfeljebb az a változás, hogy online is tartanak órákat a pandémia óta. Nem jellemző, hogy külsős (azok közül, akik a jógaórákra járnak) önkénteseik lennének. Az önkéntesség másik formája, hogy hárman viszik az egyesület ügyeit, mint vezetőségi tagok. Ez általában napi 1-2 órát (havi 25-50 órát jelent), amellett, hogy van főállásuk és még oktatnak is. Leginkább a kapcsolattartás formái okoznak túlterheltséget (van, akit emailben, van, akit csak telefonon vagy személyesen lehet elérni). Az egyesület tagjai (oktatók) előregedőben vannak (50 százalékuk 70+-os!). A fiatalítás már legalább egy 10 éves gond és program.

Tovább működtek (a profizmus és az elhivatottság vitte tovább őket), de már nincsenek önkénteseik

A Demokratikus Ifjúságért Alapítvány fókuszja erőteljesen megváltozott, mert a fiatalkori önkéntességről áttevődött a hangsúly a vitakultúra fejlesztésre, és a helyi szintű problémák

¹⁴ Interjú-részlet a Magyar Hospice Alapítvány képviselőjével készített interjúból.

¹⁵ Interjú-részlet Humusz Alapítvány képviselőjével készített interjúból.

megoldására. Ez abból a felismerésből fakadt, hogy a társadalmi problémákról egyszerűen nem tudtak a fiatalok se gondolkodni, se beszélni. Hiányzott hozzá a nyelv, a tudás és a tapasztalat. Ezzel viszont elfogyott az önkéntes-bázis, vagyis úgy gondolták, miközben a középiskolai tanárok, a civilek, a vitaklubvezetők mind önkéntesen vannak jelen a programban, sőt a vitaklubok résztvevői is, de nem foglalkoztak már jó ideje az önkéntességhez fűződő viszonyukkal. *„Erős a vitaklubos identitásuk, de nem gondolnak magukra önkéntesként.”*¹⁶ Az interjú kérdések hatására ez még változhat. Egyébként a korábbi DIA-modellt az elmúlt 20 évben tovább fejlesztették, és ezt ösztönösen „újraélesztve” és rengeteg új elemmel kibővítve a vitaklubokban is alkalmazzák. Őt alkalmazott és néhány gyakornok látja el az összes feladatot, valamint, alkalmazkodva a jelenlegi helyzethez, főleg EU-s és egyéb, elsősorban külföldi forrásokból biztosítják a zavartalan működést.

A *Magyarországi Dúlák Egyesülete* esetében a szervezet már nem tud építeni önkéntesekre, *„a klubszerű működés sokaknak nem felelt meg, mert az együttműködésre és önkéntességre alapult, és nem volt benne jövedelem.”*¹⁷ Kénytelenek voltak tudomásul venni, hogy a képzések elvégzése után egyre többen fizetős szolgáltatásként kezdtek dúlai tevékenységet folytatni, függetlenül az egyesülettől. Ugyanakkor a „dúlaság” még 20 év után sem tudott széles körben ismert, elismert és a szülészeti ellátórendszer által is elfogadott, azt kiegészítő támogatási formává válni. Az egyesület bevételei tagdíjakból, pályázatokból, szja 1% felajánlásokból és a szolgáltatásaikból befolyó összegekből állnak össze. Nincs fizetett alkalmazottjuk, a szervezési feladatokat önkéntes alapon látják el a társelnökök. Az egyesület székhelye a Józsefvárosban van, a közösségi területet civil szervezetként kedvezményesen bérlik az önkormányzattól, amit megosztanak egy másik szervezettel.

