



ÖNKÉNTES SZEMLE

2025.
5. évfolyam
4. szám

ELMÉLET | GYAKORLAT | MÓDSZERTAN

SZERKESZTŐBIZOTTSÁG

Kuti Éva *tiszteletbeli elnök*, **Perényi Szilvia** *elnök*

szerkesztőbizottsági tagok:

Bognár Bulcsu, Dániel Botond, Gyorgyovich Miklós, Nárai Márta, Pally Katalin,

Perpék Éva, Pusztai Gabriella, Sebestény István, Szabó Máté

SZERKESZTŐSÉG

Bartal Anna Mária

főszerkesztő

Béla- Csovcsics Andrea

Dorner László

Fényes Hajnalka

Hegedűs Rita

Nagy Réka

Síposné Nádori Eszter

www.onkentesszemle.hu

szerkesztoseg@onkentesszemle.hu

KIADÓ

Alapítvány a Magyar Önkéntesség Fejlesztéséért

1024. Budapest, Buday László utca 5/b.

Kmetty Zoltán (*kurátor*) **Bartal Anna Mária** (*főszerkesztő*)

ISSN 2786 – 0620

2025

TARTALOM

ELMÉLET

- Csák Zsolt – Fényes Hajnalka:** A Schwartz-féle alapértékek, generációk közötti értékátadás és az önkéntesség összefüggései 3-29
- Fényes Hajnalka – Bartal Anna Mária – Gyorgyovich Miklós:** A magyar önkéntesek jellemzői generációs megközelítésben, avagy mit tudunk a Z generációsok szüleiről? 30-64
- Bartal Anna Mária:** „Álomfogók” és a professzionalizmus – az önkéntes-koordinátorokról a nemzetközi és a hazai elemzések tükrében. 65-100

GYAKORLAT

- Vidák Gábor:** „Együtt a megállóért” – közösségi önkéntes akció egy vidéki szegregátumban. 101-117
- Dániel Botond – Erőss Nóra:** Az önkéntesség formái és fenntarthatósága Csíkszentmiklóson. 118-144
- Kereskedő Emőke:** Nők és esélyek a börtönben – A Magyarországi Baptista Egyház Börtönmissziós Szolgálatának reintegrációs programja 145 - 158
- Kovács Gizella – Fehérvári Anikó:** Hátrányos helyzetű gyerekek mentorálása, reziliencia fejlesztése 159 - 170

MÓDSZERTAN

- Galambos Rita:** Húsz év után – sikeres önkéntes programok, 2005 -2025 171 - 186

RECENZÍÓ

- Béla-Csovcsics Andrea:** Az önkéntesek toborzása, mint marketing kihívás 187 -193

A SCHWARTZ-FÉLE ALAPÉRTÉKEK, GENERÁCIÓK KÖZÖTTI ÉRTÉKÁTADÁS ÉS AZ ÖNKÉNTESSEG ÖSSZEFÜGGÉSEI

CSÁK ZSOLT¹ – FÉNYES HAJNALKA²

DOI: <https://doi.org/10.53585/OnkSzem.2025.4.3-29>

Absztrakt

Szakirodalmi áttekintésünkben a Schwartz-i alapértékekkel, azok nemi és életkori különbségeivel, a generációk (szülők és gyermekeik) közti értékátadással és érték hasonlósággal, és végül az értékek és az önkéntesség kapcsolatával foglalkozunk. Az értékelméletek közül a 10 majd 19 alapértékre bővített Schwartz-i modellre alapozunk, annak széleskörű alkalmazhatósága miatt. Ezek az alapértékek, többek közt, előre jelezhetik az emberi viselkedést, köztük az önkéntességet is. Kutatásunk során amellet érveltünk, hogy amennyiben az egyénnek az önkéntes cselekvését időben viszonylag stabil motivációk vezérlik, vagy társadalmi szinten vizsgálódunk, az alapértékek lényegi prediktív erővel bírhatnak. Azonban kutatásunkban kimutattuk, hogy az adott Schwartz-i alapértékek (például a jóakarát vagy az univerzalizmus) nem mindig vezetnek önkéntes munkához, illetve akik önkéntes munkát végeznek, változatos értékpreferenciákkal rendelkeznek. Az önkéntesség Clary-féle Volunteer Functions Inventory (VFI) motivációs faktoraihoz változatos alapértékek rendelhetők, továbbá az önkéntesség motivációi sokszor értékambivalens háttérűek. Kimutattuk azt is, hogy az értékpreferenciák nem és kor szerinti eltérései visszaköszönnek az önkéntesség motivációinak életkori és nemi sajátosságaiban. Szakirodalmi áttekintésünkben kitérünk az értékek szorongással és bizalommal való viszonyára is, és mivel a mások iránti attitűdök is lehetnek altruisták vagy kompetitívek (énvédő, versengő), így az érték kutatások e területe is összekapcsolható az önkéntességgel.

Kulcsszavak: értékek, generációk, szülő-gyermek értékátadás, érték hasonlóság, önkéntesség és értékek

Schwartz's core values, intergenerational values transfer and volunteering

Zsolt Csák – Hajnalka Fényes

Abstract

This literature review examines Schwartz's theory of core values, including gender and age differences, the transmission of values across generations (parents and children), value similarity within families, and the relationship between values and volunteering. Among the various value theories, the study

¹ Csák Zsolt kutató, MCA – Collegium Professorum Hungarorum,

² Fényes Hajnalka (PhD) közgazdász - szociológus, habilitált egyetemi docens, Debreceni Egyetem, Szociológia és Szociálpolitika Tanszék, CHERD-Hungary, MTA-DE-Jövő tudatosság Fejlesztése Kutatócsoport
A tanulmány az MCA - Collegium Professorum Hungarorum támogatásával készült.

relies on Schwartz's model—originally consisting of ten and later expanded to nineteen core values—due to its broad applicability. These core values have been shown to predict human behavior, including participation in volunteer activities. This research argues that if an individual's volunteering is driven by relatively stable long-term motivations or if volunteering is considered at a societal level, core values may possess strong predictive power. However, it also demonstrates that Schwartz's core values (e.g., benevolence or universalism) do not consistently lead to volunteering, and that individuals who volunteer exhibit diverse value preferences. Clary's Volunteer Functions Inventory (VFI) motivational factors can be mapped onto several of Schwartz's core values, and motivations for volunteering are often value-ambivalent. Furthermore, the study shows that gender- and age-related variations in value preferences are reflected in the demographic characteristics associated with volunteering motivations. The study also explores the relationship between values, anxiety, and trust, highlighting that attitudes toward others may range from altruistic to competitive or self-protective. Thus, this dimension of value research can be meaningfully linked to the study of volunteering.

Keywords: values, generations, parent–child value transmission, value similarity, volunteering and values

BEVEZETÉS

A fejlődő és növekvő számú tudományos publikációk ellenére az emberi viselkedés még napjainkban sem teljeskörűen megértett vagy előrejelezhető. A cselekvést kiváltó és formáló tényezőket az idegrendszer szintjétől (például a GABA és glutamát neurotranszmitterek szerepe) egészen a makrotársadalmi folyamatokig (például sztereotípiák) vizsgálják a kutatók. Ezen a vertikálisan, a mikroszinttől a makroszintig terjedő skálán a motivációs konstruktumok – köztük az értékek – kiemelt szerepet kapnak, és számos kutató vizsgálja őket. Az értékek konceptualizálása során több, eltérő tudományághoz tartozó kutatói megközelítéssel találkozhatunk.

Az értékek már az 1900-as évektől kezdődően lényegi szerepet játszottak a makroszintű (Durkheim 1933; Inglehart 1977), és a mikroszintű tényezők magyarázatában (Rokeach 1973; Schwartz 1992). Émile Durkheim (1933) az értékeket az úgynevezett kollektív tudat koncepcióján belül értelmezte, és a fogalmat a társadalom tagjai által széles körben osztott hiedelmekre, normarendszerre, illetve normatív értékek egészére alkalmazta, mint amelyek elősegítik a társadalom kohézióját. Ronald Inglehart (1977) napjainkban is sokak által alkalmazott elméleti modellje két érték-tengelyen helyezi el a társadalmakat. Megközelítése alapvetően a nemzetekre jellemző értékazonosulásbeli változások és összefüggések magyarázatára jött létre.

Az értékek pszichológiai konstruktként való értelmezését leginkább Milton Rokeach (1973) munkája újította meg. Ezt megelőzően a pszichológiai kutatásokban nem találkozhattunk széles körben elterjedt és konszenzusos értékkepcióval. Rokeach elméletében két, hierachikusan egymásra épülő rendszerben képzelte el az értékeket, ahol 1) Végértékeket (Terminal values) és 2) Eszközértékeket (Instrumental values) különböztetett meg. Előbbiek az emberek életének egészen átívelő célokként (például boldogság, szabadság, békés világ), míg utóbbiak leginkább ezeket elősegítő „részcélokként” vagy „eszközökként” értelmezhetők (például bátorság, kedvesség, őszinteség). Hasonlóan Rokeach értékkepciójához, Shalom Schwartz (1992) is az emberi viselkedés és döntés tágan értelmezett motiváló tényezőiként értelmezte az értékeket. Értékdimenziói azonban eredendően más szerkezeti megközelítést mutatnak: az általa meghatározott értékek egyenrangúan, egy körszerkezetbe rendeződnek. Ugyanakkor megemlítendő, hogy noha Schwartz nevéhez leginkább előbbi, az egyének szintjén meghatározott 10 értéket tartalmazó modellt kötjük, a későbbiek során egy, a nemzetek átfogó értékorientációinak megragadására alkalmas keretrendszert is megalkotott (Schwartz 1994). A 2010-es években pedig a 10 emberi értéket tartalmazó elméletét empirikus adatokon bővítette, így legújabb megközelítésében már 19 értéket határoz meg.

Tanulmányunk egyik legfontosabb célja, hogy feltárjuk és bemutassuk a Schwartz-féle alapértékek és az önkéntes cselekvés motivációi közötti lehetséges kapcsolatot. Írásunk elméleti részében elsőként Schwartz (2016) mikroszintű értékorientációs elméletére térünk ki, mely interdiszciplinaritásából, megbízhatóságából, és kultúraközi használhatóságából fakadóan jelenkorunk egyik széleskörben használatos keretrendszere (Schwartz et al. 2012; Schwartz 2014; 2016; Schwartz et al. 2017; Schwartz – Sortheix 2018; Schwartz – Cieciuch 2022). A módszertani részt követően a feldolgozott szakirodalmak alapján narratív elemzést végzünk. Az értékek és a viselkedés kapcsolatának vizsgálata után néhány változót (nemek és kor szerinti eltérések) veszünk sorra, melyekkel a kutatók összefüggésbe hozták az értékeket. Tekintettel arra, hogy a generációk (szülők és gyermekek) közti értékátadás és értékhasználat kiemelt szereppel bír az értékek formálódásában, ennek egy külön alfejezetet szánunk.

Az önkéntesség egy értéktelített cselekvés, melyet különböző motivációk vezérelnek, és e motivációkhoz megfeleltethetőek lehetnek bizonyos alapértékek. Ezen elméleti összefüggés feltárása érdekében egy további alfejezetben összekapcsoljuk a Schwartz-i alapértékeket az önkéntesség funkcionalista megközelítésével (lásd Volunteer Functions Inventory, VFI) (Gazsó

et al. 2022). E két terület (értékek és az önkéntesség motivációi) integrálása újszerűnek számít, mivel a korábbi értékutatók (lásd Sagiv – Schwartz 2022) elsősorban az altruista viselkedéssel kapcsolták össze az értékeket, és nem vizsgálták a változatos motivációk által vezérelt önkéntes cselekvésekkel való kapcsolatot. Tanulmányunk a Schwartz-féle értékek és a VFI elméleti keretrendszerének szintézisével hozzájárulhat ahhoz, hogy az értékek és az önkéntesség kapcsolatát vizsgáló, átfogó és komplex magyarázó modellek születhessenek.

SCHWARTZ ÉRTÉKORIENTÁCIÓS ELMÉLETE

Shalom Schwartz (1992) több mint 30 éve határozta meg mikroszintű értékelméletének napjainkban is alkalmazott dimenzióit. A kezdetben 11 értékdimenziót megkülönböztető modellt 20 eltérő nemzet mintáján validálta. Az empirikus adatokon azonban a spiritualitás (spirituality) értéke csak néhány nemzet esetében volt azonosítható külön dimenzióként, így elhagyta a modelltől. Pár évvel később Schwartz (1994) egy makroszintű, a nemzetek átfogó értékorientációinak megragadására alkalmas keretrendszert is megalkotott. Ebben három bipoláris dimenzióval írja le a kultúrákban uralkodó értékeket:

- 1) Autonómia vs. Beágyazottság (Intellectual/Affective autonomy vs. Embeddedness),
- 2) Egalitarizmus vs. Hierarchia (Egalitarianism vs. Hierarchy), valamint
- 3) Harmónia vs. Fölény (Harmony vs. Mastery).

Noha a későbbiek során is alkalmazták e keretrendszert (lásd Schwartz 2014), de olyan széleskörben nem terjedt el úgy, mint a mikroszintre irányuló modell. Schwartz a mikroszintű, 10 alapértéket tartalmazó modelljét az annak megalkotását követő húsz évben átdolgozta, és 19 alapértékre bővítette (Schwartz et al. 2012). Ezt a részletesebb keretrendszert a későbbiekben szintén bemutatjuk, elsőként azonban Schwartz mikroszintű értékelméletének néhány alapvető fogalmi és szerkezeti tulajdonságáról szólnunk.

Bár Schwartz 1992-ben alkotta meg az 10 alapértéket tartalmazó modelljét, illetve ezzel együtt elméletének alapvetéseit is, e modell a későbbiek során számos empirikus adaton nyugvó finomításon ment keresztül. Például az 1992-ben megjelent publikációjában a konformitás és a tradíció alapértékei még nem egymás mellett, hanem egymás mögött helyezkedtek el (Schwartz 1992). Annak érdekében, hogy az idővel eszközölt pontosításokkal együtt, a jelen korunkban is elfogadott modellt mutassuk be, egy későbbi munkájára építkezünk. 2016-os dolgozata szerint az általános emberi alapértékek olyan tágan vett motivációs konstruktumok

vagy vezérelvek, melyek az emberek vágyait, orientációit fejezik ki. Elmélete alapján az alapértékekkel kapcsolatosan az alábbi hét megállapítás kulcsfontosságú:

1) A kíváncsatos célok fontosságáról való *hiedelmekként* is értelmezhetők; 2) Az aktiválódásuk *érzelmeket vált ki*; 3) Olyan *alapvető célok*, amelyek szituációfüggetlenül érvényesek, tehát túlmutatnak konkrét helyzeteken; 4) *Tudatosan vagy tudattalanul motiválják* a viselkedést, az észlelést és a hozzáállást; 5) Hatásuk a releváns értékek közötti *kompromisszumok révén* valósul meg; 6) *Normaként vagy mérceként szolgálnak* cselekvések, emberek és események értékelésére; 7) *Fontossági sorrendbe* rendeződnek egy viszonylag tartós hierarchikus rendszerben (Schwartz 2016).

Schwartz megközelítése szerint az alapértékek az emberi lét olyan kardinális igényeihez kapcsolódnak, mint a biológiai szükségletek, az összehangolt társadalmi interakciók, és a csoport túlélésének és jólétének biztosítása. Ebből kifolyólag az általa deklarált értékek kultúrafüggetlenek, így a legtöbb társadalomban kellő pontossággal mérhetők. E megállapítását 80 különböző ország mintáján végzett empirikus vizsgálatai támasztják alá (Schwartz 2016; Schwartz – Sortheix 2018).

Schwartz 10 alapértéke és azok körstruktúrája

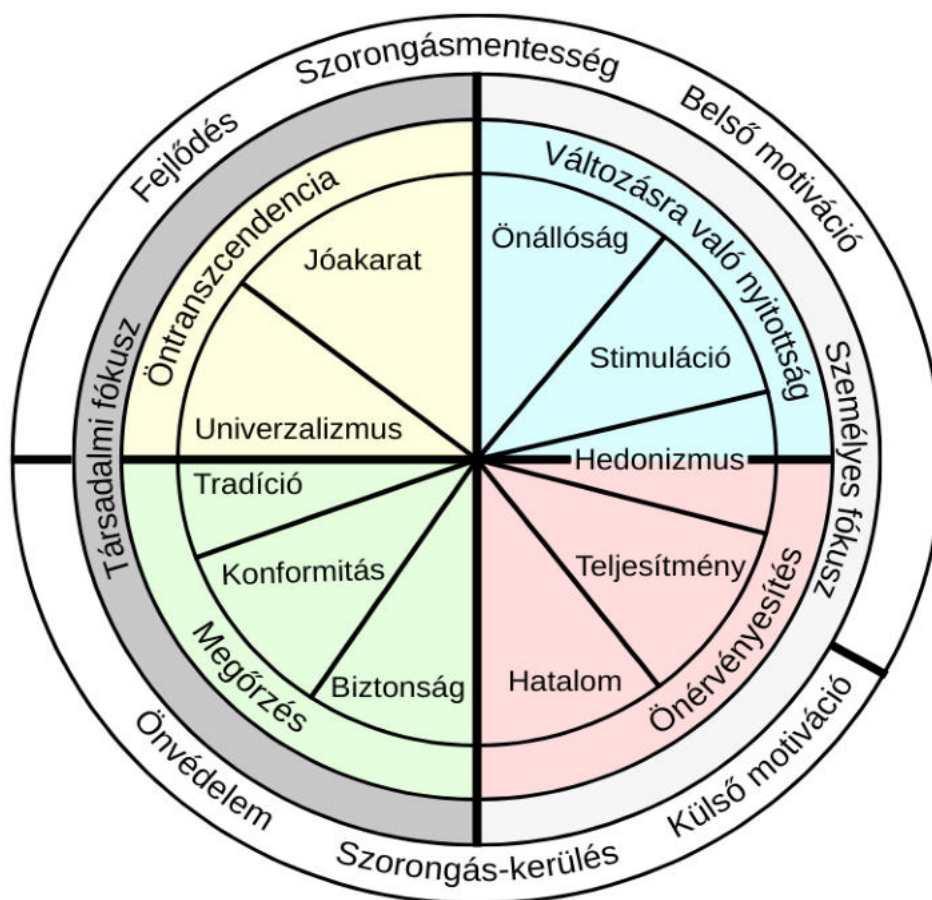
Az értékorientációs elméletben az értékeket motivációs irányultságuk alapján tíz típusba sorolják, amelyeket alapértékeknek nevezünk:

1. *Hatalom (Power)*: Az emberek és erőforrások felett gyakorolt kontrollra vonatkozik (pl. tekintély, vagyon, társadalmi befolyás).
2. *Teljesítmény (Achievement)*: A társadalmi sztenderdek szerinti egyéni sikerek és kompetenciák (pl. ambíció, siker, tehetség, befolyás).
3. *Hedonizmus (Hedonism)*: Az érzéki öröme és kellemes élmények keresésére irányul (pl. szórakozás, az élet élvezete, öröm).
4. *Stimuláció (Stimulation)*: Az emberi szervezet természetes, változatosságra való törekvéséből fakad (pl. sokszínűség, kaland, izgalom).
5. *Önállóság (Self-direction)*: Önálló gondolkodásra és cselekvésre irányuló értékek (pl. kreativitás, kíváncsiság, szabadság, függetlenség).
6. *Univerzalizmus (Universalism)*: Az emberi közösség felé tanúsított megértés, tolerancia, valamint a természet jólétének előmozdítása (pl. igazságosság, egyenlőség, világbéke, környezetvédelem).

7. *Jóakarat (Benevolence)*: Azok jólétének megőrzése és elősegítése, akik közel állnak hozzánk (pl. segítőkészség, becsületesség, szeretet).
8. *Tradíció (Tradition)*: Kulturális vagy vallási szokások és eszmék iránti tisztelet és elkötelezettség (pl. hagyománytisztelet, alázat, vallásosság).
9. *Konformitás (Conformity)*: Olyan cselekvések és impulzusok gátlását (visszafogását) tükrözi, amelyek másoknak árthatnak vagy megsértik a társadalmi elvárásokat (pl. engedelmesség, udvariasság, idők tisztelete).
10. *Biztonság (Security)*: A kapcsolatok, a társadalom és önmagunk biztonságára, harmóniájára és stabilitására vonatkozó értékek (pl. társadalmi rend, személyes biztonság, nemzetbiztonság).

Ezen alapértékek nem függetlenek egymástól, kapcsolatuk szemléltetésére leginkább egy körstruktúra (lásd az 1. ábrát) alkalmas, melyben az egyes értékek között nincsenek éles határok.

1. ábra. A Schwartz-féle alapértékek



Forrás: Saját szerkesztés Schwartz (2016) alapján.

A térben egymás mellett elhelyezkedő értékek tehát fokozatosan simulnak a mellettük lévőbe. A körkörös elrendeződést az egyes háttérváltozók alapértékekkel mutatott kapcsolatai is alátámasztják. Ha egy háttérváltozó az egyik alapértékkel szoros kapcsolatot mutat, úgy az amellet elhelyezkedő alapértékkel gyengébb, de még mindig pozitív kapcsolat várható (szomszédság konzisztencia elve). Minél távolabbi értékkel vizsgáljuk meg a kapcsolatát, annál gyengébb lesz a korreláció, mígnem negatív előjelűvé nem válik (monoton csökkenés elve). A vizsgált változó a legerősebb pozitív korrelációt mutató alapértékkel szemben elhelyezkedő alapértékkel fogja mutatni a legerősebb negatív korrelációt (Schwartz 2016; Schwartz – Sorthaix 2018). E szabályszerűségek az egyének mindennapi tevékenységei gyakoriságának, a jobb- vagy baloldali politikai irányultságuknak továbbá a kooperativitásra való hajlandóságuk előrejelzése során is megfigyelhetők (Schwartz 2016).