Szervezetileg átalakultak

Négy szervezet esetében átalakulásról beszélhetünk, ami jelenthet névváltozást és/vagy szervezeti átalakulást (Béthel Alapítvány, Fauna Alapítvány, Jövőbarát Egyesület), vagy jelentheti azt is, hogy a fókusz megváltozott, mint a Csalán Egyesület esetében: „A Csalán Egyesület, felismerve a környezetvédelmi problémák megoldási lehetőségeinek tágabb értelmezési szükségességét, átalakult. (...) célja a teremtvédelem, mely az átfogó ökológia

¹⁶ Interjú-részlet Demokratikus Ifjúság Alapítványért képviselőjével készített interjúból.

¹⁷ Interjú-részlet a Magyar Dúlák Egyesület képviselőjével készített interjúból.

gondolata mentén, a »szegények és a Föld« kiáltásának meghallása, és az erre való, minden mindennel összefügg-elven alapuló válaszok adása.”¹⁸

A *Béthel Alapítvány* sok változást megélt, a Kapu programból nőtt ki az egyedi támogatással finanszírozott Gadara Ifjúsági Gondozóház Békéscsabán, majd később a normatív finanszírozás okán az intézmény pszichiátriai betegek nappali intézményévé alakult át. A Stroke Pozitív Kft. működtette a Dél-alföldi Regionális Forrásközpontot. Végül az alapítványt 33 évig működtető fenntartók és az alapítványi tisztségviselők 2024-ben átadták a vezetést olyan fiatal szakembereknek, akik a megkezdett munka folytatását változatlan értékrend mellett biztosítják. Mindeközben a Kapu Program kidolgozói hozzáfogtak a fejlesztéshez és az országos kiterjesztéshez szükséges intézkedésekhez a Kapu Programban lévő potenciálok hatékony kihasználása céljával. A finanszírozás hektikus, az állami források szűkülése nekik se kedvez. Még mindig van 10-20 önkéntesük, akik főleg nyugdíjaskorú nők. A fenntarthatóság záloga egy forprofit (Stroke Pozitív Kft.) és egy civil szervezet együttműködése.

A *Fauna Egyesület* 2018-ban megszűnt, és Alapítványként működik tovább, „amíg a vezető szenvedélye tart”.¹⁹ A Facebook-oldalukon ez áll: „Állat- és természetvédő civil szervezet 1990 óta az élővilág védelmében ÖNKÉNTESEN”. Gyakorlatilag hárman viszik az egyesület minden ügyét, konkrétan: a természet- és állatvédelmi játékos interaktív oktatást, a természetvédelmi ismeretterjesztő öko-túrák vezetését (angolul is), a természetbarát életmód és öko-babamama előadásokat (online is), és a tanácsadást természetbarát biokert kialakításához, közterületek közösségi zöldítéséhez. Önkéntességről az ő hármójuk esetében beszélhetünk, „szatellitként” időnként mások (ismerősök, barátok, jelentkezők) is beállnak.

A *Jövőbarát Egyesület* most az átgondolt szakmaiságot jelöli meg büszkeségként és ez érződik a működésükön, illetve azon is, hogy egyre több önkéntest tudnak megszólítani. Ebben az évben lesz először önkéntes képzésük, ami azért nagyon fontos, mert kiszolgáltatott, sérülékeny fiatalokkal dolgoznak (évi körülbelül 100-150 fiatallal), akikkel nem könnyű az élet, sok esetben szakemberek bevonására van szükség. A korábbi 6 nyitvatartási nappal szemben ma 3 napot tudnak biztosítani 3 munkavállaló és 10 önkéntes segítségével. Egy évre előre tudnak tervezni, anyagilag egész jól állnak, 2024-ben közel 20 milliós bevételük volt. Amíg a pályázataik nyernek, biztosított a működésük, viszont az a kegyelmi állapot megszűnt, amikor

¹⁸ www.csalan.hu letöltés: 2025.11.05.

¹⁹ Interjúrészlet Fauna Alapítvány képviselőjével készített interjúból

be tudták fogadni a Kapocs Szolgálatot. „Sokszor bolond módon hiszek abban, hogy lehet változást elérni” – mondja a képviselőjük.

Két szervezet megszűnt (Kapocs, Rügyecskék), őket nem sikerült elérnünk, hogy beszélhessünk a megszűnés okairól.

AZ ÖNKÉNTESÉG HELYZETE 2025-BEN

Az önkéntességről általában nagyon eltérő a megkérdezettek véleménye. Többen tapasztalják, hogy nehezen megy az önkéntesek toborzása, bevonása, ami talán függ attól is, hogy milyen területre keresnek önkéntes segítőt. A Magyar Dúlák Egyesülete számára például problémás az önkéntesek bevonása, „pedig a születés az egyik legfontosabb dolog az életben” – véli a szervezet képviselője.

Vannak „vonzóbb” ügyek is, például a Hospice Alapítványnak nincs problémája a toborzással és a megtartással sem, van olyan önkéntesük, aki már 15 éve kitartóan velük van. Az is megfogalmazódott az interjúk során, hogy „társadalmi szinten elfogadottabb, elterjedtebb az önkéntesség, mint 20 éve”,²⁰ vagy, hogy „reneszánszát éli az önkéntesség”.²¹ Van, aki lényegesen sötétebben látja a helyzetet, és kiüresedéért tapasztal a hazai civil tevékenységek körében, három ok miatt: megélhetési válság van, erősödik a fogyasztói magatartás, és „hülye” az, aki közügyekkel foglalkozik, nem jár érte hála, köszönet, vagy a szemlélet eluralkodása (Fauna Alapítvány): „Egyre több sebből vérzik a társadalom, és egyre többen akarnak segíteni. Van, aki szeretne visszaadni abból, amit itt kapott, van, aki szülőként érzi szükségét, hogy segítsen.”²²

Ugyanezt fogalmazza meg a Humusz önkéntes-koordinátora, aki maga is több szervezetnél önkéntes, és úgy látja, hogy sok lehetőség van, sokakban ébred fel a tenni akarás, de ő főleg az egyetemistákat látja aktívnak, akiket aztán elsodor az élet.

Ami az önkéntesek generációs megoszlását illeti, a tapasztalatok vegyesek, mert a középiskolásoktól, az egyetemistákon át a nyugdíjasokig minden korosztályt meg lehet találni a megkérdezett szervezetek önkéntesei között, viszont csak elvétve találni férfiakat, ami általában is jellemző a civil-, és az önkéntes szektorra egyaránt.

²⁰ Interjú-részlet a Magyar Hospice Alapítvány képviselőjével készített interjúból.

²¹ Interjú-részlet a Jövőbarát Egyesület képviselőjével készített interjúból.

²² Interjú-részlet a Jövőbarát Egyesület képviselőjével készített interjúból.

A 2005-ös kötetben két szervezet is megemlíti, hogy bevon középiskolás diákokat (Béthel, Csalán), és a középiskolákban is népszerűsíti az önkéntes lehetőségeket. Abban az időben civil szervezetként könnyebben lehetett bejutni a középiskolákba. Manapság a szervezet által szervezett programokra várják az IKSZ-eseket (Iskolai Közösségi Szolgálat).

2025-ben már 14 éve működik az IKSZ, és több szervezetnél (HuMusz, Hospice) is megjelentek a középiskolás fiatalok. Arról komoly szakmai viták folynak, hogy lehet-e önkéntesnek tekinteni az IKSZ-eseket, miközben nekik kötelező 50 órát teljesíteni, de az biztos, hogy ha szerencsájük van és jó helyre kerülnek, ahol értelmes feladatot kapnak és foglalkoznak velük, akkor ezt lehet az önkéntesség előszobájának is tekinteni.