Az előbbiekben bemutatott alapértékek motivációs irányultságuk szempontjából azonos értékeket magukba foglaló értékorientációk. Ezen alapértékeket több szempontból is csoportosíthatjuk.

A magasabb rendű bipoláris dimenziók. A tíz alapértéket az empirikus vizsgálatokban gyakran két bipoláris dimenzió mentén vizsgálják (Döring et al. 2015; Schwartz – Sorthaix, 2018; Schwartz – Cieciuch 2022). Az egyik dimenzión a *megőrzés* (Conservation) értékek állnak szemben a változásra való *nyitottságot tükrözőkkel* (Openness to Change), míg a másik dimenzión *az önérvényesítés* (Self-Enhancement) és az *öntranszendencia* (Self-Transcendence) alkotnak ellentétpárokat. A szakirodalom e négy, egymástól elkülönülő értékcsoporthoz legtöbbször magasabb rendű értékeként definiálja (Schwartz – Cieciuch 2022).

- A megőrzés értékei a rendet, az önkorlátozást, a múlt megőrzését, míg a változásra való nyitottság értékei a gondolkodás, a cselekvés és az érzelmek függetlenségét, valamint környezetünk átalakulását szorgalmazzák.
- Az önérvényesítés a saját érdekeket és sikert képviselő, a mások feletti dominanciát célzó értékeket tükrözi, míg az öntranszendencia a mások jólétével és boldogulásával kapcsolatos értékeket tartalmazza.

E felosztásban a hedonizmus alapértéke átmeneti helyzetű, mind az önérvényesítés, mind a változásra való nyitottság dimenziókhöz kapcsolódik. A négy magasabb rendű értékre való tagolásnak dimenzióredukciós eljárásokból fakadó előnyei is vannak. Ilyen például a

pontosabb mérés, a statisztikai eljárások egyszerűbb kivitelezése, vagy az átláthatóság növelése.

Alapértékek és érdekek – az egyéni és a szociális fókuszú alapértékek. Egy másik megközelítésben az alapértékeket az általuk szolgált érdekek mentén osztják fel. Ebben az esetben *a személyes/egyéni* (personal focus) és a *társadalmi/társas fókuszú* (social focus) alapértékek állnak egymással szemben. Az előbbi csoport (személyes fókuszú) olyan értékeket takar, melyek a személyes tényezőkhez kötődnek (önállóság, stimuláció, hedonizmus, teljesítmény, hatalom), és az egyének érdekérvényesítésének módjait, jellemvonásait határozzák meg. Ezzel szemben az utóbbi csoportba (társadalmi fókusz) tartozó értékek a társadalmi kollektívához való viszonyulást takarják, mint a jóakarat, az univerzalizmus, a tradíció, a konformitás és a biztonság.

Az alapértékek viszonya a szorongással és a bizalommal. A harmadik megközelítés az alapértékeket a szorongással való viszony alapján határozza meg. A két csoportnak Schwartz (2016) *a szorongásmentes* (anxiety-free) és *a szorongáskerülő* (anxiety-avoidance) elnevezéseket adta. A szorongásmentes értékek nem járnak együtt intenzív szorongással, és elsősorban az egyén autonómiáját, fejlődését és önmegvalósítását fejezik ki. Ezzel szemben a szorongáskerülő értékek az én védelmét szolgálva, a fenyegetés elkerülésére, a kiszámíthatóság növelésére (megőrzés értékek) vagy annak aktív kontrollálására vonatkoznak (hatalom alapérték). A teljesítmény alapértéke ebben az esetben határterületen található. Ez ugyanis egyszerre önérvényesítő, így irányulhat a szorongást kiváltó tényezők kontrollálására, illetve egyszerre szolgálja az egyén növekedését és fejlődését is, mely a kompetenciaérzés és az énhatékonyság növelésével szorongásmentes vonásokat hordoz.

Ahogy arra Schwartz (2016) is rámutat, ez a felosztás párhuzamba hozható *a szabályozási fókusz* (growth; self-protection) és *a külső-belső motivációk* (extrinsic – intrinsic) elméletével. A Tory Higgins-féle (2012) szabályozási fókusz elmélet alapján az egyének két fő önszabályozási rendszerét különböztethetjük meg. Az egyik (self-protection) a stabilitás fenntartását, a veszteségek és a negatív következmények minimalizálását tartja szem előtt. A körstruktúra alsó felén található alapértékek leginkább e motívumokhoz köthetők, hiszen a tradíció, a biztonság, a konformitás, a hatalom és a teljesítmény értékek éppen ezt a stabilitást és a veszteségek elkerülését célozzák. A másik önszabályozó rendszer (growth) pedig a fejlődésre, önmagunk kiteljesedésére, jutalmak megszerzésére irányul. Ehhez a felül

elhelyezkedő alapértékek kapcsolódhatnak, melyek az intellektuális és személyiségbeli fejlődést, az önmegvalósítást, valamint szociális kapcsolataink megerősítésének igényét fejezik ki.

A Richard Ryan és Edward Deci (2000) nevéhez fűződő külső-belső (extrinsic – intrinsic) motivációk megkülönböztetése a motivációk eredetén alapszik. A külső motivációk során az egyén önmagán kívül eső tényezőkért cselekszik. Az értékek vonatkozásában ezek lehetnek anyagi erőforrások vagy presztízs (hatalom és teljesítmény értékek), valamint a szankciók elkerülése (konformitás, tradíció értékek), vagy a védelem elnyerése (biztonság értéke). Ezzel szemben a belső motivációk során az egyén a cselekvés következtében megélt öröm és kielégülés érzése miatt cselekszik. Az értékek vonatkozásában ehhez kötődik az újdonság és érzelmi örömök keresése (stimuláció és hedonizmus értékek), valamint a gondolatok és cselekvések szintjén megélt autonómia és kompetencia érzése (önállóság értéke). A közeli ismerőseink jólétének önzetlen elősegítése (jóakarat értéke) és a tágabb közösséghez való hozzájárulás (univerzalizmus értéke) ugyancsak a belső motivációkhoz sorolhatók.

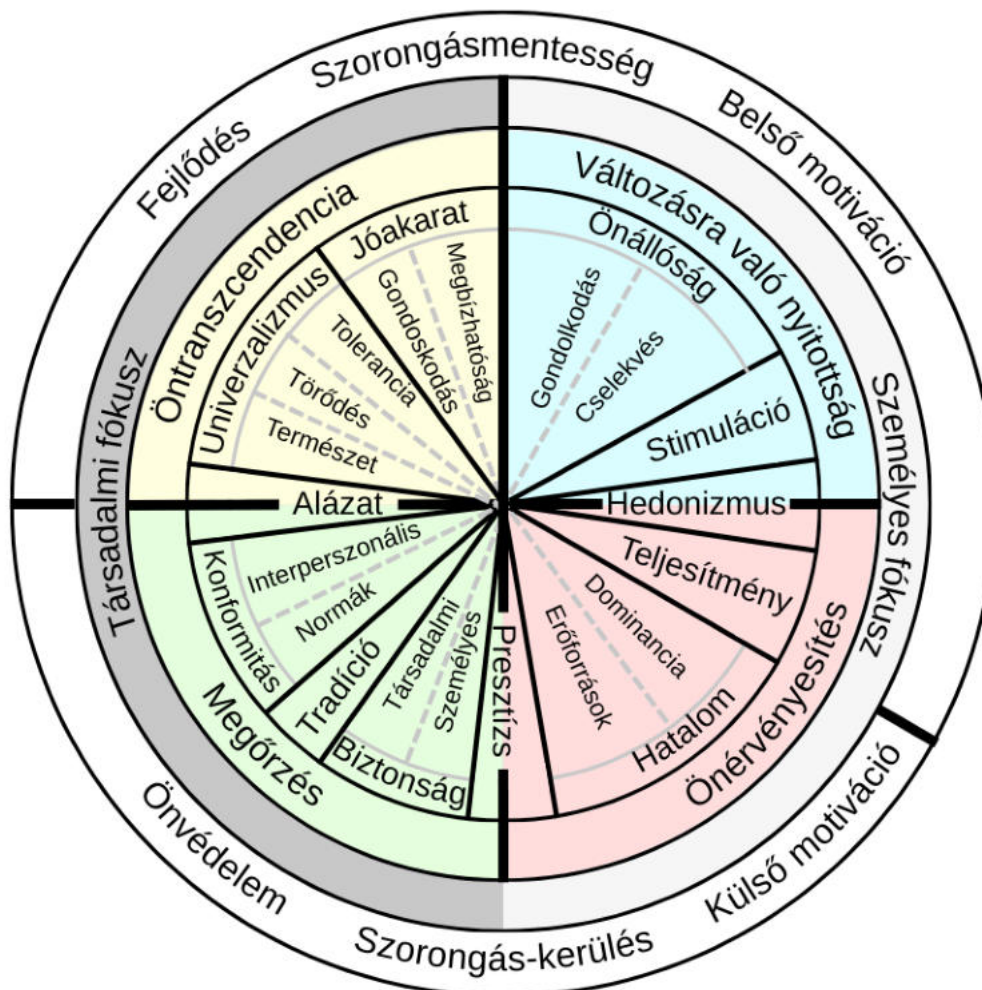
A hazai szakirodalom (lásd Grünhut et al. 2019) összekapcsolja a Schwartz-i értékmodellt a bizalom-koncepciókkal, és empirikus adatokon is összefüggéseket mutat ki az értékpreferenciák és a bizalom három szintje (morálisan-emocionálisan megalapozott magas, morálisan-emocionálisan megalapozatlan magas, illetve az alacsony bizalmú csoport) között. Az elméleti rész olyan formában köti össze a bizalmat az értékekkel, hogy a hatalom, az elismerés, a biztonság, a tradíció és a konformitás értéke énközpontú és énvédő funkciókkal bír, valamint inkább az emberek iránti bizalmatlansággal függ össze. Ezzel szemben a társadalom fókuszú értékek, mint a jóindulat, az univerzalizmus, illetve a változásokra való nyitottság (önállóság és stimuláció) nagyobb fokú bizalommal jár együtt. Ezzel összhangban az ESS 2016-os felmérés adatai mentén kimutatták, hogy a segítőkészség és egyes univerzális értékek (mint a társadalmi egyenlőség, a társadalmi igazságosság, a gondolat szabadsága) a morálisan-emocionálisan megalapozott bizalmúak körében voltak a leghangsúlyosabbak.

A BŐVÍTETT, 19 ALAPÉRTÉKET TARTALMAZÓ MODELL

Az elmúlt évtizedben Schwartz és munkatársai (2012) a 10 alapértéket tartalmazó értékorientációs modellt átdolgozták, és 19 alapértékre bővítették. Az eredeti 10 alapérték ebben a módosított modellben is megtalálható, azonban egyes korábbi alapértéket kettő,

esetleg három további alapértékre osztottak, illetve további két új értéket is meghatároztak (Schwartz et al. 2012; 2017; Schwartz – Cieciuch 2022).

2. ábra. Schwartz 19 alapértéket tartalmazó értékorientációs modellje



Forrás: Saját szerkesztés Schwartz et al. (2017) alapján.

Schwartz a 19 alapérték mindegyikéhez külön értelmezést adott. A korábbi 10 alapérték két vagy három részre osztása során a fő jelentéstartalom maradt, azonban annak egy-egy külön aspektusára irányulnak a tagolt dimenziók. A két újonnan meghatározott érték nem köthető egyik korábbi alapértékhez sem, így ezek interpretációja is független ezektől. Az 1. táblázatban Schwartz és munkatársai (2012:669) pontos megfogalmazásaira építve mutatjuk be a 19 alapértéket, a korábbi 10 alapértékkal párhuzamba állítva.

1. táblázat. A Schwartz-féle 19 alapérték, valamint annak interpretációja

Schwartz 10 alapértéket tartalmazó modellje	Schwartz bővített, 19 alapértéket tartalmazó modellje	A 19 alapérték értelmezése Schwartz szerint
Hatalom (Power)	Hatalom – Dominancia (Power – Dominance)	„Hatalom az emberek feletti kontroll gyakorlása révén”
	Hatalom – Erőforrások (Power – Resources)	„Hatalom az anyagi és társadalmi erőforrások feletti kontroll révén”
Teljesítmény (Achievement)	Teljesítmény (Achievement)	„A társadalmi sztemderdek szerinti egyéni sikerek és kompetenciák”
Hedonizmus (Hedonism)	Hedonizmus (Hedonism)	„Örömszerzés és érzéki élvezetek”
Stimuláció (Stimulation)	Stimuláció (Stimulation)	„Izgalom, újdonság és változás”
Önállóság (Self-direction)	Önállóság – Gondolat (Self-direction – Thought)	„Szabadság biztosítása a kreativitás és a személyes képességek fejlesztése érdekében”
	Önállóság – Cselekvés (Self-direction – Action)	„A saját cselekedeteinek szabad meghatározása”
Jóakarát (Benevolence)	Jóakarát – Gondoskodás (Benevolence – Caring)	„A csoporttagok jóléte iránti elkötelezettség”
	Jóakarát – Megbízhatóság (Benevolence – Dependability)	„Megbízható és hiteles tagja lenni a csoportnak”
Univerzalizmus (Universalism)	Univerzalizmus – Természet (Universalism – Nature)	„A természeti környezet megóvása”
	Univerzalizmus – Törődés (Universalism – Concern)	„Elkötelezettség az egyenlőség, az igazságosság és a védelem iránt minden ember számára”
	Univerzalizmus – Tolerancia (Universalism – Tolerance)	„Az önmaguktól eltérő emberek elfogadása és megértése”
	Alázat (Humility)	„Felismerni saját jelentéktelenségünket a dolgok nagyobb rendszerében”
Konformitás (Conformity)	Konformitás – Normák (Conformity – Rules)	„Megfelelés a szabályoknak, a törvényeknek és a hivatalos kötelezettségeknek”
	Konformitás – Interperszonális (Conformity – Interpersonal)	„Mások felzaklatásának vagy megkárosításának elkerülése”
Tradíció (Tradition)	Tradíció (Tradition)	„Kulturális, családi vagy vallási hagyományok fenntartása és megőrzése”
Biztonság (Security)	Biztonság – Személyes (Security – Personal)	„Biztonság a közvetlen környezetben”
	Biztonság – Társadalmi (Security – Societal)	„Biztonság és stabilitás a tágabb társadalomban”
	Presztízs (Face)	„Biztonság és hatalom a társadalmi megítélés megőrzésén és a megaláztatás elkerülésén keresztül”

Forrás: saját szerkesztésű táblázat. Megjegyzés: A 19 alapérték értelmezése a szerzők fordítása

A módosítások ellenére az új modell minden korábban tárgyalt szerkezeti és egyéb strukturális tulajdonságában (például szomszédság konzisztencia elve és monoton csökkenés elve) megegyezik az eredetivel. Az értékek finomítását az empirikus eredmények is alátámasztották. Az átdolgozott keretrendszer célja volt – többek közt – a nagyobb magyarázóerő biztosítása,

illetve a szűkebb aldimenziók előnyösebbek lehetnek más változók (pl. politikai irányultság, vagy akár az önkéntesség) előrejelzése során.

MÓDSZERTAN

Kutatásunk célkitűzése volt, hogy a generációk közötti értékátadás szakirodalmát is áttekintve feltárjuk az értékek és önkéntesség közötti elméleti összefüggéseket. Tanulmányunkban a narratív áttekintés módszerét alkalmaztuk, mely által lehetőségünk nyílik a téma értelmezésére, illetve a meglévő ismeretek szintetizálására. Az eljárásból adódóan a beválogatás nem egy előre meghatározott protokoll alapján történt, hanem a szerzők szakmai tájékozottságán, ismeretein és a tudományos művek relevanciájának szerzői megítélése mentén. Az irodalomgyűjtés során az olvasott, relevánsnak bizonyuló tudományos művek bibliográfiáján keresztül újabb irodalmakat vontunk be az elemzésbe. Eljárásunkban 53 tudományos művet dolgoztunk fel, melyek jelen tanulmány alapjául szolgálnak.

AZ ÉRTÉKEK ÉS A VISELKEDÉS KAPCSOLATA

Munkánk során a cselekvést és a viselkedést különálló fogalomként értelmezzük. A viselkedést az olyan külső és belső emberi szervezeti reakciókra értjük, melyeket kívülről megfigyelhetünk és nem feltétlenül tudatosak vagy célirányosak. A cselekvés ezen belül a tudatos, szándékolt viselkedést jelenti. A motivációkat pedig a viselkedések – így egyúttal a cselekvések – megindításáért és fenntartásáért felelős belső hajtóerőként definiálhatjuk.

Az értékek viselkedésszervező szerepét közvetlenül (Schwartz 2016; Schwartz et al. 2017; Kesberg – Keller 2018) és közvetve (Barni et al. 2011; Roest et al. 2012; Chan – Tam 2016; Pastorelli et al. 2021) számos kutatás igazolja. Mindenekelőtt azonban lényeges néhány alapvetéssel tisztában lenni e témakör kapcsán. Schwartz (2016) megállapításai szerint az értékek azért motiválják az emberek viselkedését, illetve azon belül a cselekedeteiket, mert valenciát (vonzalmat vagy taszítást) rendelnek azok lehetséges kimeneteleihez. Egy vitahelyzet egy teljesítmény értékeivel erősen azonosuló egyén számára pozitív valenciát kaphat (vonzó és motiváló lesz). Ezzel szemben az univerzalizmus értékeit kiemelkedően fontosak tartó egyén, aki a békére és a konfliktus elkerülésére törekszik, a vitahelyzethez negatív valenciát társíthat (taszító lesz számára, kerülni fogja). Az értékek aktivációs gyakorisága sem elhanyagolható: azon érték, amely többször aktiválódik, hangsúlyosabb az

egyén számára és ezzel párhuzamosan nagyobb hatást is gyakorol a viselkedésére és a cselekvéseire. Továbbá az érték-viselkedés közötti kapcsolat akkor igazán nyilvánvaló és erős, ha az adott szituációban a viselkedés szempontjából releváns az adott érték. Egyes vizsgálatok alapján az értékek befolyásolják azt is, hogy az emberek mire figyelnek, mit észlelnek a szituációból és miképp értelmezik azt, tehát meghatározó erővel bírnak a szubjektív szituáció élményekre (Kesberg – Keller 2018).

A fenti megállapítások függvényében Schwartz (2016) megkülönbözteti az „értékkifejező” és az „érték-ambivalens” cselekvéseket. Előbbi halmazba olyan cselekvések tartoznak, amelyeket elsősorban egy-két érték ösztönöz és az azzal ellentétes értékek gátlóan hatnak rá. Ennek következtében e cselekvések az értékek által jól előre jelezhetőek. Például a hatalom értéke a manipulációt, míg a stimuláció értéke a kockázatos cselekvéseket jelzi előre magas megbízhatósággal. Az érték-ambivalens cselekvések viszont akár ellentmondó értékekkel is összefügghetnek, így az értékek sokkal kevésbé alkalmasak ezek előrejelzésére. A sok túlóra vállalását például motiválhatja a teljesítmény (másokhoz képest jobb teljesítményt nyújtani) és az önirányítás értékei (a munkája az önmegvalósítás eszköze), ugyanakkor a biztonság (anyagi stabilitás), vagy akár a konformitás (felettesek elvárása) értékei is szerepet játszhatnak benne. Végezetül megjegyezzük, hogy az érték és a cselekvés közötti kapcsolatot nem befolyásolja lényegileg sem a normatív nyomás (hogy adott társadalomra milyen értékprofil jellemző), sem az adott cselekvést végrehajtó egyén neve (Schwartz et al. 2017).

AZ ÉRTÉKEKKEL ÖSSZEFÜGGÉSBE HOZHATÓ EGYÉB TÉNYEZŐK

Számos tudományos munka foglalkozik azzal, hogy milyen tényezők mutatnak összefüggést az emberi értékekkel. Tanulmányunkban nem vállalkozunk a teljeskörűsége. Áttekintésünk során az alapértékek nemi és életkori összefüggéseire térünk ki, majd, mivel a szakirodalom feldolgozása során központi szerepet kapott a generációk közti értékátadás és érték hasonlóság témája, így ennek egy külön fejezetet szánunk. Végül kitérünk az önkéntesség és az alapértékek kapcsolatára is.

Az értékorientációk életkori és nemek szerinti összefüggései

Az, hogy mely értékeket mennyire tartják az egyének fontosnak, összefüggést mutat a válaszadó életkorával és nemével (Barni et al. 2011; Döring et al. 2015; Schwartz 2016; Vecchione et al. 2016; Boehnke et al. 2021; Sagiv – Schwartz 2022; Alaminos et al. 2023).

Összesen 27 országban, több mint 80 ezer fő megkérdezésével az az eredmény mutatkozott, hogy a nők valamivel fontosabbnak vélik a biztonság ($r=0,03$), a konformitás ($r=0,03$), a tradíció ($r=0,09$), a jóakarat ($r=0,16$) és az univerzalizmus ($r=0,12$) értékeket, mint a férfiak. Ezzel szemben a férfi válaszadók az önirányítás ($r=0,06$), a stimuláció ($r=0,09$), a hedonizmus ($r=0,07$), a teljesítmény ($r=0,12$) és a hatalom ($r=0,13$) értékekkel azonosultak inkább (Schwartz 2016). E különbségek már gyermekkorban is megmutatkoznak. A magasabb rendű értékeket vizsgálva a lányok az öntranszcendencia és a megőrzés értékekkel azonosulnak inkább, míg a fiúgyermekek inkább az önérvényesítés értékekkel (Barni et al. 2011; Döring et al. 2015; Kandler et al. 2016; Schwartz 2016). További értékutatások szerint (Alaminos et al. 2023) 40 európai országból 5 esetben a nőkre inkább volt jellemző a segítőkészség (jóakarat) és az univerzalizmus, mint alapérték, bár a többi országban, köztük Magyarországon, nem volt szignifikáns különbség nemek szerint. Érdekes viszont, hogy bizonyos felmérések szerint a fiúk és a lányok által a szüleiktől érzékelt szocializációs értékekben mégsem mutatkozik eltérés (Barni et al. 2011). Ezen összefüggések elemzése során fontos megemlíteni, hogy a megfigyelt nemi különbözőségek eredete eltérő. Nem tudni, hogy a felnőtt mintában megmutatkozó nemi eltérésekben mekkora szerepet tulajdoníthatunk a biológiai és genetikai tényezőknek, és mekkorát a környezeti hatásoknak (pl. nemi sztereotípiáknak megfelelő nevelés). Bár a genetika közvetetten hatást gyakorolhat az ember által vallott értékekre (Knafo et al. 2020), a kisgyermekes esetében megfigyelt értékprioritásbeli eltérések leginkább szociokulturális tényezőknek tudhatók be. Ebben az életkori szakaszban a két nem kognitív, szociális és érzelmi fejlődése rendkívül hasonló (Ardila et al. 2011; Chaplin – Aldao, 2013).

Hasonlóan tendenciaszerű megállapításokat tehetünk az életkorral kapcsolatosan is (Schwartz et al. 2012; Vecchione et al. 2016; Boehnke et al. 2021). Schwartz és szerzőtársai (2012) alapján a magasabb rendű értékek közül a megőrzés értékek pozitívan korrelálnak az életkorral (konformitás $r=0,21$; biztonság $r=0,25$; hagyomány $r=0,25$). Ezek az eredmények kapcsolatban állhatnak az öregedéssel együtt járó magasabb társadalmi beágyazottsággal, de felmerül a generációs hatás és a szociokulturális tényezők szerepe is. Pozitív összefüggés figyelhető meg az életkor és a hatalom ($r=0,10$), valamint az életkor és az univerzalizmus ($r=0,09$) között is, és amennyiben az utóbbit a 19 alapérték szerint bontva vizsgáljuk, nagy eltéréseket tapasztalhatunk. Az univerzalizmus – természet ($r=0,26$) és az univerzalizmus – törődés ($r=0,17$) esetében pozitív, ám az univerzalizmus – tolerancia érték esetében negatív

korreláció figyelhető meg ($r = -0,13$). Negatív kapcsolat mutatható ki még a kor és a stimuláció ($r = -0,29$), illetve a jóakarát – megbízhatóság értékei között is ($r = -0,26$). Összességében tehát megfigyelhető, hogy az emberek életkoruk előrehaladtával fontosabbnak vélik a konzervatív, rend- és hagyománytisztelő értékeket, illetve bizonyos gondoskodó értékek prioritása is nő (pl. törődés, természet iránti aggodalom). Ezzel párhuzamosan a nyitottságot, változatosságot, szórakoztatást és individualitást előnyben részesítő értékekkel való azonosulás csökken az életkor növekedésével (Schwartz et al. 2012; Vecchione et al. 2016; Boehnke et al. 2021).

A GENERÁCIÓK (SZÜLŐK ÉS GYERMEKEK) KÖZTI ÉRTÉKÁTADÁS ÉS ÉRTÉKHASONLÓSÁG

Tanulmányunk további témája a szülői szocializáció során történő értékátadás. Az empirikus eredményekből származó következtetések bemutatását megelőzően feltétlenül szót kell ejtenünk arról, hogy milyen tényezők játszanak szerepet a szülő-gyermek értékátadás során.

Az értékátadást befolyásoló négy fő tényező

Számos szakirodalmi tétel szerint a szülő-gyermek között megfigyelhető érték hasonlóság nem egyértelműen a szülői szocializáció sikerességétől függ. A szülők értékátadási folyamata ugyanis nem egyirányú, a szülőt nem lehet egyértelműen a küldő, míg a gyermeket a vevő szerepébe helyezni (Knafo – Galansky 2008; Roest et al. 2010; Akyil et al. 2014; Knafo et al. 2020).

Ariel Knafo és munkatársai (2020) négy komponensre bontották a szülő-gyermek értékátadási folyamatot.

- 1) *A szülői hatások*, melybe beletartozik a szülő nevelési stílusa, érvelési, valamint jutalmazási-büntetési szokásai, illetve a gyermekkel való kapcsolat minősége. A szülő érzékeny és szeretetteljes viselkedése például megnöveli a gyermek értékelfogadási hajlandóságát (Barni et al. 2011; Alfieri et al. 2014; Pastorelli et al. 2021).
- 2) Külön tényezőknek tekintik *a gyermeki hatásokat*, ugyanis a gyermekek a szülővel szemben nem passzív befogadók, hanem reagálnak, kérdéseket tesznek fel, érdeklődnek, sőt, ellenállást is tanúsítanak. Ez hatással lehet a szülői értékekre is, így a gyermek is szocializálhatja a szülőt (Roest et al. 2010; Akyil et al. 2014).

- 3) A *genetikai diszpozíciók* bár nem közvetlenül határozzák meg, hogy valaki milyen mértékben azonosul egyes értékekkel, de közvetetten orientálhatják az egyént. Egyes értékpreferenciák hátterében (pl. társas érzékenység, kockázatkerülés, ingerkeresés) az öröklött temperamentumbeli jellemzők és idegrendszeri eltérések is állhatnak (Knafo – Spinath 2011; Kandler et al. 2016; Zacharopoulos et al. 2016). Néhány vizsgálat eredménye például arra utal, hogy a neuroticizmus lehet az egyik ilyen gén-értékorientáció közötti „közvetítő” tényező (Zacharopoulos et al. 2016).
- 4) Végül a *környezeti és demográfiai hatások* között a lakóhely, a vallás, az anyagi helyzet, továbbá az etnikum, a nem és az iskolázottság hatását emelik ki a kutatók. Ezek szintén közvetetten orientálhatják a gyermeket egy-egy érték felé (Barni et al. 2014; Wray-Lake et al. 2014; Lepshokova et al. 2016; Döring et al. 2017; Luria – Katz 2020). E tényezők többségükben adottak, vagy csak igen nagy időtávban tudnak lényegileg változni, azonban kismértékben mind a szülő, mind a gyermek befolyással lehet a környezetre. Például a gyermekek kifejezhetik igényüket, hogy részesei legyenek egy sportcsapatnak, ahogy a szülők is orientálhatják a gyermeket egy adott közoktatási intézmény felé. A csoporttagságok és a kortárscsoport pedig szintén formálni fogják az gyermekek értékeit (Schmid 2012; Kindschi et al. 2019).

A szülő-gyermek érték hasonlóság vizsgálatának lehetőségei

A szakirodalmak módszertanilag két fő megközelítést alkalmaznak: a *változó központú* (variable-centered) és a *pár központú* (couple-centered) megközelítéseket (Roest et al. 2009). Az előbbi esetében a statisztikai eljárást az egész mintára alkalmazzák, így itt arra kapunk választ, hogy általánosságban hasonló-e a szülő és a gyermek értékrendje. Az utóbbiak pedig a tényleges párok (anya-gyermek, apa-gyermek vagy anya-apa), azaz az úgynevezett „diádok” közötti hasonlóság mértékére és mintázatára irányulnak. Ebben az esetben összekapcsolt adatokkal dolgoznak, és arra a kérdésre adnak választ, hogy a tényleges szülő-gyermek párok között mekkora átlagos érték hasonlóság figyelhető meg. Bármely megközelítést is alkalmazzuk, a kapott eredmények tartalmazni fogják a kulturális hatásokat is.

Néhány kutató a korszellemet, vagyis a Zeitgeistet is elkülöníti modelljeiben. Ezek arra, az értékformálódás tekintetében jelentős szellemi és kulturális légkörre utalnak, melynek révén a tényleges szülő-gyermek kontaktus nélkül – a társadalmi és szociokulturális tényezők miatt – is megfigyelhető bizonyos mértékű érték hasonlóság a szülő és a gyermek között. A

gyermek a médiafogyasztás, a kortársak, illetve a szélesebb társadalommal való kapcsolatba lépés miatt is érzékelnek bizonyos értékeket. Amennyiben a tényleges, a szülők által szocializált értékekre vagyunk kíváncsiak, e kulturális hatásokat érdemes kiszűrni (Roest et al. 2009; Barni et al. 2012; 2013; 2014; Döring et al. 2017).

A kulturális hatások vizsgálata hozzásegít minket ahhoz is, hogy megtudjuk, mennyire hasonlít egy személy értékprofilja az adott társadalmi csoport átlagához (normativitás), de betekintést nyerhetünk abba is, hogy a személy értékprofiljában mekkora az egyedi (disztingvált) értékorientáció. Amennyiben arra a kérdésre szeretnénk választ kapni, hogy a vizsgált mintában az utóbbi, egyedi értékpreferenciákat (amik nem egyeznek a csoportátlaggal) átadta-e a szülő a gyermeke számára, úgy a szülő és a gyermek disztingvált értékprofilját kell összehasonlítanunk (Barni et al. 2014).

A tanulmányok gyakran elkülönítik az egyéni és a szocializációs értékeket. Az egyéni értékek azon értékprofilra utalnak, melyekkel az egyén ténylegesen azonosul. Ebben az esetben az adatfelvétel során a tételeket önmagára vonatkozóan válaszolja meg a személy (a szülő vagy a gyermek). A szülőknél ugyanakkor sok esetben felteszik azt a kérdést is, hogy milyen választ szeretne, hogy adjon a gyermeke az adott kérdésre. Ezzel a szülők szocializációs értékeit mérik, tehát azokat az értékeket, melyeket ténylegesen át szeretne adni a gyermeke számára (Barni et al. 2011; Tam et al. 2012; Tam – Chan 2015; Chan – Tam 2016; Barni et al. 2017; Luria – Katz 2020). Ahogyan arra a korábbi részekben is utaltunk, a szülő-gyermek értékátadásban előfordulhat az is, hogy egy értékkel a szülő azonosul, de nem kívánja átadni gyermeke számára (Benish-Weisman et al. 2013), így érdemes az egyéni és a szocializációs értékeket különválasztani.

A szülő-gyermek érték hasonlóságot vizsgáló kutatások eredményei

A korábbi vizsgálatok arra utalnak, hogy a felnőttek értékpreferenciái nagyobb mértékben illeszkednek a társadalom normatív értékprofiljához, mint gyermekeiké, ugyanakkor ennek mértéke kultúránként eltérő (Barni et al. 2014; Chan – Tam 2016). Az országok között különbség mutatkozhat abban, hogy a szülők milyen mértékben adják át (vagy tudják átadni) gyermekeiknek a disztingvált értékeiket. Annette Roest és munkatársai (2009) tanulmányuk során ugyanazon családból származó anya-apa, anya-gyermek és apa-gyermek párokat vizsgáltak. Eredményeik szerint, míg a két szülő közötti érték hasonlóság javarészt az interperszonális kapcsolatukból eredeztethető, addig a szülő-gyermek érték hasonlóságban

lényegileg közrejátszik a kulturális korszellem is. A két generáció között megfigyelhető érték hasonlóság tehát jórészt abból ered, hogy ugyanazon kulturális környezetben élnek. Eredményeiket alátámasztják azok a kutatások is, amelyek szerint a gyermekek csupán részben interiorizálják a szülők által közvetíteni kívánt értékeket (Barni et al. 2011).

Kultúrafüggetlennek mutatkozik az a korai gyermekkortól a serdülőkorig tartó összefüggés, amit a szülői melegség, a családi értékek (a családtagok megbecsülése és segítése) és a gyermekre jellemző proszociális viselkedés hármasánál figyeltek meg (Pastorelli et al. 2021). A longitudinális kutatás eredménye alapján a pozitív, érzelmi odafigyelést biztosító családi légkör és a családi értékek átadása elősegíti a gyermekek proszociális viselkedését. Az értékek átvételében a kiegyensúlyozott, támogató családi légkör szerepét hangsúlyozza egy másik kutatás is. Daniela Barni és munkatársai (2011) eredményei szerint a szülő-gyermek közötti érzelmi közelség, a gyermeki autonómiát biztosító szülői viselkedés, a szülőpár érték kongruenciája, valamint az értékekkel kapcsolatos egyértelmű kommunikáció mind elősegítették a szülő és gyermek közötti érték hasonlóságot.

Szintén egy longitudinális vizsgálatból következtethetünk arra is, hogy a gyermekekben a munkaetika és a politikai tradicionalizmus³ értékek mind az anyáktól, mind az apáktól átvehetők. Ezen értékek átadása megvalósulhat közvetlenül (például kommunikáció, utánzás, modellezés) által, illetve a szülők autonómiát vagy konformitást támogató viselkedése révén is (Roest et al. 2012). Az eredmények így két elméleti megközelítéshez is kapcsolódnak. Egyrészt ahhoz, mely szerint az értékátadás az utánzás és a modellezés során alakul ki a gyermekben (Bandura 1978; 1999), másrészt ahhoz, amely a szülők értékformáló szerepét elsősorban a gyermek pszichológiai szükségleteinek kielégítéséből (vagy azok elhanyagolásából) gyökerezteti (Ryan – Deci 2001).

Ahogy arra korábban rámutattunk, mind a fiú, mind a lánygyermekek hasonló szocializációs értékeket érzékelnek a szüleik felől (Barni et al. 2011). Nemi különbség mutatkozik viszont abban, hogy mennyire hajlandó a gyermek a szülők által közvetített értékeket átvenni. Barni és munkatársai (2011) szerint a lányok nagyobb nyitottságot tanúsítanak a szülők értékei felé, különösen, ha az az anyjuktól származik. Magyarázat lehet erre, hogy az anyák és apák eltérő

³ A politikai tradicionalizmus (political traditionalism) a Roest és szerzőtársainak (2012) kutatásában használt érték mérő eszköz három alskálájának egyike, mely a rend, a tekintély és a hagyomány felé mutatott elköteleződést tükrözi. Olyan tételekkel mérik, mint például: „a hagyományos értékek és normák megőrzése” vagy „a tekintély iránti tisztelet”.

motivációból adják át értékeiket, mely motivációk összefügghetnek az értéktartalmakkal is (Barni et al. 2017). Bizonyos értékorientációkat (például öntranszcendens) könnyebben vesznek át az emberek (Döring et al. 2017). Az apák valamivel magasabb arányban számoltak be külső nyomásból (például szégyenérzet) fakadó értékközvetítésről. Ez a külső nyomásból eredő értékközvetítés – függetlenül a szülő nemétől – összefüggést mutatott a megőrzés értékekkel, míg az autonóm motivációból cselekvő szülők hajlamosabbak az öntranszcendens értékeket hangsúlyozni. Összességében azonban a szülők értékátadása – függetlenül a nemtől – inkább autonóm, belső motivációktól vezérelt. A szülők tehát elsősorban azokat az értékeket igyekeznek átadni gyermekeiknek, amelyeket saját belső meggyőződésük alapján is fontosnak tartanak (Barni et al. 2017).

A SCHWARTZ-FÉLE ALAPÉRTÉKEK ÉS AZ ÖNKÉNTESSÉG KAPCSOLATA

Az önkéntesség, mint tevékenység, illetve annak motivációs háttere összefügg az egyén értékpreferenciáival, továbbá ennek generációs és nemi különbségeivel is. Azonban fontos kiemelni, hogy nincs egyértelmű megfelelés az értékpreferenciák és az önkéntesség között. Az adott Schwartz-i alapértékek (például a jóakarat vagy az univerzalizmus) nem mindig vezetnek önkéntes munkához, illetve akik önkéntes munkát végeznek, változatos értékpreferenciákkal rendelkeznek. A témához kapcsolódik dolgozatunk azon része is, ahol az értékek és a viselkedés kapcsolatáról írtunk, hogy lehetnek „értékkifejező” és „érték-ambivalens” cselekvések is.

Schwartz érdekek mentén történő felosztása szerint vannak egyéni és kollektív fókuszú értékek. Ehhez hasonlóan, Iwona Nowakowska (2024) kiemeli, hogy az önkéntesség megvalósulhat a mások jólétének növelési szándéka mellett a saját jóllét növelésének indítékából is.

Az önkéntesség funkcionista elméletében (Clary et al. 1998) szintén elkülöníthetők az önkéntesség altruista és individualista motivációi, melyek párhuzamba hozhatóak a Schwartz-i alapértékekkel. A Schwartz-i modellben leginkább az univerzalizmus és a jóakarat alapértékhez (öntranszcendencia értékek) kapcsolódik az önkéntesség (Sagiv – Schwartz 2022), de az önkéntesség hátterében a megőrzés értékek (például a biztonság, a tradíció, a konformitás) is állhatnak, melyek szintén társadalmi fókuszú értékek, sőt megjelenhetnek a személyes fókuszú alapértékek, mint az önérvényesítés (például teljesítmény), vagy a

változásra való nyitottság (például önállóság vagy stimuláció). Az értékpreferenciák az önkéntes munka formáját is meghatározhatják. A biztonság értéke például arra ösztönözheti az egyént, hogy inkább szervezett, intézményi kereteken belül végezzen önkéntes munkát. Ezzel szemben a stimulációs értékazonosulás előtérbe helyezheti a változatos ingerekkel és ismeretekkel járó önkéntes munkavállalást (például idegennyelvű emberek fogadása egy konferencián). Az önérvényesítő értékek (hatalom, teljesítmény) pedig azon önkéntes formákat helyezhetik előtérbe, melyekből az egyén számára közvetlen és gyors haszon is származik. Ilyen lehet például az önkéntesség egy fesztiválon, ahol ingyenes részvételt is biztosítanak az önkéntesnek, vagy egy vállalati önkéntes munka, amely egy későbbi állásajánlat reményével kecsegtet.

A Volunteer Functions Inventory (VFI) hat motivációs faktort határoz meg, melyek az önkéntes tevékenység végzése mögött állhatnak. Ezen önkéntes motívumoknak megfeleltethetők bizonyos Schwartz-féle alapértékek. A VFI-modellben azonban szerepelnek olyan motivációk, melyek mögöttes céljai az érték-cselekvés kapcsolat szempontjából érték-ambivalensnek tekinthetők, így bizonytalanabb a kapcsolatuk az értékekkel. A VFI társas motivációja például a társas kapcsolatok fejlesztése, bővítése céljából végzett önkéntességet jelöli. Ez történhet segítő szándékból (például ahhoz, hogy segíteni tudjak az embereknek, szükségesek a kapcsolatok és a barátok), de a saját érdekek és a befolyás növelése céljából is. A Schwartz-i modell szerint e célok ellentétes értékekből eredeztethetők (öntranszcendencia vs. önérvényesítés), így a VFI társas motivációs faktora érték-ambivalensnek tekinthető. Ugyanakkor a 2. táblázatban az ilyen faktorok esetén is megnevezzük azon alapértékeket, melyekkel a pozitív összefüggés leginkább feltételezhető. Az önkéntesség VFI-modell szerinti motivációs faktoraihoz kapcsolható Schwartz-i alapértékek a 2. táblázatban láthatók.

Fontos megjegyezni, hogy a Schwartz-féle értékek konkrét szituációkon túlmutató motivációs célokként működnek, és időben stabilak (Vecchione et al. 2016). Emiatt egyes önkéntes cselekvéseket nem lehet velük magyarázni. Amennyiben például valaki pillanatnyi büntudata miatt vállal önkéntes tevékenységet (VFI, Énvédelem motivációs faktor), az általunk felvázolt érték-önkéntesség motiváció kapcsolat érvényét veszti. Az 2. táblázatban meghatározott párhuzam tehát csak akkor áll fenn, ha az önkéntességet aktivizáló VFI-motívum viszonylag tartósan befolyásolja a személy önkéntes cselekvéseit.

2. táblázat. Az önkéntesség VFI-modell szerinti motivációs faktorai és a Schwartz-i alapértékek lehetséges kapcsolata

VFI önkéntes motivációs faktorok (Gazsó et al. 2022:73)	A két elmélet közötti kapcsolat típusa (Schwartz megközelítésében)	Pozitívan kapcsolódó Schwartz-i alapértékek (zárójelben a 19 értékes felosztás)
Értékek: altruista viselkedés és értékek, továbbá humanitárius szemlélet.	Értékkifejező	Jóakarat (megbízhatóság, gondoskodás) Univerzalizmus (törődés, természet, tolerancia)
Megértés: készségek, ismeretek fejlesztése és tapasztalatok szerzése.	Értékkifejező	Önállóság (gondolat) Stimuláció
Társas: társadalmi/szociális beállítódás, a társas kapcsolatok bővítése, fejlesztése, alkalmazkodás.	Érték-ambivalens	Jóakarat (megbízhatóság, gondoskodás) Univerzalizmus (törődés, tolerancia) Hatalom (erőforrások) Presztízs
Karrier: egy szakmai és/vagy tudományos terület megismerése, a karrier építése.	Részen érték-ambivalens	Önállóság (gondolkodás) Teljesítmény
Énvédelem: az ego védelme és a problémák elkerülése.	Értékkifejező	Hatalom (dominancia, erőforrások) Presztízs Biztonság (személyes) Konformitás
Növekedés: önismeret, önfejlesztés és a jólétre irányuló motivációk.	Részen érték-ambivalens	Önállóság (gondolkodás, cselekvés) Stimuláció Teljesítmény Hatalom (erőforrások)

Forrás: Saját szerkesztés. *Megjegyzés:* az alapértékek esetében csak azokat tüntettük fel, melyek pozitívan kapcsolódhatnak az adott önkéntes motivációs faktorhoz.