Vállalati önkéntességről egy esetben tett említést egy interjúalany, és ő úgy látja, hogy ez most jobban működik, mint korábban, viszont *„a vállalati önkéntesek most már csak akkor jöhetnek, ha valamekkora összeget felajánlanak adományként. Tipikusan karbantartási, takarítási és kerti munkát szoktak végezni.”*²³

Ami az önkéntesek motivációit illeti, elsősorban a személyes érintettség (Hospice), a visszaadás vágya (Jövőbarát), az adott üggyel való azonosulás (Béthel, Humusz, Jóga, Fauna), és a közösségkeresés (Jóga) került megemlítésre.²⁴

Az viszont egyértelműen kiderült az interjúkból, hogy sok múlik azon, hogy miként tudja az adott szervezet felkészíteni és folyamatosan megtartani, a szervezetbe integrálni, megbecsülni, elismerni az önkénteseit. Ez átgondolást, sok munkát, nagy befektetés igényel, de úgy tűnik, megéri, meghozza a gyümölcsét. *„Amióta el tudjuk magyarázni, hogy mit és miért csinálunk, többen jönnek.”*²⁵ *„Az önkéntes koordinátor mindent csinál, de elsősorban gondját viseli az önkénteseknek. Jól bánik velük. Van számukra szupervízó, és olyan események, amik erősítik a közösséghez tartozás érzését. Van nyáron kerti parti, télen közös karácsony, esetmegbeszélések, oklevelek, ajándékok, saját adománybolt stb.”*²⁶

²³ Interjú-részlet a Magyar Hospice Alapítvány képviselőjével készített interjúból.

²⁴ A jógázók esetében a karma jóga gyakorlatilag elvárásként fogalmazza meg a másokért való cselekvést, a szolgálatot.

²⁵ Interjú-részlet a Jövőbarát Egyesület képviselőjével készített interjúból.

²⁶ Interjú-részlet a Magyar Hospice Alapítvány képviselőjével készített interjúból.

ÖSSZEGZÉS

Az elmúlt húsz év során alaposan megváltozott a vizsgált szervezetek jelentős hányadának helyzete, és megváltozott az önkéntesekhez való viszonyuk is. Vannak olyan szervezetek, ahonnan „egyszerűen eltűntek” (Dúlák), vannak olyanok, ahol a tagság vagy a vezetőség lát el önkéntesen feladatokat (Csalán, Fauna, Jóga), és míg más szervezetek változatlanul számíthatnak önkénteseikre (Hospice), addig vannak olyanok, amelyek küzdenek a lemorzsolódással (Humusz), vagy éppen újra felfedezik az önkénteseket (DIA, Jövőbarát).

A 2005-ös kiadványban 13 dolgot nevez meg Varga Zsuzsanna képzési programvezető, hogy mi minden szükséges egy önkéntes program sikerességéhez, de véleménye szerint „A sikeres önkéntes program titka leginkább maga az önkéntes.”²⁷ Megállapíthatjuk, hogy a vizsgált szervezetek számára – egy kivétellel – 2025-ben nem az a kérdés, hogy mitől lesz sikeres az önkéntes program, hanem az, hogy hogyan tudják biztosítani a fennmaradásukat, hogyan tudnak hűek maradni a küldetésükhöz. Miközben tisztában vannak azzal, hogy az önkéntesek nagyban hozzá tudnak járulni a céljaik megvalósításához, nem minden esetben rendelkeznek azokkal az erőforrásokkal, amelyek szükségesek és elégségesek egy sikeres önkéntes program megvalósításához. Százszor is meg kell gondolniuk, hogy van-e rájuk, és a munkájukra szükség, megéri-e a befektetés.

IRODALOM

Sebestény István (2021): A magyar önkéntesség gazdasági ereje – a nonprofit szervezeti statisztika szerint, 1995-2020. *Önkéntes Szemle*, 1(4) pp. 39-56.

DOI: <https://doi.org/10.53585/OnkSzem.2021.3.39-56>

Francsics Dorina (szerk.) (2005): *Sikeres Önkéntes Programok a gyakorlatban*. Budapest: Önkéntes Központ Alapítvány.

²⁷ Sikeres Önkéntes Programok a gyakorlatban. Önkéntes Központ Alapítvány, Budapest, 2005, p. 119.