Összességében az önkéntesek motivációi változatosak, és sokszor keverték, de megfigyelhető, hogy főleg a fiatalok körében egyre inkább előtérbe kerülnek az individualista motivációk. Ennek hátterében Nowakowska (2024) szerint az áll, hogy esetükben több a versengő tevékenység, így nagyobb az önkéntesség alternatív költsége. Ilyen értelemben például a szakmai fejlődés vagy a kapcsolatháló bővítése fontosabbá válik számukra az önkéntesség által. Az értékek és az önkéntesség kor szerinti különbségeiben megmutatkozhat a generációs (társadalmi változás) hatás és az öregedés/érés hatása is. Ahogyan azt korábban kifejtettük, az értékek is mutatnak bizonyos tendenciaszerű összefüggéseket az életkorral (Schwartz et al. 2012; Vecchione et al. 2016; Boehnke et al. 2021; Nowakowska 2024). Ezek alapján az önkéntességet az egyén korának előrehaladtával egyre inkább a kollektivisták értékek (Schwartz-féle felosztásban a társadalmi értékek) motiválják, szemben az individualista értékekkel (Schwartz-féle felosztásban az egyéni értékek).

A nők esetén, akárcsak a fiataloknál, szintén igaz, hogy az önkéntességben való részvétel nagyobb lemondással jár, de körükben nem feltétlenül az önkéntesség individualista motivációi az erősebbek. Ők ugyanis – szemben a férfiakkal – valamivel gyakrabban végeznek önkéntes tevékenységet (pl. véradást) mások segítése szándékából (Dorner 2020). A korábbi

fejezetünkben taglalt, értékorientációkban megmutatkozó nemi eltérések ugyancsak párhuzamba állíthatók ezzel a megfigyeléssel. A nőkre jellemzőbb volt ugyanis az öntranszcendens értékekkel (segítőkézség és univerzalizmus) való azonosulás (Barni et al. 2011; Döring et al. 2015; Kandler et al. 2016; Schwartz 2016; Alaminos et al. 2023). Az is igaz lehet azonban, hogy a fenti alapértékek a nők esetében sok esetben a családi feladataikban vagy az önkéntesség informális keretei között érvényesülnek, és nem feltétlenül az önkéntesség formális keretei között.

Elméleti munkánk alapján tehát az önkéntesség, a VFI-modellen keresztül összekapcsolható az emberek alapértékeivel. Az általunk felvázolt kapcsolat erőssége azonban attól függ, hogy mennyire stabil, vonásjellegű motívumok mozgósítják az egyén önkéntes cselekedeteit. Az értékek és az önkéntesség közötti kapcsolatot az értékek életkori és nemi sajátosságai is befolyásolhatják. Fontos kiemelni az elsődleges szocializáció értékorientációkra gyakorolt hatását is, mely alapján a generációk közötti értékátadás egyúttal az önkéntes viselkedés átörökítésének színterévé is válhat. Nowakowska (2024) rámutat arra is, hogy a mások iránti attitűdök lehetnek altruisták vagy kompetitívek (énvédő, versengő), így az értékek kapcsolata a szorongással és a bizalommal is összefügghet az önkéntesség motivációival.

ÖSSZEGZÉS

Szakirodalmi áttekintésünk során bemutattunk több, Schwartz nevéhez köthető értékmodellt. Az eredetileg 10 alapértéket tartalmazó értékorientációs modellt (Schwartz 2016) napjainkra átdolgozták Schwartz és munkatársai, és 19 alapértékre bővítették (Schwartz et al. 2017; Schwartz – Cieciuch 2022). Az értékek számának növelésével párhuzamosan a heurisztikus és magyarázó erő is nőtt, továbbá a modell megbízhatósága 49 vizsgált ország alapján hasonló, de egyes mutatókban (pl. belső konzisztencia) még megfelelőbb is, mint a korábban használt modell (Schwartz – Cieciuch 2022). A mérőeszköz motivációs irányultsága alapján csoportosítja az emberi léthez és szükségletekhez kapcsolódó értékeket. Utóbbi tulajdonsága miatt kultúrák között invarianciát mutat, így egyetemesen használható (Schwartz et al. 2017; Schwartz – Cieciuch 2022). Alkalmazásával olyan kérdések mélyebb megértéséhez kerülhetünk közelebb, mint hogy a szülők hogyan és milyen értékeket örökítenek át gyermekeik számára, továbbá azt is megismerhetjük, hogy mennyire egységesek a felnőtt

lakosság körében a vallott értékek, valamint, hogy a társadalmilag normatívnak tekintett értéktől mely értékek mentén figyelhető meg a legnagyobb eltérés.

Az értékek globális formálódása összefüggést mutathat azzal is, hogy miért vállalnak az emberek önkéntes munkát (Nowakowska 2024). Bár az értékek előrejelzői lehetnek a cselekvéseknek – így az önkéntességnek is –, de a szakirodalom szerint nincs egyértelmű megfelelés. A Schwartz-i alapértékek közül leginkább a jóakarat és az univerzalizmus alapérték függhet össze az önkéntességgel (Sagiv – Schwartz 2022), de ahogyan arra rámutattunk, más értékek is szerepet játszhatnak benne. Az egyértelmű megfelelés hiányában két tényező játszik szerepet. Egyrészt, hogy az önkéntes tevékenységet motiválhatja az altruizmus, ugyanakkor az önérdek is. Másrészt, hogy az önkéntes cselekvést a pillanatnyi érzelmi állapotok és a rövidtávú motivációk is befolyásolják, ami nem magyarázható az egyéni alapértékek segítségével. Elméleti munkánk során azonban amellet érveltünk, hogy amennyiben az egyénnek az önkéntes cselekvését időben viszonylag stabil motivációk vezérlik, vagy társadalmi szinten vizsgálódunk, az alapértékek lényegi prediktív erővel bírhatnak. Ezt alátámasztja az is, hogy az értékek nemi és életkori eltérései is visszatükröződnek az önkéntesek motivációs hátterében.

Összességében, az áttekintett kutatások alapján az önkéntesség értékháttére nem kizárólag altruista: az érték-ambivalens motivációk, valamint a generációs különbségek fontos irányt jelölnek a jövőbeli kutatások számára.

IRODALOM

Akyil, Yudum – Prouty, Anne – Blanchard, Amy – Lyness, Kevin (2014): Parents' experiences of intergenerational value transmission in Turkey's changing society: An interpretative phenomenological study. *Journal of Family Psychotherapy*, 25(1) pp. 42-65.

DOI: <https://doi.org/10.1080/08975353.2014.881690>

Alaminos-Fernández, Paloma – Alaminos-Fernández, Antonio – Alaminos, Antonio (2023): Schwartz: Az értékszerkezet negyven európai társadalomban. Shalom Schwartz elméletén alapuló feltáró megközelítés. Obets Open Science: Alicantei Egyetem.

<https://rua.ua.es/server/api/core/bitstreams/be32a3dc-b728-4c82-a1a3-2472d887fb85/content>

Letöltve: 2025.11.14.

Alfieri, Sara – Barni, Daniela – Rosnati, Rosa – Elena, Marta (2014): "Do not leave your values at home": A study of value orientations of Italian emerging adults and their parents. *Psykhé*, 23(2) pp. 1-12.

DOI: <https://doi.org/10.7764/psykhe.23.2.562>

Ardila, Alfredo – Rosselli, Monica – Matute, Esmeralda – Inozemtseva, Olga (2011): Gender differences in cognitive development. *Developmental Psychology*, 47(4) pp. 984–990.

DOI: <https://doi.org/10.1037/a0023819>

- Bandura, Albert (1978): Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Advances in Behaviour Research and Therapy*, 1(4) pp. 139-161.
DOI: [https://doi.org/10.1016/0146-6402\(78\)90002-4](https://doi.org/10.1016/0146-6402(78)90002-4)
- Bandura, Albert (1999): Social cognitive theory: An agentic perspective. *Asian Journal of Social Psychology*, 2(1) pp. 21-41.
DOI: <https://doi.org/10.1111/1467-839X.00024>
- Barni, Daniela – Alfieri, Sara – Elena, Marta, – Rosnati, Rosa (2013): Overall and unique similarities between parents' values and adolescent or emerging adult children's values. *Journal of Adolescence*, 36(6) pp. 1135-1141. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2013.09.002>
- Barni, Daniela – Donato, Silvia – Rosnati, Rosa – Danioni, Francesca (2017): Motivations and contents of parent-child value transmission. *Journal of Prevention & Intervention in the Community*, 45(3) pp. 180-186. DOI: <https://doi.org/10.1080/10852352.2016.1198125>
- Barni, Daniela – Knafo, Ariel – Ben-Arieh, Aasher – Haj-Yahia, Muhammad (2014): Parent-child value similarity across and within cultures. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 45(6) pp. 853-867.
DOI: <https://doi.org/10.1177/0022022114530494>
- Barni, Daniela – Ranieri, Sonia – Scabini, Eugenia (2012): Value similarity among grandparents, parents, and adolescent children: Unique or stereotypical? *Family Science*, 3(1) pp. 46-54.
DOI: <https://doi.org/10.1080/19424620.2011.671499>
- Barni, Daniela – Ranieri, Sonia – Scabini, Eugenia – Rosnati, Rosa (2011): Value transmission in the family: Do adolescents accept the values their parents want to transmit? *Journal of Moral Education*, 40(1) pp. 105-121. DOI: <https://doi.org/10.1080/03057240.2011.553797>
- Benish-Weisman, Maya – Levy, Sigal – Knafo, Ariel (2013): Parents differentiate between their personal values and their socialization values: The role of adolescents' values. *Journal of Research on Adolescence*, 23(4) pp. 614-620. DOI: <https://doi.org/10.1111/jora.12058>
- Boehnke, Klaus – Galyapina, Victoria – Lebedeva, Nadezhda – Lepshokova, Zarina (2021): Values of ethnic Russians and the Indigenous population in North Caucasus Republics of the Russian Federation: An exploratory three-generation comparison. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 52(5) pp. 489-506.
DOI: <https://doi.org/10.1177/00220221211020444>
- Chan, Hoi-Wing – Tam, Kim-Pong (2016): Understanding the lack of parent-child value similarity: The role of perceived norms in value socialization in immigrant families. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 47(5) pp. 651-669. DOI: <https://doi.org/10.1177/0022022116635744>
- Chaplin Tara – Aldao, Amelia (2013): Gender differences in emotion expression in children: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, 139(4) pp. 735-765.
DOI: <https://doi.org/10.1037/a0030737>
- Clary, E. Gil – Snyder, Mark – Ridge, D. Robert – Copeland, John – Stukas, A. Arthur – Haugen, Julie – Miene, Peter (1998): Understanding and assessing the motivations of volunteers: a functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(6) pp. 1516-1530.
DOI: <https://doi.org/10.1037//0022-3514.74.6.1516>
- Dorner László (2020): *Az önkéntesség lélektani vonatkozásainak empirikus vizsgálatai* [Disszertáció, Debreceni Egyetem]. <http://hdl.handle.net/2437/296792> Letöltve: 2025.11.14.
- Döring, K. Anna – Makarova, Elena – Herzog, Walter – Bardi, Anat (2017): Parent-child value similarity in families with young children: The predictive power of prosocial educational goals. *British Journal of Psychology*, 108(4) pp. 737-756. DOI: <https://doi.org/10.1111/bjop.12238>

Döring, K. Anna – Schwartz, H. Shalom – Cieciuch, Jan – Groenen, J. F. Patrick – Glatzel, Valentina Harasimczuk, Justyna – Janowicz, Nicole – Nyagolova, Maya – Scheefer, E. Rebecca – Allritz, Matthias – Milfont, L. Taciano – Bilsky, Wolfgang (2015): Cross-cultural evidence of value structures and priorities in childhood. *British Journal of Psychology*, 106(4) pp. 675-699.

DOI: <https://doi.org/10.1111/bjop.12116>

Durkheim, Émile (1933): *The division of labor in society*. Transl. by George Simpson. New York: Free Press.

Gazsó Dóra – Dorner László – Csordás Georgina (2022): Fiatal és érett felnőtt önkéntesek motivációi és személyiségvonásai-egy pilot kutatás eredményei. *Önkéntes Szemle*, 2(1) pp. 63-91.

DOI: <https://doi.org/10.53585/OnkSzem.2022.1.63-91>

Grünhut Zoltán – Bodor Ákos – Pirmajer Attila (2019): A bizalom és az alapvető emberi értékek összefüggése. *Replika*, 113, pp. 45-60. DOI: <https://doi.org/10.32564/113.4>

Inglehart, Ronald (1977): *The silent revolution: changing values and political styles among western publics*. Princeton: Princeton University Press.

Higgins, E. Tory (2012). Regulatory focus theory. In: Van Lange, Paul A. M. – Kruglanski, Arie W. – Higgins, E. Tory (eds.): *Handbook of theories of social psychology 1*. Los Angeles–London–New Delhi–Singapore–Washington, D. C.: SAGE Publications Ltd., pp. 483-504.

DOI: <https://doi.org/10.4135/9781446249215>

Kandler, Christian – Gottschling, Juliana – Spinath, M. Frank (2016): Genetic and environmental parent–child transmission of value orientations: An extended twin family study. *Child Development*, 87(1) pp. 270-284. DOI: <https://doi.org/10.1111/cdev.12452>

Kesberg, Rebekka – Keller, Johannes (2018): The relation between human values and perceived situation characteristics in everyday life. *Frontiers in Psychology*, 9, pp. 1676.

DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01676>

Kindschi, Martin – Cieciuch, Jan – Davidov, Eldad – Ehler, Alexander – Rauhut, Heiko – Tessone, Claudio Juan – Algesheimer, René (2019): Values in adolescent friendship networks. *Network Science*, 7(4) pp. 498-522. DOI: <https://doi.org/10.1017/nws.2019.16>

Knafo, Ariel – Galansky, Neta (2008): The influence of children on their parents' values. *Social and Personality Psychology Compass*, 2(3) pp. 1143-1161.

DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2008.00097.x>

Knafo, Ariel – Spinath, M. Frank (2011): Genetic and environmental influences on girls' and boys' gender-typed and gender-neutral values. *Developmental Psychology*, 47(3) pp. 726-731.

DOI: <https://doi.org/10.1037/a0021910>

Knafo, Ariel-Noam – Barni, Daniela – Schwartz, H. Shalom (2020): Parent–child value similarity: Broadening from intergenerational transmission to reciprocal influences, genetics, and environmental antecedents. In: Jensen, Lene Arnett (ed.): *The Oxford Handbook of Moral Development*. Oxford: Oxford University Press, pp. 164-185. DOI: <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780190676049.013.12>

Lepshokova, H. Zarina – Galyapina, N. Viktoriya – Lebedeva, M. Nadezhda (2016): The impact of religious identity and perceived psychological closeness on parent-child value similarity in different religious contexts. *Psychology. Journal of the Higher School of Economics*, 13(2) pp. 223–239.

DOI: <https://doi.org/10.17323/1813-8918-2016-2-223-239>

Luria, Ela – Katz, J. Yaacov (2020): Parent–child transmission of religious and secular values in Israel. *Journal of Beliefs & Values: Studies in Religion & Education*, 41(4) pp. 458-473.

DOI: <https://doi.org/10.1080/13617672.2019.1688472>

- Nowakowska, Iwona (2024): Altruists will be altruists, but what about individualists? The role of future time perspective and social value orientation in volunteers' declarations to continue engagement in three time horizons. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 35(3) pp. 503-514. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11266-023-00613-8>
- Pastorelli, Concetta – Zuffianò, Antonio – Lansford, E. Jennifer – Thartori, Eriona – Bornstein, H. Marc – Chang, Lei – Deater-Deckard, Kirby – Di Giunta, Laura – Dodge, A. Kenneth – Gurdal, Sevtap – Liu, Qin – Long, Qian – Oburu, Paul – Skinner, T. Ann – Sorbring, Emma – Steinberg, Laurance – Tapanya, Sombat – Uribe Tirado, Liliana Maria – Yotanyamaneewong, Saengduean – Al-Hassan, Suhan – Alampay, Liane Peña – Bacchini, Dario (2021): Positive youth development: Parental warmth, values, and prosocial behavior in 11 cultural groups. *Journal of Youth Development: Bridging Research and Practice*, 16(2-3) pp. 379-401. DOI: <https://doi.org/10.5195/jyd.2021.1026>
- Roest, M. C. Annette – Dubas, S. Judith – Gerris, R. M. Jan (2010): Value transmissions between parents and children: Gender and developmental phase as transmission belts. *Journal of Adolescence*, 33(1) pp. 21-31. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2009.05.017>
- Roest, M. C. Annette – Dubas, S. Judith – Gerris, R. M. Jan (2012): Children's value orientations as they traverse adolescence and emerging adulthood: Alternative routes of parental transmission. *Family Science*, 3(1) pp. 22-33. DOI: <https://doi.org/10.1080/19424620.2012.716207>
- Roest, M. C. Annette – Dubas, S. Judith – Gerris, R. M. Jan – Engels, C. M. E. Rutger (2009): Value similarities among fathers, mothers, and adolescents and the role of a cultural stereotype: Different measurement strategies reconsidered. *Journal of Research on Adolescence*, 19(4) pp. 812-833. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1532-7795.2009.00621.x>
- Rokeach, Milton (1973): *Understanding human values*. New York: Free Press.
- Ryan, Richard M., – Deci, Edward L. (2000): Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54-67. DOI: <https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>
- Ryan, M. Richard – Deci, L. Edward (2001): On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, pp. 141-166. DOI: <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>
- Sagiv, Lilach – Schwartz, H. Shalom (2022): Personal values across cultures. *Annual Review of Psychology*, 73, pp. 517-546. DOI: <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-020821-125100>
- Schmid, Christine (2012): The value "social responsibility" as a motivating factor for adolescents' readiness to participate in different types of political actions, and its socialization in parent and peer contexts. *Journal of Adolescence*, 35(3) pp. 533-547. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2012.03.009>
- Schwartz, H. Shalom (2014): Chapter 20 - National culture as value orientations: Consequences of value Differences and cultural distance. In: Ginsburgh, Vicotr A. – Throsby, David (eds.): *Handbook of the Economics of Art and Culture*. Amsterdam: Elsevier, pp. 547-586. DOI: <https://doi.org/10.1016/B978-0-444-53776-8.00020-9>
- Schwartz, H. Shalom (1992): Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In: Zanna, Mark P. (ed.): *Advances in Experimental Social Psychology*. New York: Academic Press, pp. 1-65. DOI: [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60281-6](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60281-6)
- Schwartz, H. Shalom (1994): Beyond individualism/collectivism: New cultural dimensions for values. In: Uichol, Kim – Triandis, Harry – Cigdem, Kagitcibasi – Sang-Chin, Choi – Gene, Yoon (eds.):

- Individualism and collectivism: Theory, method, and applications*. Los Angeles– London–New Delhi– Singapore–Washington, D. C.: SAGE Publications, pp. 85-119.
- Schwartz, H. Shalom (2016): Basic individual values: Sources and consequences. In. Brosch, Tobias – Sander, David (eds.): *Handbook of value: Perspectives from economics, neuroscience, philosophy, psychology and sociology*. Oxford: Oxford University Press, pp. 63-84.
- Schwartz, H. Shalom – Cieciuch, Jan (2022): Measuring the refined theory of individual values in 49 cultural groups: Psychometrics of the revised portrait value questionnaire. *Assessment*, 29(5) pp. 1005-1019. DOI: <https://doi.org/10.1177/1073191121998760>
- Schwartz, H. Shalom – Cieciuch, Jan – Vecchione, Michele – Davidov, Eldad – Fischer, Ronald – Beierlein, Constanze – Ramos, Alice – Verkasalo, Markku – Lönnqvist, Jan-Erik – Demirutku, Kursad – Dirilen-Gumus, Ozlem – Konty, Mark (2012): Refining the theory of basic individual values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 103(4) pp. 663-688. DOI: <https://doi.org/10.1037/a0029393>
- Schwartz, H. Shalom – Cieciuch, Jan – Vecchione, Michele – Torres, Claudio – Dirilen-Gumus, Ozlem – Butenko, Tania (2017): Value tradeoffs propel and inhibit behavior: Validating the 19 refined values in four countries. *European Journal of Social Psychology*, 47(3) pp. 241-258.
DOI: <https://doi.org/10.1002/ejsp.2228>
- Schwartz, H. Shalom – Sortheix, M. Florencia (2018): Values and subjective well-being. In. Diener, Ed – Oishi, Shigehiro – Tay, Louis (eds.): *Handbook of well-being*. Salt Lake City: DEF Publisher, pp. 872-886.
- Tam, Kim-Pong – Chan, Hoi-Wing (2015): Parents as cultural middlemen: The role of perceived norms in value socialization by ethnic minority parents. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 46(4) pp. 489-507. DOI: <https://doi.org/10.1177/0022022115575739>
- Tam, Kim-Pong – Lee, Sau-Lai – Kim, Young-Hoon – Li, Yanmei – Chao, Melody Manchi (2012): Intersubjective model of value transmission: Parents using perceived norms as reference when socializing children. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 38(8) pp. 1041-1052.
DOI: <https://doi.org/10.1177/0146167212443896>
- Vecchione, Michele – Schwartz, H. Shalom – Alessandri, Guido – Döring, K. Anna – Castellani, Valeria – Caprara, M. Giovanna (2016): Stability and change of basic personal values in early adulthood: An 8-year longitudinal study. *Journal of Research in Personality*, 63, pp. 111-122.
DOI : <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2016.06.002>
- Wray-Lake, Laura – Flanagan, A. Constance – Benavides, M. Celina – Shubert, Jennifer (2014): A mixed methods examination of adolescents' reports of the values emphasized in their families. *Social Development*, 23(3) pp. 573-592. DOI: <https://doi.org/10.1111/sode.12065>
- Zacharopoulos, George – Lancaster, M. Thomas – Maio, R. Gregory – Linden, E. J. David (2016): The genetics of neuroticism and human values. *Genes, Brain and Behavior*, 15(4) pp. 361-366.

A MAGYAR ÖNKÉNTESK JELLEMZŐI GENERÁCIÓS MEGKÖZELÍTÉSBEN, AVAGY MIT TUDUNK A Z GENERÁCIÓSOK SZÜLEIRŐL?

FÉNYES HAJNALKA¹ – BARTAL ANNA MÁRIA² –
GYORGYOVICH MIKLÓS³

DOI: <https://doi.org/10.53585/OnkSzem.2025.4.30-64>

Absztrakt

Az önkéntességgel foglalkozó eddigi hazai kutatások elsősorban a fiatalok, a Z generáció, vagy az idősebb korosztály önkéntességére fókuszáltak. Hiánypótló kutatásunkban először vizsgáljuk a magyar önkéntesek generációs jellemzőit az „Önkéntesség Magyarországon 2023” kétezer fős, reprezentatív felmérésére alapozva. Elemzésünk célja egyrészt az volt, hogy feltárjuk a különböző generációkhoz tartozó formális önkéntesek szociodemográfiai háttérét, külső és belső motivációit és önkéntességük jellemzőit. Másrészt célunk volt az is, hogy részletesebben bemutassuk a hazai kutatások által „elhanyagolt” X és Y generációs formális önkéntesek – mint az Z generáció szüleinek – sajátosságait. Vizsgálatunk elméleti megalapozáshoz áttekintettük a modern generációs elméleteket és rávetítettük a Róbert-Valuch-féle magyar generációs térképet a hazai civil-nonprofit és önkéntes szektor történeti csomópontjaira abból kiindulva, hogy a különböző generációk eltérő önkéntességének értelmezéséhez ez megfelelő kontextust ad. Módszertanilag a leíró statisztika mellett kétváltozós módszereket és főkomponensanalízist használtunk fel. Kutatási kérdéseinket az eredeti minta 382 fős almintáján vizsgáltuk, amelybe azok az önkéntesek tartoztak, akik formális szervezeti keretek között (is) voltak önkéntesek. Eredményeink azt mutatták, hogy a formális önkéntesek X és Y generációhoz tartozó tagjai leginkább abban hasonlítottak egymásra, hogy mindkét generációhoz tartozókra érvényes volt a magas iskolai végzettség és a jó anyagi helyzet. A belső motivációkat tekintve az X és Y generáció annyiban volt hasonló, hogy őket jellemezték leginkább a közösségi-ökológiai motivációk. Ez az eredmény különbözik a nemzetközi szakirodalomban leírtaktól, amely e motivációkat a Z generációra tartotta különösen jellemzőnek. Továbbá azt találtuk, hogy az újtípusú önkéntesmotivációk nemcsak a Z generációnál, hanem már az Y generációnál is megjelennek. Azt valószínűsítjük, amit további célzott kutatások igazolhatnak, hogy e téren motivációs mintaátadás lehet az Y generációs „szülők” és Z generációs „gyermekek” között. Az X és Y generáció többsége civil szervezetekhez kötődött önkéntessége során,

¹ Fényes Hajnalka (PhD) közgazdász - szociológus, habilitált egyetemi docens, Debreceni Egyetem, Szociológia és Szociálpolitika Tanszék

² Bartal Anna Mária (PhD), szociálpolitikus-szociológus, az Önkéntes Szemle főszerkesztője.

³ Gyorgyovich Miklós doktorjelölt, szociológus, szakmai vezető, Századvég Közeleti Tudásközpont Alapítvány, Társadalmi Folyamatok és Média Kutató Intézet; Károli Gáspár Református Egyetem, óraadó tanár

Mindkét generációnál a domináns tevékenység a társadalmi és közösségi problémákra reagáló szociális, egészségügyi, környezetvédelmi és településfejlesztési (közösségi), valamint az önfejlesztés, a rekreációs jellegű sport és a szabadidős önkéntesség. Kutatásunk fontos eredménye, hogy míg az X generációsok kétötöde rendszeresen volt önkéntes, addig az Y, és a Z generáció körében már enyhe eltolódás látszik az epizodikus és alkalmi önkéntesség felé. Két évvel a pandémia után minden generációban a többség személyes, offline önkéntességről számolt be, sőt az Y generációnál a „digitális detox” jelenségét érték tetten.

Kulcsszavak: generációk, formális önkéntesek, szociodemográfiai háttér, önkéntesség motivációi és jellemzői, kvantitatív másodelemzés

Characteristics of Hungarian volunteers in a generational approach, or what do we know about the parents of generation Z?

Hajnalka Fényes – Anna Mária Bartal – Miklós Gyorgyovich

Abstract

Previous Hungarian research on volunteering has mainly focused on the volunteering of “young people”, Generation Z or the older generation, with these generations usually being analysed separately. In contrast, our research closes this gap by examining the generational characteristics of Hungarian volunteers based on a representative survey of 2,000 people from the project “Volunteering in Hungary 2023”. The main aim of the analysis was to explore the sociodemographic background, external and internal motivations, and characteristics of volunteering of formal volunteers belonging to different generations. The other goal was to specify the characteristics of formal volunteers of Generation X and Y who have been “neglected” in Hungarian research – as parents of Generation Z. To provide a theoretical foundation, the study reviewed modern generational theories and projected Róbert-Valuch’s Hungarian generational map onto the historical nodes of the domestic civil (non-profit) and volunteer sectors. With the assumption that this presents an appropriate context for interpreting the various volunteering patterns of different generations. The study used bivariate methods and principal component analysis in addition to descriptive statistics. The research questions were applied on a subsample of 382 people from the original sample, which included volunteers who had volunteered within formal organisational frameworks. The results showed that the members of Generations X and Y of the formal volunteers were most similar in that both generations exhibited a high level of educational and economic stability. In terms of intrinsic motivations, the X and Y generations were similar in that they were mostly characterised by community-ecological motivations. This result differs from those described in the international literature, which considered these motivations to be particularly characteristic of the Z generation. In addition, the research found that new types of volunteer motivations appear not only in generation Z, but also in Generation Y. Further targeted research should analyse whether there might be a transfer of motivational models between the “parents” of Generation Y and the “children” of Generation Z in this area. The majority of Generation X and Generation Y have been involved in civil society organisations during their volunteering. In both generations, the dominant activities are social, health, environmental protection, and community development activities that address particular social and community issues, as well as volunteering related to self-development, recreational sports, and leisure. An important result of our research is that while two-fifths of Generation X were regular volunteers; there is already a slight shift towards episodic and occasional

volunteering among Generation Y and Generation Z. Two years after the pandemic, the majority from each generation reported personal, offline volunteering, and in Generation Y, they even experienced the phenomenon of “digital detox”.

Keywords: generations, formal volunteers, sociodemographic background, motivations and characteristics of volunteering, quantitative secondary analysis

BEVEZETÉS

Az önkéntességről való gondolkodást a nemzetközi szakirodalomban a 2000-es évek végéig a veterán (silent), illetve a Baby Boomer generáció által reprezentált „klasszikus” önkénteskép uralta. A fordulatot a generációs szemléletű önkéntesség-kutatásban két tanulmány megjelenése hozta el 2003-ban. Ebben az évben jelent meg a Paul Dekker és Loek Halman által szerkesztett *„The values of volunteering. Cross-cultural perspective”* (Az önkéntesség értékei. Kultúrák közötti perspektívák) című kötet. Azon kívül, hogy az önkéntességgel foglalkozó, máig legjelentősebb kutatók – Jeffrey Bruneau, Femida Handy, Virginia Hodgings, Lucas Mejis, Bogdan Voicu – egy-egy értékes tanulmánnyal gazdagították a könyvet, különös figyelmet keltett Paul Dekker és Loek Halman bevezető tanulmánya (Dekker – Halman 2003:1-17). A szerzők először itt hívták fel a figyelmet arra, hogy egyrészt a Millenniális, vagy Y generációhoz köthetően az önkéntességnek egy „új típusa” van kialakulóban, amit el is neveztek forgóajtó-önkéntességnek (Dekker – Halman 2003:8). Másrészt úgy látták, hogy az önkéntesség értelmezése is átalakulóban van, hiszen egyre kevésbé társadalmi státushoz kötött és elvárt tevékenységként, hanem mindinkább a szabadidő „értelmes” eltöltésének lehetőségeként „merül fel” az önkéntesség vállalása.

Nem kellett sokat várni ennek az „új típusú” önkéntességnek a teoretikus igényű megalapozására sem, hiszen ugyancsak 2003-ban közölt Lesley Hustinx és Frans Lammertyn – *„Collective and reflexive styles of volunteering: A sociological modernization perspective”* (Az önkéntesség kollektív és reflexív stílusai: egy szociológiai modernizációs perspektíva) címmel – egy meghatározó tanulmányt (Hustinx – Lammertyn 2003) a *Voluntas*-ban. A szerzők összekötötték az önkéntesség klasszikus értelmezését a modern generációs elméletekkel, illetve generációs modellekkel (lásd Strauss – Howe 1991; Tapscott 1999). Egy dichotóm struktúrában elhelyezve mutattak rá a veterán és Baby Boomer generáció – kötelesség alapú és közösségi fókuszú – kollektív stílusú, valamint az Y generáció – individuális, rugalmas és reflexív, valamint a technológiai változásokon alapuló – reflexív önkéntességének és

motivációinak jellemzőire. A tanulmány a kritikai elemzéseknek (lásd Gaskin 2003; Rochester et al. 2010; Smith et al. 2010; Smith-Laurie 2013; Dean 2015) köszönhetően termékenyítőleg hatott az „új típusú” önkéntesség kutatására és elemzésére. A későbbiekben maguk a szerzők is tovább finomították kollektív-reflexív stílusú önkéntesség dichotómiáját, azt hangsúlyozva, hogy az önkéntességet gyakran „vegyes indítékok” – az önérdek, a társadalmi kapcsolatok és az erkölcsi kötelesség ötvözete – motiválják, illetve a szervezeti normák fontosságát és hatását is kiemelték az „önkéntes stílus” kialakulásban (Hustinx 2010; Hustinx et al. 2010; Hustinx – Mejis 2011).

A 2010-es évek közepétől a generációs szemléletű nemzetközi elemzések leginkább a Z generáció önkéntességének feltárására összpontosítottak és viszonylag háttérbe szorult a különböző generációk összehasonlító vizsgálata. Ennek ellenére, a Z generációs kutatások annak is teret adtak, hogy a digitalizáció szerepét, illetve az önkéntesség új formája, az online önkéntesség lehetőségeit és korlátait is bemutassák.

A viszonylag kis számú hazai kutatások (Fényes 2015; Bocsi et al. 2017; Garai-Fodor et al. 2021; Forgács-Fábián 2021; Pusztai et al. 2021) az Y, illetve a Z generációval azonosítható „fiatalok”, az „egyetemisták” motivációira vagy attitűdjeire koncentráltak, és gyakran előfordult, hogy a korcsoportonkénti elemzéssel helyettesítették a generációs szempontú megközelítést.

Mindezekből kiindulva, a hazai önkéntes-kutatásban először teszünk kísérletet arra, hogy generációs megközelítésből adjunk jellemzést a magyar önkéntesekről a Századvég Alapítvány „Önkéntesség Magyarországon 2023” című 2000 fős, reprezentatív adatfelvételére építve.

Tanulmányunk fő célja, hogy feltárjuk a magyar formális önkéntesek különböző generációinak szociodemográfiai sajátosságait és bemutassuk, milyen külső és belső motivációk érhetők tetten az egyes generációk tekintetében, illetve milyen változók mentén írhatók le önkéntességük főbb jellemzői.

Elemzésünk újszerűsége egyfelől, hogy a magyar önkéntesek generációk szerinti jellemzőinek megmutatásával hozzájárulunk annak megértéséhez is, hogy miért viselkednek másképp az önkéntesség vállalásakor. Másfelől kitüntetett figyelmet szentelünk a Z generáció szüleit képviselő X és Y generációs önkéntesek sajátosságainak, azt feltételezve, hogy ez által jobban megérthetjük a Z generáció önkéntességének hátterét is.

Vizsgálatunkat az eredeti minta 382 fős almintáján végeztük, amelybe azok az önkéntesek tartoztak, akik formális szervezeti keretek között (is) voltak önkéntesek.⁴ Módszertanilag egyszerű megoszlásokat, kétváltozós kereszttáblákat, valamint főkomponenselemzést alkalmaztunk, továbbá az összehasonlító átlagok módszerével is végeztünk összevetéseket. Szerkezetileg a tanulmány öt fő részből áll. Az első részben az önkéntesség generációs kutatásának főbb eredményeit mutatjuk be két alfejezetben, úgy, mint a modern generációs elméleteket és csoportosításokat, amelyek alapján elemzésünkben is azonosítottuk a vizsgált generációkat. Továbbá, a második alfejezetben térünk ki az utóbbi években megjelent nemzetközi kutatások eredményeinek ismertetésére, amelyek alapján az egyes generációk önkéntességének jellemzőit le lehet írni. Az elemzés részletes céljainak és módszertanának bemutatása után a harmadik fejezetben foglaljuk össze a másodelemzés alapján a formális önkéntesek generációinak főbb szociodemográfiai jellemzőit. A következő – negyedik és ötödik részben – először a minta külső és belső motivációit, majd pedig az önkéntességüket meghatározó változók alapján annak funkcionális jellemzőit elemezzük.

AZ ÖNKÉNTESÉG GENERÁCIÓS SZEMLÉLETŰ KUTATÁSÁNAK FŐBB MEGKÖZELÍTÉSEI ÉS EREDMÉNYEI

A modern generációs elméletek és a generációk csoportosítása

Noha a szociológia Auguste Comte-ig vezeti vissza a generációról való gondolkodást, de ennek tudományos igényű megfogalmazása Mannheim Károly 1928-as tanulmányában nyert teret (Mannheim 1928/1969), miszerint: a generáció olyan társadalmi csoportnak tekinthető, amelyet közös történelmi élmények formálnak és ez által egy közös generációs tudatot hoznak létre.

A modern generációs elmélet megfogalmazása, valamint a Millenniális, Y generáció fogalmának bevezetése és leírása William Strauss és Neil Howe amerikai történészek nevéhez fűződik (Strauss – Howe 1991). A szerzők Mannheimhez hasonlóan definiálták a generációk fogalmát, de a generációs tudat helyett már egyfajta generációnkénti kollektív személyiségről írtak. A nyugat-európai és az amerikai történelem alapján Strauss és Howe (1991) úgy látta,

⁴ Ez azt jelenti, hogy az al minta alapsokaságát a csak és kizárólagosan formális önkéntességet végzők (162 fő), illetve azok alkotják, akik azt mondták, hogy formális és informális önkéntesek voltak (220 fő) a felvételt megelőző 12 hónapban.

hogy az egymást követő generációk értékrendjében, világlátásában és ezekből következően viselkedésében egyfajta ciklikusság figyelhető meg, és egy ciklus időtartamát nyolcvanöt évben határozták meg (Buda 2019:122). Strauss és Howe kidolgozták az egyes ciklusok 21 évenkénti szakaszait,⁵ amelyekhez különböző generációs archetípusokat⁶ rendeltek. Noha mindez erős kritikákat váltott ki, de a szerzők inkább a generációk szisztematikus kategorizációjáról váltak „híressé” (1. táblázat).

1. táblázat. Az egyes generációkhoz kötődő társadalmi jellemzők Strauss és Howe szerint

Generációk (születési kohorszok)	Társadalmi jellemzők
Baby Boomer (1946–1964)	Politikai, társadalmi intézményi stabilitás, közösségi összetartás, optimizmus
X Generáció (1965–1980)	Spirituális, kulturális és az anti-institucionalista lázadás, az egyéniség előtérbe kerülése
Millenniumi, Y Generáció (1981–1996)	A politikai és a társadalmi intézmények gyengülése, individualisztikus törekvések erősödése, társadalmi polarizáció

Forrás: Strauss – Howe 1991:184-335.

Strauss és Howe (1991; 1997) a Z generációt (az 1997 és 2012 között születetteket) a „Hontalanok” jelzővel illették, de még nem foglalkoztak részletesebb leírásukkal. A „*Generation Z*” kifejezés az amerikai reklámparban és médiában jelent meg, és jellemzőinek leírása – különösen a digitális eszközökhöz való viszonyuk és azok használata szempontjából – már inkább a marketing- és humánerőforrás szakértőkhöz köthető (lásd például Twenge 2014; 2017).

Meg kell jegyezni, hogy mind az egyes generációk elnevezésére, mind pedig az egyes születési intervallumokra és határértékekre is számos változatot találhatunk a generációs szakirodalomban (lásd erről bővebben Csutorás 2021).

A generációs kutatások egyik fő kérdése, hogy lehet-e éles határokat húzni az egyes generációk közé, mivel a vélt generációs sajátosságok sosem lesznek igazak teljes egészében egy generáció minden tagjára nézve. Különösen jól megmutatkozik ez abban, hogy vannak

⁵ High – felemelkedés; Awakening – ébredés; Unraveling – kibontakozás; Crisis – krízis.

⁶ Prophet (idealist) generation – próféta, idealista generáció; Nomad (reaktive) generation – nomád, cselekvő, válaszadó generáció; Hero (civic) generation – hős, polgári generáció, Artist (adaptive) generation – művész, alkalmazkodó generáció.

olyan személyek, akik két generáció határán születtek, és mindkét generáció tulajdonságait hordozzák. Az ilyen személyek csoportjára kezdték el használni a generációs cusper kifejezést.⁷ A generációs kutatások leggyakoribb kritikája az, hogy a ma legelterjedtebb generációs kategóriák és társadalmi jellemzőik leírása (lásd például Strauss és Howe 1991) a nyugat-európai, amerikai történelem eseményei alapján született, amelyeket az egyes nemzeti történelmi sajátosságok át- és felülírhatnak. Különösen igaz ez a közép-kelet-európai nemzetek generációinak közösen megélt történelmére, társadalmi jellemzőire és szocializációjára nézve. Erre tett kísérletet Róbert Péter és Valuch Tibor (2013), amikor a magyar politikatörténet jelentősebb eseményeit egy részletesebb generációs térkép – amelyben mikrogenerációs megközelítést is alkalmaztak – és egy összevont generációs felosztás szerint elemezték (2. táblázat).

2. táblázat. Generációs térkép

Részletesebb generációs térkép	Összevont generációs felosztás
1945 előtt születtek: a Horthy-korszakban szocializálódtak	–1949: preszocialista generáció, 1949 előtt szocializálódtak
1939–1945: háborús időszak alatt szocializálódtak	
1945–1948: a fényes szelek generációja	
1949–1962: a hosszú '50-es években szocializálódtak	1949–1962: a hosszú '50-es években szocializálódott generáció
1963–1979: a kádári-konzolidáció időszakában szocializálódtak (benne a „nagy generáció” és a technokrata generáció)	1963–1979: a kádári konszolidáció idején szocializálódott generáció
1980–1989: a Kádár-korszak válságának generációja	1980–1989: a Kádár-korszak válságának idején szocializálódott generáció
1990–1995: a transzformációs válság generációja	1990–1995: a transzformációs válság idején szocializálódott generáció
1996-tól napjainkig [2013]: posztoszocialista generáció	1996-tól napjainkig: a posztoszocializmus időszakában szocializálódott generáció

Forrás: Róbert – Valuch 2013:122.

A szerzők ezeket, a történelmi idő szerinti szocializációs aspektusokat elhelyezték az egyéni idő kontextusában is, és ennek alapján azt hangsúlyozták, hogy „a generációs és szocializációs csoportok egyrészt jól mutatják a csoportszerveződési folyamatok összetettségét és sajátosságait, másrészt a különböző generációk markáns jelenlétét és időbeli egymásra épülését a magyar társadalomban (Róbert – Valuch 2013:122).

⁷ A cusper fogalma mellett még használják a mikrogenerációk fogalmát is, amikor a kutatók olyan életkori csoportokat képeznek, amelyek egyaránt magukban hordozhatják az előző és következő generációk jellegzetességeit (Csutorás 2021:112).

Róbert Péter és Valuch Tibor tanulmánya alapján kísérletet teszünk arra, hogy a magyar civil-nonprofit szektor, illetve önkéntesség történetének főbb eseményei szerint leírjuk a nemzetközileg használt generációs csoportok, illetve a Róbert és Valuch által felrajzolt generációs térkép alapján a főbb társadalmi és szocializációs jellemzőket.

Ahogy a 3. táblázatban látható, a magyar civil társadalom és önkéntesség – a két háború közötti időszaktól fogva 2013-ig tartó – történetében tizenhárom olyan eseményt emeltünk ki, amelyek befolyásolhatták a különböző generációk civil társadalomról és önkéntességről való gondolkodását. A Horthy-korszakban szocializálódott veterán (silent) generáció tagjainak volt tapasztalata egy nemre, vallásra, foglalkozásra tagolódó egyleti életre épülő civil társadalmi közegről, amit egyrészt a társadalmi státuszhoz kötött és elvárt adományozás dominanciája, másrészt pedig a főként felekezetekhez, illetve a munkásegyletekhez kötődő önkéntes szociális munka jellemzett (Bartal 2005:164).

Az 1945 után született Baby Boomer – a fényes szelek, és a hosszú 1950-es években szocializálódott – generáció egyes tagjainak civil társadalmi szocializációját három momentum befolyásolta: a koalíciós időszak három évében az anyagi és humán erőforrását veszített egyesületi élet és adományozás meggyengülése, majd a pártállam (MDP) által ellenőrzött és a demokratikus centralizmus alapján működő gyermek- és az ifjúsági szövetség, a DISZ, és a szakszervezetek, valamint az alapítványi- és magánszerveződésen alapuló egyesületi formák (kivétel sportegyesületek) betiltása (Kuti 1991:48).

A Baby Boomer és az Y generáció egyes tagjainak közös tapasztalatává az 1956 után a kádári konszolidáció jegyében az ugyancsak pártállami ellenőrzés alatt tartott gyermek- és ifjúsági szövetségi (most már KISZ néven), a szakszervezeti mozgalom, majd a társadalmi szervezetnek mondott Hazafias Népfront működése vált. Egyesületeket továbbra sem lehetett létrehozni, hanem a közösségi kezdeményezések társadalmi szervezetekként működhettek, amelyek között voltak támogatott (Nőszövetség, Vöröskereszt, sportegyesületek), túrt (például a kulturális és szabadidős) és a tiltott szerveződések (Kuti 1991:49).

Az Y generáció egyes tagjainak – mint a transzformációs válság generációja – civiltársadalmi szocializációját alapvetően befolyásolta az 1987-es alapítványi és az 1989-ben, az egyesülés szabadságáról született törvények, amelyek alapján az alapítás és az egyesülési szabadság állampolgári joggá vált (Kuti 1991:49; Bartal 2005:190).

3.táblázat. A magyar civil-nonprofit szektor és az önkéntesség társadalmi és szocializációs jellemzői a nemzetközi generációs csoportosítás és a magyar generációs térkép szerint

Nemzetközi felosztás (Strauss – Howe 1991)	Veterán (silent) generáció 1945 előtt születettek	Baby Boomer generáció 1945-1964 között születettek	X generáció 1965-1980 között születettek	Y generáció 1981-1996 között születettek	Z Generáció 1997-2012 között születettek
Magyar Generációs térkép (Róbert-Waluch 2013)	1945 előtt: a Horthy-korszakban szocializálódtak.	1945–1948: A fényes szelek generációja 1949–1962: A hosszú '50-es években szocializálódtak.	1963–1979: A kádári-konszolidáció időszakában szocializálódtak 1980–1989: A Kádár-korszak válságának generációja.	1990–1995: A transzformációs válság generációja.	1996-2013 Posztszocialista generáció.
Két háború közötti nonprofit-szektor	Nemre, vallásra, foglalkozásra tagolódo egyesületi élet, adományozás dominanciája, önkéntes szociális munka				
Koalíciós időszak		Erejét veszített egyleti élet és adományozás.			
Pártállami időszak		1949-1956 DISZ, szakszervezetek, MDP, betiltott alapítványi, egyesületi élet (sport - egyesületek kivételével).			
		1956 -1990 MSZMP, KISZ, Hazafias Népfront, szakszervezetek. Tiltott, túrt (kulturális, szabadidős), támogatott (sport) egyesületek (1989-ig). Kötelező társadalmi munka.			
1987: Alapítványi törvény				Alapítvány alapítása állampolgári jog.	
1989: Egyesülési jog				Egyesülési szabadság	
A civil-nonprofit szektor Magyarországon				1990-2002 extenzív fejlődés.	2002-2010 letisztulás, minőségi átalakulás. 2010 - 2025 defenzív civil társadalom, háromszatú: államközeli, nonprofit, civil társadalom.
Önkéntesség fogalom megszilárdulása				Társadalmi munka vs. önkéntesség	
2001 -2010: Önkéntesség extenzív fejlődése				2001 Önkéntesség Nemzetközi éve.	
2004: Európai Unió csatlakozás				Program és fejlesztési pályázatok.	
2005: Törvény a közérdekű önkéntességről				Jogviszonyhoz kötött önkéntesség.	
2011: Önkéntesség Európai éve				Minőségi szakasz, vállalati önkéntesség.	
2011: Civil Törvény				Újraszabályozás, közhasznú jogállás.	
2012 – 2020: Nemzeti Önkéntes Stratégia				Fejlesztés, önkéntesség-definíció, kiemelt célcsoportok.	

Forrás: Strauss-Howe 1991; Róbert – Waluch 2013; Kuti 1991; Bartal 2005; Bartal 2021. alapján saját szerkesztés.

A hazai civil társadalom extenzív fejlődésének időszaka 2002-ig (Bartal 2005), letisztulása és minőségi átalakulása pedig 2010-ig tartott. A háromosztatú – államközeli, nonprofit és klasszikus civil szervezetek alkotta – civil-nonprofit szektor működése, illetve a hazai civil társadalom defenzívába szorítása már a posztoszocialista generációként jellemzett Z generációval esik egybe. Noha még az Y generációhoz köthető időszakban indul el, de már a Z generáció számára válik általánossá a kötelező társadalmi munka helyett az önkéntesség fogalmának elterjedése és megszilárdulása. A hazai önkéntes szektor főbb változásai – az extenzív fejlődés, az európai uniós pályázatok által megvalósított programok, fejlesztések, az közérdekű önkéntességről szóló törvény megszületése, egy minőségi szakasz kezdete és a vállalati önkéntesség elindulása, valamint a Nemzeti Önkéntes Stratégia megszületése – a 2001 és 2012 közötti időszakra tehető.

Meg kell említeni, hogy a Z generáció önkéntességre való szocializációjában nagy szerepet játszik az Iskolai Közösségi Szolgálat bevezetése 2012-ben, és 2016-ban érettségizett az az első korosztály, amely már megtapasztalta a közösségi szolgálatot.

Végzetül, a 3. táblázat adatai azt is jól mutatják, hogy a magyar civil társadalom és önkéntesség fejlődésében két nagy cezúra volt. Az első, hogy 1948-tól betiltották az alapítványok és egyesületek működését, ami a veterán- és Baby Boomer generáció elején születettek tapasztalása volt. A második cezúra, hogy negyvenhárom év után (1987, illetve 1989-től) újjászületett a hazai civil-nonprofit szektor, illetve új értelmet és lendületet kapott az önkéntesség fejlődése. Ez már a Kádár-korszak válságához kötődött, és a rendszerváltás után születettek civiltársadalmi szocializációjába épült be.

Az önkéntesség generációs jellemzői a nemzetközi kutatások alapján

A nemzetközi önkéntes-kutatások terén célirányos keresést hajtottunk végre és olyan nagyobb nemzetközi felmérések eredményeit ismertetjük, amelyekkel az Önkéntesség Magyarországon 2023 eredményei összevethetők. Először az U.S. Census Bureau két felmérésének önkéntességre vonatkozó adatait ismertetjük (lásd U.S. Census Bureau 2021; 2023). A 2021-es felmérés a Covid-19 járvány idején készült, míg a 2023-as megközelítőleg a hazai felméréssel egyidőben, 2023 szeptemberében. Általánosságban, az adatok azt mutatták, hogy a teljes lakosság körében a formális önkéntesek aránya 2019-ben 30 százalék volt, ami 2021-ben erősen visszaesett a pandémia miatt (23 százalékra), és noha 2023-ban 28

százalékra emelkedett, még nem érte el a pandémia előtti arányt. A generációk szerinti összehasonlítás alapján az amerikai önkénteseket a következők jellemzik:

- az X generációban (2023-ban a 43-58 évesek körében) mérték a legmagasabb formális önkéntességi arányt (2019: 33 százalék; 2021: 28 százalék; 2023: 34 százalék).⁸
- Az informális önkéntesek aránya a teljes népességben elérte az 51 százalékot. Az informális önkéntességen belül a szomszédsági segítségnyújtás mutatkozott a legjellemzőbb formának és ez inkább az idősebb generációkra, de különösen a Baby Boomerekre volt jellemző. Az elemzők megállapították, hogy a pandémia alatt kialakult szomszédsági segítségnyújtási hálók nem épültek le 2023-ban sem.
- A pandémia a legnagyobb arányú (a 2019-es 28 százalékról 20 százalékra történő) visszaesést az Y generáció formális önkéntességében okozta. Ez 2023-ra újra megközelítette a korábbi adatokat, így az Y generáció körében a formális önkéntesek aránya elérte a 27 százalékot. Jellemzően e generációban találták a legtöbb online önkéntest.
- A Z generáció későbbi formális önkéntes részvétele meghaladta a pandémia előtti arányukat (2019: 25 százalék; 2021: 23 százalék; 2023: 26 százalék), sőt a fiatal tinédzserek körében elérte a 28 százalékot is.

A Volunteering Australia-felmérés eredményei szerint 2022-ben a teljes népesség 26,7 százaléka volt formális önkéntes a megelőző 12 hónapban. A pandémia az ausztrál önkéntes szektort is „megrázta”, mivel a formális önkéntesek aránya 2021-ben csak 24,2 százalék volt (Volunteering in Australia 2022). Az ausztrál Önkéntes Stratégia szerint⁹ a szektor egyik fő problémája, hogy az önkéntesség az idősebb korcsoportokban jellemzően magasabb, míg a fiatalabbaknál alacsonyabb és csökkenő tendenciát mutatott. Az idősebb korosztálynál – bár ők magasabb részvételt mutattak – figyelmeztető jel lehet, hogy jelentős részük tervezte a jövőben az önkéntességének gyakoriság szerinti csökkentését. Az önkéntesség terén legaktívabb az X generációhoz tartozó 40-54 éves korosztály volt. Ugyanakkor a fiatalabb korcsoportoknál különösen jellemző kihívás a stratégia szerint az időhiány, a bizonytalan

⁸ Lásd még: <https://www.nonprofitpro.com/article/more-than-75-7m-people-volunteered-in-america-amicorps-reports/>

⁹ <https://volunteeringstrategy.org.au/wp-content/uploads/2022/08/Volunteering-in-Australia-Research-Early-Insights-from-the-Volunteer-Perspective.pdf>

munkavállalási helyzet, és az olyan önkéntes lehetőségek hiánya, amelyek illeszkednek az értékeikhez (National Strategy for Volunteering 2022).

Az önkéntességgel foglalkozó ausztrál kutatásokban ritkán használják a különböző generációs elnevezéseket, inkább korosztályos csoportos elemzéseket lehet találni. Ezért is volt fontos Judy Esmond huszonhárom évvel ezelőtt megjelent tanulmánya, ami az akkor nyugdíj előtt álló, vagy ahhoz közeli életkorban lévő Baby Boomer generációval foglalkozott, illetve próbálta bevinni a generációs szemléletet az ausztrál önkéntes-kutatásokba (Esmond 2002). A 2022-es adatok azonban már egyértelműen azt mutatták, hogy az 55 év felettiek esetében az önkéntességi arány viszonylag magasabb, illetve az idősebbek Ausztráliában nagyobb arányban vállaltak önkéntes munkát, mint a fiatalabbak. Katie McCord (2023) az ausztrál Lions önkéntesek körében végzett kutatása szerint a Baby Boomer generáció (az 1945 és 1954 között születettek) önkénteseit az aktív öregedés, a jóllét és a hovatartozás érzése, valamint a készségek átadása motiválta. Az X generációhoz (1965 és 1980 között születettek) tartozókat ezzel szemben az értelmes élmények, a hasznosság érzése és az új emberekkel való találkozás ösztönözi az önkéntességre. A Millenniumi generáció (1981 és 1996 között születettek) önkénteseit a közösségérzet, az anyagi haszon és az új készségek tanulása, míg a Z generációhoz (1997 és 2013 között születettek) tartozó önkénteseket a karrierkészségek és a tanulás motiválta.

A nemzetközi szakirodalom alapján a generációs aspektusok az önkéntességben a különböző motivációk, preferenciák és elköteleződési minták mentén jelennek meg. Ezek az eltérések nemcsak a különböző generációk között, hanem azok szociális, gazdasági és kulturális háttere miatt is jelentősek.

- Az X generáció (1965-1980) tagjai előnyben részesítik a stabil, hosszú távú elkötelezettségeket és a formális szervezeteken keresztüli önkéntes munkát. Motivációikat az altruizmus, a felelősségvállalás és a közösségi szerepvállalás határozza meg (Omoto – Snyder 2002; Penner 2002). Részvételük az önkéntes tevékenységekben rendszeres és ütemezett.
- A Y generáció (1981-1996) tagjai a rugalmas, projekt alapú és digitális önkéntes munkákat vállalják leginkább, és előnyben részesítik az innovatív, technológia-vezérelt platformokon keresztüli részvételt (Eyler – Giles 1999; Rodell 2013).
- A Z generációt (1997-2012) a legtöbb tanulmány a magas szintű digitális jártassággal és a társadalmi tudatossággal írja le (Campbell – Kwak 2010). Rövidtávú, nagy hatású és

érdekérvényesítésre orientált önkéntes tevékenységeket végeznek leginkább. Önkéntességükben a társadalmi igazságosság, a környezeti okok és a kortársak befolyása számít motiválónak.

A TANULMÁNY CÉLJAI ÉS MÓDSZERTANA

Ahogy már a bevezetőben is utaltunk rá, a tanulmány célja egyrészt az, hogy feltárjuk a különböző generációkhoz tartozó formális önkéntesek szociodemográfiai hátterét, külső és belső motivációit és önkéntességük jellemzőit, amely nem csak a további, hazai vizsgálatokhoz adhat támpontot, hanem nagyban segítheti az önkéntes-koordinátorok munkáját is. Másrészt cél volt az is, hogy részletesebben bemutassuk a hazai kutatások által „elhanyagolt” X és Y generációs formális önkéntesek – mint az Z generáció szüleinek – jellemzőit. Úgy véljük, ezek az eredmények segítenek megérteni a Z generáció önkéntességének hátterét is. E megközelítést az is indokolja, hogy a statisztikai adatok szerint¹⁰ az X generációs (1965 és 1979 között születettek) szülők gyerekeinek nagy része Z generációs (körülbelül 70-80 százalékuk), míg az Y generációs (1980 és 1996 között születettek) szülők gyermekeinek kisebb része lehet még Z generációs, például az idősebb gyerekek miatt (körülbelül 10-20 százalékuk).

Mindezek alapján három kutatási irányt fogalmaztunk meg:

- Milyen a hazai formális önkéntesek szociodemográfiai háttere, és milyen különbségek vannak ebben generációk között, különös tekintettel az X és Y generációra?
- Milyen eltérések vannak generációnként a formális önkéntesek körében az önkéntesség belső és külső motivációi tekintetében? Mennyiben különböznek az X és az Y generációkhoz tartozók motivációi, különösen a Z generáció viszonylatában?
- Mi jellemzi az egyes generációk önkéntességét gyakoriság, tevékenységterület, illetve a személyes és virtuális önkéntesség tekintetében? Igazolják-e ezek az adatok a szakirodalomban (Hustinx – Lammertyn 2003) leírt önkéntes stílus szerinti generációs különbségeket a magyar „szülők” és a „gyermekek” generációja között?

¹⁰ Forrás: https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/szuletesek_termekenysseg/
<https://www.ksh.hu/interaktiv/korfak/orszag.html>
https://www.ksh.hu/stadat_files/nep/hu/nep0006.html
https://www.ksh.hu/stadat_files/nep/hu/nep0003.html
https://www.ksh.hu/stadat_files/nep/hu/nep0064.html

Másodelemzésünk a Századvég által végrehajtott „Önkéntesség Magyarországon 2023” adatfelvétel adatbázisára épül. A 18 éven felüli magyar népesség 2000 fős reprezentatív mintájából először leválogattuk azokat, akik magukat önkéntesnek vallották (590 fő, 29,5 százalék), majd az 590 főből elkülönítettük azokat, akik azt mondták magukról, hogy formális, illetve formális és informális keretek között végeztek önkéntes tevékenységet. Így állt elő a 382 főt számláló elemzésünk alapsokasága (4. táblázat).

4. táblázat. A magyar népesség megoszlása az önkéntességük formalizáltsága és aktivitása alapján az „Önkéntesség Magyarországon 2023” című kutatás reprezentatív adatfelvétele alapján

Az önkéntesek - nem önkéntesek aránya a magyar népességben (N=2000)	Önkéntes	590 fő (29,5%)
	Nem önkéntes	1410 fő (70,5%)
Az önkéntesség formalizáltsága szerint (N=590 fő)	Formális önkéntes	162 fő (27,3%)
	Informális önkéntes	209 fő (35,5%)
	Formális és informális önkéntes	220 fő (37,3 %)

Forrás: Saját készítésű táblázat az „Önkéntesség Magyarországon 2023” adatfelvétel adatbázisa alapján.

A generációs felosztásban kétféle bontottuk a Baby Boomer-csoportot a Róbert-Valuch-féle (2013) generációs térképre vetített hazai civil-nonprofit és önkéntes szektor történeti csomópontjai alapján. Ugyanis úgy véljük, az 1956 után, a Kádár-korszakban születetteknek már más civiltársadalmi és önkéntesség tapasztalatai voltak, ami befolyással volt jelenkori önkéntességük motivációira is. Az alábbi, 5. táblázat mutatja az általunk meghatározott generációk főbb adatait a leválogatott mintában.

5. táblázat. Az elemzésbe bevont formális önkéntesek almintájának (N=382) megoszlása generációnként

	Születési év	Életkor a lekérdezéskor (2023)	N	%
Veteránok	1928-1945	78-95 éves	10	2,5%
Baby boomer 1	1946-1956	67-77 éves	38	10,0%
Baby boomer 2	1957-1964	59-66 éves	22	5,7%
X generáció	1965-1980	43-58 éves	138	36,2%
Y generáció	1981-1996	27-42 éves	107	28,1%
Z generáció	1997-2005	18-26 éves	66	17,5%

Forrás: Saját készítésű táblázat az „Önkéntesség Magyarországon 2023” adatfelvétel adatbázisa alapján.

Eszerint a formális, szervezeti keretek között önkéntes munkát végzők legnagyobb hányadát (36,2 százalékát) az X generáció tette ki 2023-ban. Őket követték az Y és a Z generációhoz tartozó önkéntesek (28,1-17,5 százalékban). Az 59 évnél idősebb (veterán, Baby Boomer) generációhoz tartozók aránya 18,2 százalék volt az almintában.

A FORMÁLIS ÖNKÉNTESOK SZOCIODEMOGRÁFIAI JELLEMZŐI GENERÁCIÓK SZERINT

A formális önkéntes veterán és a Baby Boomer generáció jellemzői. A veterán generáció nemek szerinti megoszlása – a demográfiai folyamatokkal összhangban – a nők kétharmados többségét mutatta. Ugyancsak az általános demográfiai folyamatok tükröződtek családi állapotukban is: a formális önkéntesek 70 százaléka özvegy (vagy elvált) volt, és csak harmaduk élt házas vagy élettársi kapcsolatban. Felük községekben, harmaduk a fővárosban, míg egyötödük városokban lakott. Döntő többségük alapfokú iskolai végzettséggel rendelkezett és csak 20 százalékuknak volt érettségije. Anyagi helyzetéről valamivel több, mint a háromnegyedük azt mondta, hogy „beosztással jól kijönnék”.

A *Baby Boomer*¹ generációhoz tartozó (67 év felettiek) közel fele élt házasságban, míg 55 százalékuk özvegy (vagy elvált) volt. Lakóhely szerint valamivel több, mint háromnegyedük községi és városi lakos volt és csak alig 13 százalékuk lakott megyeszékhelyen, illetve a fővárosiak aránya még kisebb, 10 százalék volt. Az alapfokú végzettségűek aránya körükben már csak 55 százalék, míg az érettségizetteké 39 százalék volt. A veteránokhoz képest valamivel jobb anyagi helyzetről vallottak: 27 százalékuknak nem voltak anyagi gondjai, míg 65 százalékuk „beosztással jól kijön” választ adott.

A *Baby Boomer*² – az 59-66 éves, nyugdíj előtt álló, vagy éppen már nyugdíjas – generáció önkéntesei nemek szerinti megoszlásában, lakóhely és iskolai végzettség tekintetében jelentősen eltért a korábbi generációktól, ami véleményünk szerint igazolja a Baby Boomer-csoport kettéválasztását. A korábbi generációkhoz képest a nemenkénti arányok megfordulnak körükben, mivel az önkéntesek közel háromnegyede férfi, és csak 27 százalékuk nő. Döntő többségük (82 százalékuk) házas vagy élettársi kapcsolatban él (az özvegyek, elváltak aránya 18 százalék). Közel felük városokban, 36 százalékuk pedig községekben lakott, de a megyeszékhelyi és a fővárosi lakosok aránya összesen is csak 18 százalékot tett ki. Anyagi helyzetüket megítélve, 82 százalékuk mondta magáról, hogy beosztással jön ki jól a jövedelméből.

6. táblázat. A formális önkéntesek nemek, családi állapot, településtípus, iskolai végzettség és anyagi helyzet szerinti megoszlása az egyes generációkban (N=382)

		Veterán generáció 78 -95 éves	Baby Boomer1 generáció 67-77 éves	Baby Boomer2 generáció 66-59 éves	X generáció 43-58 éves	Y generáció 27-42 éves	Z generáció 18-26 éves	Teljes alminta
Nem**	Férfi	33%	34%	73%	57%	64%	41%	54%
	Nő	67%	66%	27%	43%	36%	59%	46%
Családi állapot***	Nőtlen/ hajadon	-	-	-	9%	26%	80%	24%
	Ház/élettársi viszonyban él	30%	45%	82%	72%	67%	20%	58%
	Özvegy/elvált	70%	55%	18%	20%	7%	-	18%
Település- típus***	Főváros	30%	10%	9%	24%	12%	7%	16%
	Megyeszékhely	-	13%	9%	9%	25%	34%	18%
	Város	20%	32%	46%	37%	42%	36%	38%
	Község	50%	45%	36%	30%	21%	23%	28%
Iskolai végzettség** *	Alapfokú	80%	55%	50%	20%	8%	19%	24%
	Középfokú (érettségizett)	20%	40%	36%	32%	33%	60%	38%
	Felsőfokú	-	5%	14%	48%	59%	21%	39%
Anyagi helyzet szubjektív megítélése	Nincsenek gondjaik	22%	27%	14%	33%	38%	33%	32%
	Beosztással jól kijön	78%	65%	82%	60%	54%	67%	62%
	Anyagi gondok közt él	-	8%	4%	7%	8%	-	6%

0,001≤p<0,01, *p<0,001

Forrás: Saját készítésű táblázat az „Önkéntesség Magyarországon 2023” adatfelvétel adatbázisa alapján.

A formális önkéntes X generáció jellemzői. A kérdés idején, 2023-ban 43-58 éves X generációs önkéntesek között is a férfiak (56 százalék) és a ház/élettársi viszonyban élők (72 százalék) voltak többen (az egyedülállók aránya 28 százalék volt). Lakóhely szerinti megoszlásuk változatos képet mutatott: több mint egyharmaduk városi, 30 százalékuk községekben élő, közel egynegyedük fővárosi lakos volt (a megyeszékhelyeken élők aránya nem érte el a tíz százalékot). Közülük 48 százaléknak felsőfokú, 32 százalékuknak pedig középfokú végzettsége volt. Ez tükröződik anyagi viszonyaikban, mivel 33 százalékuk mondta azt, hogy „nincsenek gondjaik”, míg 60 százalékuk beosztással jól kijött jövedelméből.

A formális önkéntes Y generáció jellemzői. Körükben is jellemző volt a magasabb iskolázottság, mivel több mint felük (59 százalékuk) felsőfokú, egyharmaduk pedig középfokú végzettséggel rendelkezett. Anyagi helyzetüket illetően 38 százalékuk mondta azt, hogy „nincsenek gondjaik”, míg 58 százalékuk beosztással jól kijött jövedelméből. Körükben jelentős arányú (64

százalék) volt a férfiak részvétele az önkéntességben. A házasság/élettársi viszonyban élők aránya 67 százalékot, míg az egyedülállóké 33 százalékot tett ki. Alapvetően városi (42 százalékban) és megyeszékhelyi (25 százalék) lakóhely jellemezte őket (további 21 százalékuk lakott községekben, 12 százalékuk pedig a fővárosban élt).

A formális önkéntes Z generáció jellemzői. A kérdezéskor a legfiatalabb generációhoz (18-26 évesek) tartozó Z generációs önkéntesek az a másik generáció, amelynél a nemenkénti megoszlás megfordul, köztük a nők kerülnek többségbe (59 százalék). Az életkori adottságokból következően a házasság vagy élettársi kapcsolatban élők aránya 20 százalék, míg döntő többségük nőtlen/hajadon volt. Nagyobb arányban volt köztük városi (36 százalék) és megyeszékhelyi (34 százalék) illetőségű, míg községekben 23 százalékuk, a fővárosban pedig 7 százalékuk lakott. Iskolai végzettségük is életkori helyzetükkel függ össze, hiszen 60 százalékuknak középfokú, 21 százalékuknak felsőfokú, 19 százalékuknak pedig még csak alacsony fokú végzettsége volt. Hasonló anyagi helyzet jellemezte őket, mint az X és Y generáció tagjait: 33 százalékuk mondta azt, hogy nincsenek megélhetési problémáik, míg 67 százalékuk „beosztással jól kijön”.

Statisztikailag mind a nem ($p=0,002$), mind pedig a lakóhely típusa, a családi állapot és az iskolai végzettség ($p=0,000$) tekintetében szignifikáns különbségek voltak az egyes generációk között. A szubjektív önbesorolással mért anyagi helyzet nem mutatott szignifikáns eltérést generációnként.

A formális önkéntesek generációk szerinti szociodemográfiai elemzése alapján a következőket kell kiemelnünk:

- A nemenkénti arányok először a Baby Boomer¹ generációhoz tartozó önkéntesek körében fordulnak meg (a férfiak kerülnek többségbe), majd a Z generációnál ismét látunk egy fordulatot (ekkor pedig a nők kerülnek többségbe).
- Az elemzés során igazolódott, hogy érdemes volt a „nagy” Baby Boomer generációt ketté bontani, mivel az ide tartozó önkéntesek nemek szerinti megoszlásukban, lakóhely és iskolai végzettség tekintetében jelentősen eltértek a korábbi generációk önkénteseitől.
- A formális önkéntesek X és Y generációhoz tartozó tagjai leginkább abban hasonlítottak egymásra, hogy mindkét generációhoz tartozókra (az Y generációhoz tartozó önkéntesekre valamivel erősebben) érvényes volt a magas iskolai végzettség és a jó anyagi helyzet. Ugyanakkor egyrészt a lakóhelyi megoszlásuk szerint mutattak különbségeket: az X

generációs önkéntesek nagyobb arányban laktak községekben és a fővárosban, míg az Y generációsok alapvetően városi és megyeszékhelyi illetőségűek voltak. Másrészt pedig a családi állapotuk szerint különböztek, mivel a X generációhoz tartozó önkéntesek között nagyobb arányban voltak házások, illetve elváltak (özvegyek), míg az Y generáció körében nőtlenek/hajadonok. Úgy véljük, ennek magyarázata a generációs hatásban keresendő.

- Végezetül, a Z generációhoz tartozó önkéntesek sajátossága volt egyrészt a jobb anyagi helyzet, másrészt kiemelendő, hogy nagy arányban éltek megyeszékhelyeken és városokban. Ugyanakkor az iskolai végzettség és a családi állapot szerinti jellemzőik az életkori helyzetükkel lehettek összefüggésben.

AZ ÖNKÉNTESÉG BELSŐ ÉS KÜLSŐ MOTIVÁCIÓI GENERÁCIÓNKÉNT

Az almintát alkotó formális önkéntesek körében elsőként a belső motivációk eltéréseit vizsgáljuk meg generációnként. A motivációkból főkomponens-elemzés segítségével hét főkomponenst képeztünk, amelyek a következők voltak: a saját belső indíttatás, az önfejlesztés vagy kapcsolati motiváció, a vallási-hitelvi motiváció, a kulturális vagy rekreációs motiváció, a közösségi-ökológiai motiváció, az altruista-önértékelő motiváció és végül a rokoni és baráti indíttatás, mint motiváció.¹¹

Eredményeink szerint (7. táblázat) több motivációs főkomponens esetén is szignifikáns eltérés volt a generációk között.

- Szembetűnő, hogy a belső indíttatás érdemben nem volt eltérő generációnként, ami arra utalhat, hogy ez minden formális önkéntes közös „sajátossága”.
- Érdekes, hogy az altruista-önértékelő motiváció ugyancsak nem tért el generációnként, ahogy a családi-rokoni indíttatás sem, mint motiváció.

¹¹ A belső motivációs blokk eredetileg 14 dichotóm tételt tartalmazott, amelyek azt mérték, milyen belső indíttatásból lett valaki önkéntes. Ezek közül a „Saját belső indíttatásból” változót – gyenge és szórt faktortöltései miatt – eltávolítottuk a főkomponens-analízisből, így a belső motivációkat 13 dichotóm változóval mértük: Személyes kihívás keresése, Új emberek megismerése, Szakmai tapasztalat szerzése, Önfejlesztés és tanulás, Vallási, erkölcsi indíttatás, Kulturális-hagyományőrző indíttatás, Szabadidő hasznos eltöltése, Környezetvédelem, Közügyek melletti kiállás, Empátia, Együttérzés, Önértékelés javítása (pl. „jobb embernek érzem magam”), Családi-rokoni indíttatás.

A mintavételi megfelelést a KMO = 0,541, míg az eloszlást Bartlett-teszt ($\chi^2(78)=288,90$; $p<0,001$) igazolta. A főkomponensek számát a Kaiser-kritérium (eigenvalue > 1) alapján határoztuk meg: hat komponens rendelkezett 1-nél nagyobb sajátértékkel, és együttesen a teljes variancia 56,31 százalékát magyarázta. A változók kommunalitásai 0,406 és 0,764 között mozogtak, ami jól értelmezhető és stabil faktorstruktúrát jelezett.

- Az önfejlesztés és kapcsolatépítés, mint az újtípusú önkéntességben domináns motívum, a szakirodalommal összhangban inkább a fiatalok körében volt fellelhető, azaz elsősorban az Y és Z generáció esetén volt domináns.
- A vallási és hitelvi motiváció inkább az idősebb korosztályhoz tartozó önkéntesek sajátossága volt (a Baby Boomerek és veteránok esetén átlag feletti mértékben, az X és Y generációnál átlagosan, míg a Z generációra nagyon nem volt jellemző).
- A kulturális és rekreációs motívum az idősek (veteránok, Baby Boomer1), és a Z generáció esetében átlag feletti, míg az X és Y generáció esetén átlag körüli értéket mutatott.
- Érdekes eredmény, hogy a közösségi-ökológiai motiváció nem a legfiatalabbakra, hanem az X és Y generációra volt inkább a jellemző.

7. táblázat. A belső motivációkból képzett főkomponensek átlagának eltérései a formális önkéntesek körében generációnként (N=382)

Generációk	Saját belső indíttatás	Önfejlesztő kapcsolati	Vallási- hitelvi	Kulturális- rekreációs	Közösségi- ökológiai	Altruista- önértékelő	Családi- rokon indíttatás
Veteránok	0,37	-0,12	0,62	1,08	-0,47	-0,65	0,46
Baby Boomer1	0,21	-0,05	0,41	0,23	0,07	-0,12	0,09
Baby Boomer2	-0,14	-0,21	0,09	-0,31	0,05	-0,08	0,14
X generáció	0,08	0,09	0,19	0,04	0,21	-0,13	0,06
Y generáció	-0,09	0,20	0,03	0,06	0,14	-0,01	0,17
Z generáció	0,15	0,58	-0,36	0,14	-0,29	-0,03	0,41
Összesen:	0,05	0,17	0,08	0,09	0,06	-0,09	0,17
ANOVA	NS	*	**	*	*	NS	NS

Forrás: Saját készítésű táblázat az „Önkéntesség Magyarországon 2023” adatfelvétel adatbázisa alapján

Összegezve tehát, úgy tűnik, a szubjektív belső indíttatás minden generációra egyformán volt jellemző. Azonban egyes újtípusú motívumok (önfejlesztés, kapcsolatépítés) már az Y generációnál is megjelennek, nemcsak a Z generációs önkéntesek körében. Azt valószínűsítjük, amit további célzott kutatások igazolhatnak, hogy e téren motivációs mintaátadás lehet az Y generációs „szülők” és Z generációs „gyermekek” között. A kulturális-rekreációs motívum viszont inkább a legidősebb (Baby Boomer1) és a legfiatalabb (Z generációhoz tartozó) önkéntesek esetében játszott szerepet önkéntességük vállalásában. Érdekes eredmény volt az is, hogy a közösségi-ökológiai motiváció legerősebben az X és Y generációt jellemezte, és nem a Z generációt, ahogy ezt a szakirodalom (lásd Sengupta et al. 2024) leírja.

Az almintát alkotó formális önkéntesek külső motivációi (lásd 8. táblázat) tekintetében alig volt szignifikáns eltérés generációnként. A társas és kommunikációs hatás, a személyes döntés és a korábbi tapasztalat az egyes generációkat hasonlóan befolyásolta önkéntességükben. Egyedül a külső kötelezettség (iskola, munkahely) esetén volt eltérés, ahol a Z generációra ez átlag felett volt jellemző, az Y generációra átlagos mértékben, és a náluk idősebbekre átlag alatt.

8. táblázat. A külső motivációs indexek eltérései a formális önkéntesek körében generációnként (N=382)¹²

Generációk	Társas hatás	Kommunikációs hatás	Személyes döntés	Külső kötelezettség	Korábbi tapasztalat
Veteránok	0,37	0,25	0,63	0,00	0,26
Baby Boomer1	0,47	0,23	0,50	0,02	0,11
Baby Boomer2	0,41	0,24	0,35	0,10	0,09
X generáció	0,52	0,30	0,43	0,03	0,24
Y generáció	0,56	0,27	0,44	0,10	0,22
Z generáció	0,48	0,29	0,32	0,24	0,25
Összesen:	0,51	0,28	0,42	0,09	0,22
ANOVA	NS	NS	NS	***	NS

Forrás: Saját készítésű táblázat az „Önkéntesség Magyarországon 2023” adatfelvétel adatbázisa alapján.

AZ ÖNKÉNTESÉG FUNKCIONÁLIS JELLEMZŐI GENERÁCIÓNKÉNT: SZERVEZETI KERETEK, TEVÉKENYSÉGTÍPUS, GYAKORISÁG ÉS A MEGVALÓSULÁS MÓDJA

Mind a hazai önkéntes szektor kutatása, de a gyakorlat számára is – a toborzás és a foglalkoztatás szempontjából – fontos információkkal szolgálhat annak vizsgálata, hogy a formális önkénteseket milyen szervezeti, tevékenységbeli és funkcionális sajátosságok írják le generációnként. A következőkben először azt elemezzük, hogy milyen szervezeti keretek között, majd pedig, hogy milyen tevékenységi területeken voltak az egyes generációkhoz

¹² A külső motivációs változók esetében a változók közötti gyenge korreláció (KMO=0,483) miatt nem alkalmaztak főkomponens-analízist. Ehelyett az egyes motivációs tételeket tartalmi és elméleti szempontok alapján öt csoportba sorolták, és minden csoporthoz egy új, dichotóm összesített változót képeztek. Ezek az aggregált változók az 1-es értéket kapták, ha a válaszadó az adott motivációs csoport bármelyik tételét megjelölte, és 0-át, ha egyiket sem. E megközelítés lehetővé tette, hogy a külső motivációk főbb dimenzióit kompakt és elméletileg koherens egységekbe rendezzük.

Társas hatás: személyes meghívás, ajánlás, ismerős vagy rokon részvétele, más önkéntesek példája.

Kommunikációs hatás: kampányok, információk felhívások hatására vállalt önkéntesség.

Személyes döntés: a válaszadó saját elhatározásából lett önkéntes.

Külső kötelezettség: iskolai vagy munkahelyi elvárások miatt végzett önkéntesség.

Korábbi tapasztalat: korábban végzett önkéntes munka tapasztalata miatt tért vissza.

tartozók önkéntesek. Az önkéntességhez fűződő viszony egyik fontos mutatója az önkéntesség gyakorisága. Ennek generációs jellemzőire térünk ki a továbbiakban, illetve vizsgáljuk azt is, milyen módon – személyesen és/vagy digitális formában – valósult meg ez az önkéntesség, hiszen a pandémia óta ez az egyik fő kérdése a hazai önkéntes gyakorlatnak.

Milyen szervezeti keretek között önkéntesek a különböző generációk?

A kérdőíves megkérdezés alapján három szervezeti formát lehetett azonosítani, ahol a megkérdezettek önkéntesek lehettek: civil szféra (alapítványok, egyesületek), intézmények, amelyek lehettek állami, önkormányzati és magán-típusúak, illetve egyházak. Az eredmények szerint, jól regisztrálható egy civil-intézményi-egyházi „szervezeti lejtő” az önkéntesek választásai alapján. Ugyanakkor generációnként sajátos szervezeti választásokat is ki lehetett mutatni (9. táblázat).

Az almintában résztvevő veterán generációhoz tartozók legnagyobb arányban (60 százalékuk) egyházi és alacsonyabb (40 százalék) arányban voltak civil szervezeteknél önkéntesek, és átlagosan vették ki a részüket az intézményi önkéntességből.

9. táblázat. A különböző generációk önkéntességének szervezeti jellemzői (N=382) (több választás alapján)

Generációk	Civil szervezeteknél	Intézményekben	Egyházi/ egyház-közel szervezeteknél	Vállalatok
Veteránok	40%	30%	60%	10%
Baby Boomer1	42%	42%	39%	5%
Baby Boomer2	73%	32%	14%	19%
X generáció	67%	34%	27%	12%
Y generáció	67%	33%	25%	16%
Z generáció	45%	47%	32%	9%
Összesen:	61%	36%	29%	12%

Forrás: Saját készítésű táblázat az „Önkéntesség Magyarországon 2023” adatfelvétel adatbázisa alapján.

A Baby Boomer generációhoz tartozó, korosabb (Baby Boomer1) önkéntesek civil szervezeteket és különböző intézményeket azonos arányban (42-42 százalékban), és valamivel kevesebben egyházi/egyház-közel intézményeket, szerveződések támogatott önkéntes munkájukkal. Ugyanakkor a Baby Boomer generációhoz tartozó „fiatalabb” (Baby Boomer2) önkéntesek döntő többsége (73 százalékuk) kötődött civil szervezetekhez, és csak közel egyharmaduk intézményekhez. Hasonló megoszlások (civil szervezeteknél 67-67 százalékuk, míg intézményeknél 33-34 százalékuk) voltak megfigyelhetők az X és Y generáció

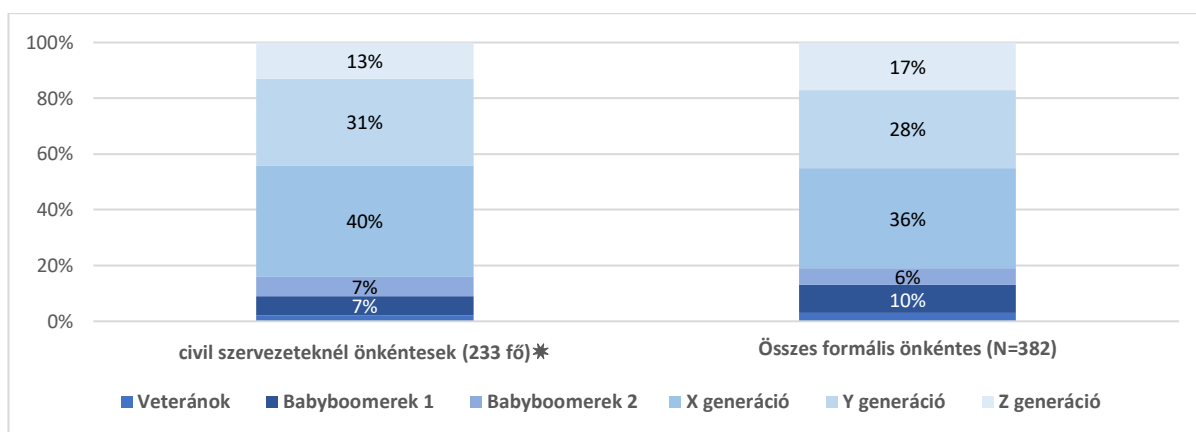
önkénteseinek szervezeti jellemzőinek kapcsán, de esetükben nem elhanyagolható azok aránya (25-27 százalék), akik egyházi szervezeteknél (is) voltak önkéntesek.

Az eddig ismertetett szervezeti kötődéstől eltérő „modell” figyelhető meg a Z generáció körében. Közülük majdnem felük (47 százalékuk) intézményeknél, míg valamivel több, mint kettőtöbük civil szervezeteknél volt önkéntes. Úgy gondoljuk, hogy az intézményi önkéntesség nagy arányú választását a Z generációban az Iskolai Közösségi Szolgálaton szerzett tapasztalatok befolyásolhatták, hiszen nagyon gyakori, hogy a szolgálatot különböző egészségügyi és szociális intézményekben töltik a középiskolások. Figyelemre méltó, hogy a veterán generáció és a Baby Boomer¹ önkéntesei után a Z generációsok körében lehetett regisztrálni a második legnagyobb arányban az egyházi szervezetekben való önkéntes munkavégzést. Azt feltételezzük, hogy ebben az egyházi iskolákban folytatott középiskolai tanulmányoknak is lehet szerepe.

Végül érdemes még szót ejteni a vállalati önkéntességről, ami jellegénél fogva behatárolja az aktív generációs részvételt. Ugyanakkor ez egyes önkénteseknél – a Baby Boomer² generációhoz tartozóknál (19 százalékuknál), az Y generációnál (16 százalékuknál) és az X generációnál (12 százalékuknál) – „kiegészítő” szervezeti lehetőségként jelenik meg.

Statisztikailag a különböző szervezettípusok közül egyedül a civil szervezeteknél való önkéntesség tekintetében találtunk szignifikáns különbséget ($p = 0,002$) a generációk között. Ennek alapján érdemes megnézni, hogy a civil szervezeteknél milyen generációs megoszlás lelhető fel. A civil szervezetek önkéntesei között – az almintában való részvételi arányuknál – elsősorban az X (4 százalékkal), másodsorban az Y (3 százalékkal), harmadsorban pedig (1 százalékkal) a Baby Boomer² generáció tagjai voltak felülreprezentáltak 2023-ban (1. ábra).

1. ábra. A civil szervezeteknél önkéntesek megoszlása generációk szerint (N= 233)



Forrás: Saját készítésű ábra az „Önkéntesség Magyarországon 2023” adatfelvétel adatbázisa alapján.

Mindez arra utal, hogy napjainkban a magyar civil szervezeteknél az Y és az X generáció „viszi a hátán” az önkéntes programok megvalósítását, és mind az idősebb, mind a fiatalabb generáció bevonása terén erőteljesebb „kampányra” van szükségük a civil-nonprofit szervezeteknek.

Az egyes generációk tevékenységi területei önkéntességük során

Az elemzéskor a különböző, a statisztikában használatos önkéntes tevékenységi területekből összevont kategóriákat képeztünk, úgymint: kultúra; oktatás; sport szabadidő; egészségügy és szociális tevékenységek; környezetvédelem (beleértve a természet- és állatvédelmet); település- és gazdaságfejlesztés; vallás; adománygyűjtés és -osztás, illetve az egyéb kategóriába soroltuk a kutatás, polgár-, jog- és közbiztonságvédelmi, illetve a politikai tevékenységeket.

10. táblázat. Az egyes generációk megoszlása a különböző önkéntes tevékenységterületek szerint

Generációk	Kultúra	Oktatás	Sport, szabadidő	Egészségügy, szociális terület	Környezetvédelem, település- és gazdaságfejlesztés	Vallás, adománygyűjtés és -osztás	Egyéb
Veteránok	-	-	-	50%	-	100%	-
Baby Boomer1	19%	-	25%	40%	25%	20%	-
Baby Boomer2	12%	-	25%	12%	25%	19%	25%
X generáció	8%	11%	22%	37%	25%	9%	14%
Y generáció	14%	15%	28%	24%	28%	12%	12%
Z generáció	6%	23%	30%	33%	32%	10%	13%
Összesen:	10%	12%	25%	31%	26%	13%	13%

Forrás: Saját készítésű táblázat az „Önkéntesség Magyarországon 2023” adatfelvétel adatbázisa alapján.

Ahogy a 10. táblázat alapján látható, a veterán generáció tagjai elsősorban a vallási és/vagy adománygyűjtő és -osztó, másodsorban pedig az egészségügyi, szociális tevékenységeket részesítették előnyben önkéntességük során. Ugyanakkor a következő, a Baby Boomer1 generáció önkénteseinél már azt figyelhetjük meg, hogy sokkal szélesebb tevékenységi területeken voltak önkéntesek. Kétötödük egészségügyi és szociális, míg egy-egynegyedük a sport, szabadidős, illetve a környezetvédelemmel, település- és gazdaságfejlesztéssel kapcsolatos önkéntes munkát végzett 2023-ban.

A Baby Boomer2 generációhoz tartozó önkéntesek az oktatás kivételével minden tevékenységi területen megjelentek, de többségük számára három terület volt igazán preferált: a sport és a szabadidő; a környezetvédelem, és a település- és gazdaságfejlesztés, valamint az egyéb alatt

összevont (a kutatási és/vagy polgár-, jog-, közbiztonságvédelmi, illetve politikai) tevékenységek.

Érdemes felfigyelni arra, hogy ismét igazolódott, hogy a „nagy” Baby Boomer generációt hasznos volt két csoportra bontani. Noha a sport és szabadidő, illetve a környezetvédelem, település- és gazdaságfejlesztés mindkét generációs csoport tagjai számára fontos önkéntes tevékenység volt, és a vallás, illetve az adománygyűjtés és -osztás is majdnem ugyanannyiukat vonzotta, ugyanakkor a kulturális tevékenységekben a Baby Boomer¹ generáció aktívabb volt, mint a Baby Boomer² generáció, az egészségügyi és szociális tevékenységi területek pedig éppen fordítva vonzották a két generációs csoport tagjait.

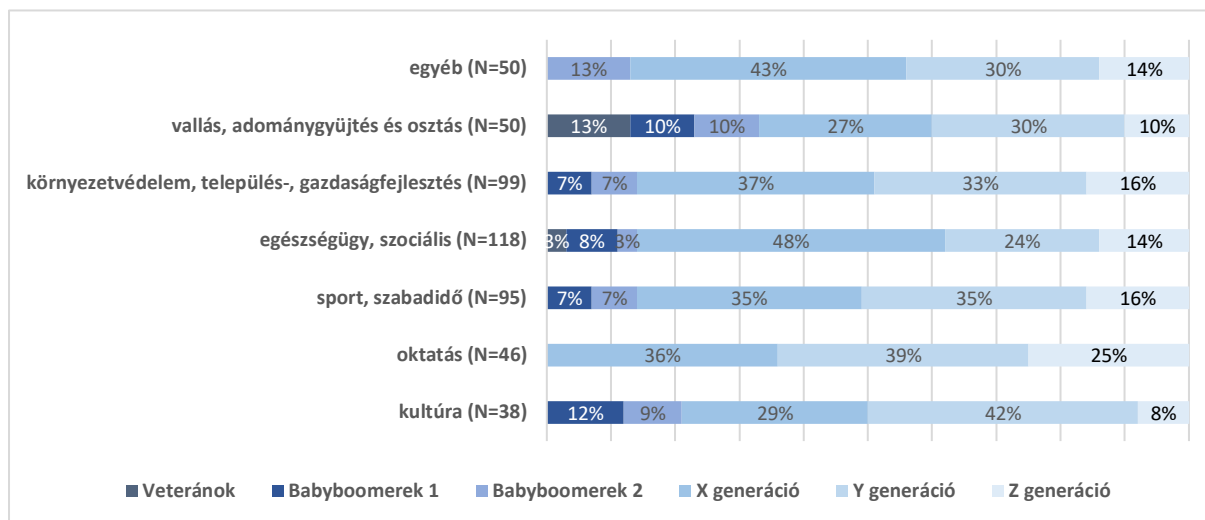
Az elemzés másik figyelemre méltó eredménye, hogy az X, az Y és a Z generációs önkéntesek többsége – ha különböző arányokban (22-37 százalékban) is, de – három tevékenységi területre koncentrálódott: sport és szabadidő; egészségügyi és szociális terület, valamint környezetvédelem, és település- és gazdaságfejlesztés tevékenységi területek. Ez véleményünk szerint erősíti azt a feltételezést – amit további kutatásokkal lehetne igazolni –, hogy az X és Y generációs „szülők” és a Z generációs „gyermekek” között önkéntes minta- és példaátadás történik.

Megállapítható, hogy 2023-ban három fő tevékenység körül koncentrálódott a különböző generációk önkénteseinek aktivitása. Egyrészt az egészségügyi, szociális terület, ahol az önkéntesség kiegészíti vagy korrigálja a rendszerszintű hiányosságokat. Másrészt az ökológiai és közösségi funkciókat betöltő környezetvédelmi és település- és gazdaságfejlesztési tevékenységek, míg harmadrészt az önfejlesztésnek, a rekreációnak teret adó sport és szabadidős tevékenységek.

Amennyiben megfordítjuk a vizsgálati nézőpontot, és a tevékenységi területekre koncentrálnak nézzük meg a generációk jelenlétét, akkor a következőket állapíthatjuk meg (2. ábra):

- a kulturális önkéntesek kétötöde az Y generációból kerül ki.
- Az oktatási önkéntesek között ugyancsak az Y generáció túlsúlya (39 százalék) látszik, míg az X generáció (36 százalék) és a Z generáció kisebb arányban (25 százalékban) jelenik meg.
- A sport és szabadidős önkéntességben az X és Y generáció azonos arányban vesz részt és arányuk 70 százalékot tesz ki.
- Az egészségügyi és szociális önkéntesek majdnem fele az X generációból kerül ki.
- A környezetvédelmi, illetve település- és gazdaságfejlesztési tevékenységi területeken elsősorban az X generációs önkéntesek a meghatározók, az Y generációsok mellett.

2. ábra. Az önkéntesek tevékenységi területei generációk szerint (N= 382)



Forrás: Saját készítésű ábra az „Önkéntesség Magyarországon 2023” adatfelvétel adatbázisa alapján.

- A vallási, adománygyűjtési és -osztási tevékenységekben az Y generációt találjuk nagyobb arányban (30 százalék), és mellettük az X generációt kisebb arányban (27 százalék). Ez az a tevékenységi terület, ahol a leginkább aktivizálódnak az idősebb korosztályok is.
- Az egyéb alatt összevont tevékenységi területen (kutatás és/vagy polgár-, jog-, közbiztonságvédelem, illetve politika) többségében (43 százalék) az X generációhoz tartozó önkéntesek vállalnak munkát, míg az Y generáció kisebb arányban képviselteti magát.

Végezetül pedig a 2018-as felmérés adataival (Gyorgyovich et al. 2020) összevetve a 2023-ban mérteteket, megállapítható, hogy a formális önkéntesek tevékenységi területeit továbbra is a szociális és az egészségügyi terén végzett önkéntesség vezeti, míg az oktatás és a kultúra vesztett korábbi meghatározó pozíciójából, és megerősödött a sport és szabadidős önkéntesség.

Az önkéntesség gyakorisága a különböző generációk körében

Az elmúlt két évtizedben az önkéntes szakirodalom központi kérdésévé vált az önkéntesség gyakoriságának vizsgálata, mint ami az egyik fő mutatója az önkéntességi „stílus” átalakulásának. A nemzetközi „trend” az, hogy egyre jellemzőbbé válik az epizodikus és az alkalmi önkéntesség a rendszeres önkéntességgel szemben, vagy amellet. Fontos megjegyezni, hogy a magyar önkéntességet már kialakulásától fogva az epizodikus és alkalmi önkéntesség jellemezte (Bartal 2023), ugyanakkor 2018 óta nőtt a rendszeres önkéntesek

aránya, amit a 2023-as felvétel is regisztrált. Ezek az eredmények a nemzetközi trendektől eltérő fejlődési pályát jelentenek.

Mielőtt a részletes elemzésre rátérnénk, fontos megjegyezni, hogy statisztikailag az önkéntesség gyakorisága erős szignifikáns különbséget ($p = 0,001$) mutatott a generációk között. Mindezek figyelembevételével, a részletesebb elemzés szerint veterán generációs önkéntesek fele rendszeres, míg közel azonos arányban voltak köztük epizodikus és alkalmi önkéntesek (11. táblázat). E megoszlás – különösen az epizodikus és az alkalmi önkéntesség vonatkozásában – vélhetően a korosztály fizikai és egészségügyi állapotával is magyarázható.

11. táblázat. Az egyes generációk megoszlása az önkéntesség gyakorisága szerint (N=382)

Generációk	Rendszeres önkéntesség	Epizodikus önkéntesség	Alkalmi önkéntesség
Veteránok	50%	25%	25%
Baby Boomer1	53%	42%	5%
Baby Boomer2	45%	50%	5%
X generáció	64%	33%	3%
Y generáció	45%	47%	8%
Z generáció	40%	40%	19%
Összesen:	52%	40%	8%

Forrás: saját készítésű táblázat az „Önkéntesség Magyarországon 2023” adatfelvétel adatbázisa alapján.

Az idősebb Baby Boomer generációhoz tartozók Baby Boomer1) valamivel több mint a fele rendszeresen önkénteskedik, másik, kisebb felük epizodikusan, és alkalmilag alig 5 százalékuk. Ezzel szemben a Baby Boomer2 generációs csoporthoz tartozók önkéntességének gyakorisága éppen fordítottan alakult, alacsony (5 százalékos) alkalmi önkéntesség mellett. Ez az egyik olyan generáció, ahol a rendszeres-alkalmi önkéntesség gyakorisága megfordul.

A felvétel idején a 43-58 évesek által alkotott X generáció volt az, melynek többsége (háromötöde) elköteleződött a rendszeres önkéntesség mellett, alig három százalékuk pedig alkalmilag volt önkéntes. Ez a többi generációhoz képest is magas arányt jelentett.

Ugyanakkor az Y generációs önkéntesek többsége inkább a nem rendszeres formákat preferálta (47 százalékuk epizodikusan, 8 százalékuk alkalmilag volt önkéntes), míg a rendszeres önkéntesek aránya valamivel alacsonyabb, 45 százalék volt körükben, és ez megegyezett a Baby Boomer2 generációs csoportéval.

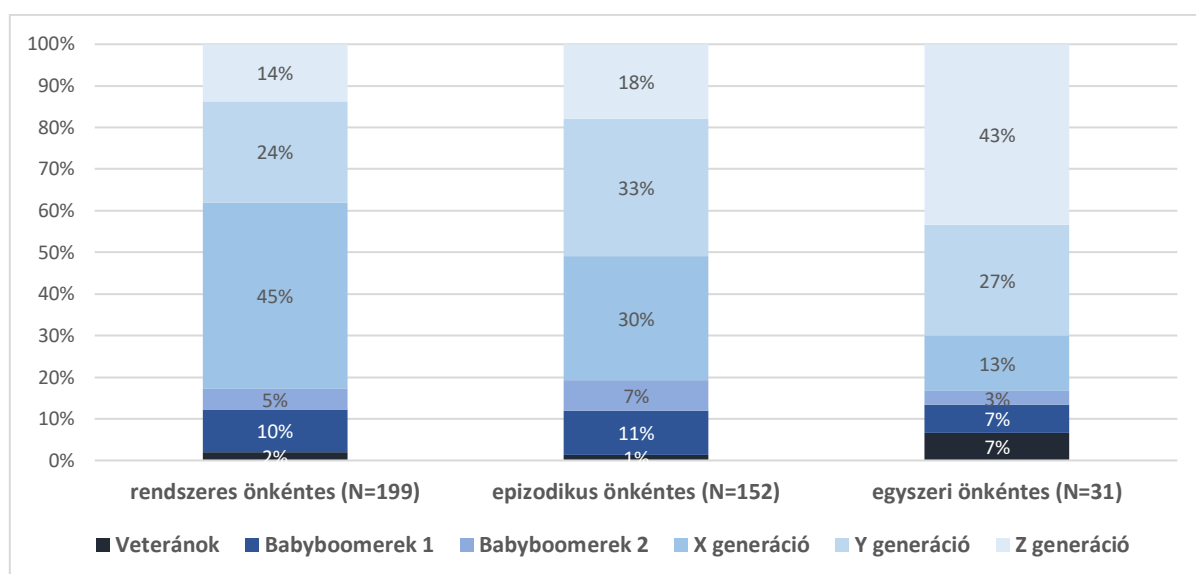
A Z generáció körében tovább nőtt a nem rendszeres önkéntesek aránya: 40 százalékuk epizodikusan, 19 százalékuk pedig alkalmilag volt önkéntes 2023-ban.

Mindezen eredmények alapján úgy látjuk, hogy az „Önkéntesség Magyarország 2023” felvétele azt a „pillanatot” rögzítette, amikor a különböző generációk részvételi gyakorisága

az önkéntességben átalakulóban volt. Azaz sem az Y, de még a Z generáció körében sincs még túlnyomó, hanem csak enyhe többségben a szakirodalom által leírt önkéntesség reflexív stílusa (az epizodikus és alkalmi önkéntesség preferálása), de a változási tendenciák már látszanak. Eredményeink árnyalják azt az általános megfogalmazást is, hogy az idősebb generációra jellemző a klasszikus (a rendszeres önkéntességben megnyilvánuló) önkéntesség stílusa. Ezt ugyanis csak az X generációs önkéntesek háromötödére, míg az ennél idősebbek esetében – a Baby Boomer2 generáció kivételével – csak a felükre találtuk jellemzőnek. Amennyiben az egyes gyakorisági változók – rendszeres, epizodikus és alkalmi – szerint vizsgáljuk meg a különböző generációk önkéntes aktivitását, a következőket állapíthatjuk meg (3. ábra):

- A rendszeres önkéntesek majdnem fele az X generációból, és valamivel kevesebb, mint egynegyedük az Y generációból került ki.
- Az epizodikus önkéntesek egyharmadát az Y generációhoz, másik, valamivel kevesebb, mint egyharmadukat az X generációhoz tartozók adták.
- Az alkalmi önkéntesek 43 százaléka a Z generációhoz, 27 százaléka az Y generációhoz tartozott.
- Az 56 évesnél idősebb (Baby Boomer és veterán) generációk a rendszeres önkéntesek 17 százalékát, az epizodikus önkéntesek 19 százalékát, az alkalmi önkéntesek ugyancsak 17 százalékát tették ki.

3. ábra. Az önkéntesség gyakorisága generációk szerint (N= 382)



Forrás: Saját készítésű ábra az „Önkéntesség Magyarországon 2023” adatfelvétel adatbázisa alapján.

A formális szervezeti keretek között önkéntességet vállalók valamivel több mint a fele (52 százalékuk) volt rendszeres önkéntes, míg 48 százalékuk nem rendszeres önkéntes (ezen belül az epizodikus 40 százalék, alkalmi pedig 8 százalék volt). A 2018-ban, a formális önkéntesek körében mért adatokhoz képest a rendszeres önkéntesek aránya 4 százalékkal, az epizodikus önkénteseké 1 százalékkal nőtt, az alkalmi önkénteseké pedig 5 százalékkal csökkent (Gyorgyovich 2021:35).

A különböző generációk részvétele a személyes és digitális jellegű önkéntességben

Mielőtt a vonatkozó adatok elemzésére rátérnénk, fontos felidézni, hogy a felmérés a pandémia teljes feloldása után egy évvel készült. Előzetes várakozásunkkal szemben – amelyben a digitális önkéntesség megerősödését feltételeztük – az adatok minden generációban a személyes, az offline önkéntesség domináns jellegét mutatták. Így volt ez a „digitálisként” jellemzett Y, de a legfiatalabb, a Z generáció döntő többségénél is. Sőt, ahogy a 12. táblázat adatai mutatják, az Y generáció több mint háromnegyede esetében mintha „digitális detoxról” lett volna szó, hiszen senki nem mondta közülük azt, hogy kizárólag csak virtuálisan végezne önkéntes munkát.

12. táblázat. Az egyes generációk megoszlása az önkéntesség személyes, digitális és vegyes jellege szerint (N=382)

Generációk	Kizárólag személyes önkéntességben vesz részt	Kizárólag digitális önkéntességben vesz részt	Személyesen és digitálisan is önkéntes
Veteránok	90%	10%	0%
Baby Boomer1	79%	8%	13%
Baby Boomer2	76%	5%	19%
X generáció	72%	1%	27%
Y generáció	77%	0%	23%
Z generáció	70%	6%	24%
Összesen:	74%	3%	23%

Forrás: saját készítésű táblázat az „Önkéntesség Magyarországon 2023” adatfelvétel adatbázisa alapján.

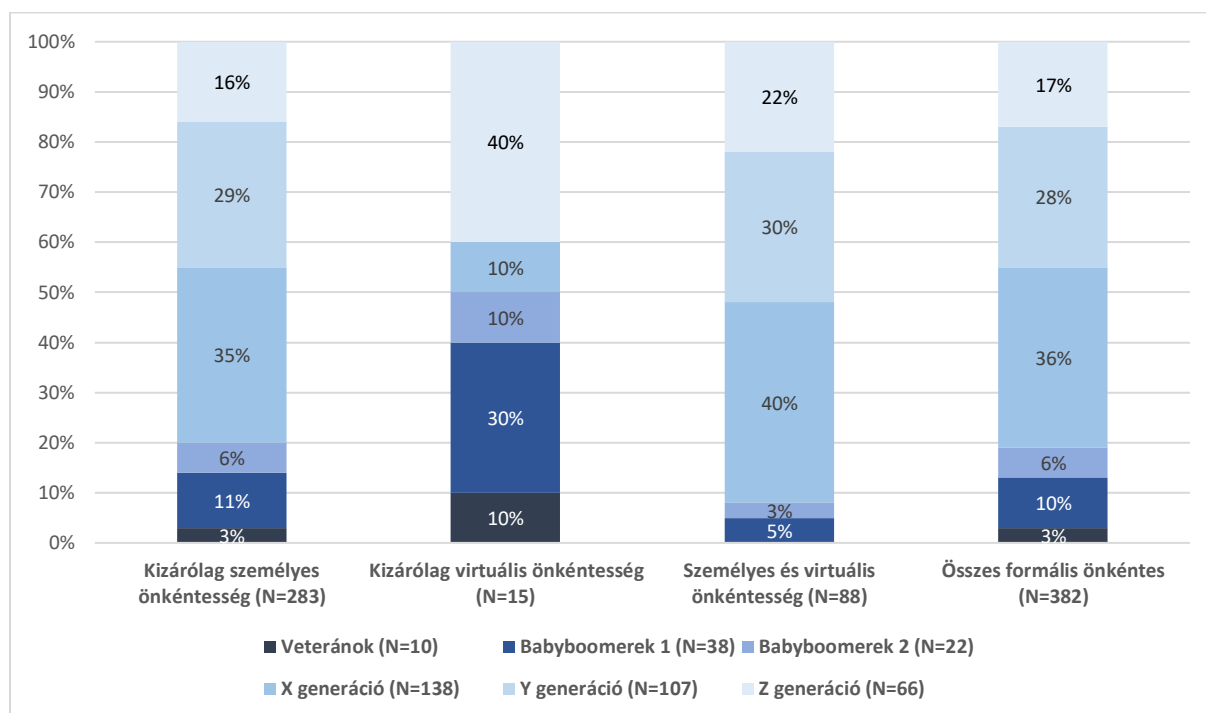
Noha nem találtunk szignifikáns összefüggést a generációknál az önkéntesség online vagy offline módja szerint, de bizonyos generációs-specifikus tendenciák annyiban látszanak, hogy:

- a kor előrehaladtával valamivel (7-9 százalékkal) csökken a Baby Boomer1 és a Z generáció körében a személyes önkéntességben résztvevők aránya.
- Ezzel párhuzamosan nem a kizárólag online önkéntességben résztvevők aránya növekszik, hanem a vegyes típusúaké, akik mindkét formában, offline és online is önkéntesek. E tendenciát egyrészt az X generáció töri meg azzal, hogy körükben 72 százalék a kizárólag csak személyesen önkéntesek aránya, de a legmagasabb (27 százalék) azoké, akik mindkét

formában végeznek önkéntes munkát. A személyes önkéntes munkavégzésről – a veterán generáció után – legmagasabb arányban (77 százalékban) az Y generációhoz tartozók számoltak be, míg további 23 százalékuk vegyes formában volt önkéntes. A csak személyes formában önkéntesek aránya a Z generációban is elérte a 70 százalékot, és csak 6 százalékuk vállalt csak virtuális önkéntességet, míg 24 százalékuk vegyes formában teszi ugyanezt.

Ahogy az alábbi, 4. ábrán látható, az összes formális önkéntes 74 százaléka (282 fő) a személyes önkéntességet részesítette előnyben, amit a vegyes típusú – személyes és digitális formában végzett – önkéntesség követett (23 százalék, 88 fő) és csak alig 3 százalékuk (15 fő) mondta azt, hogy csak digitálisan önkéntes. Majdnem minden generáció esetében elmondható, hogy az almintában való részvételi arányuknak megfelelően volt személyesen önkéntes (ez az X és a Z generáció esetében ez 1-1 százalékkal volt alacsonyabb, míg a Baby Boomer2 és az Y generációnál 1-1 százalékkal magasabb).

4. ábra. Az önkéntesség személyes, digitális és vegyes formája generációk szerint (N= 382)



Forrás: Saját készítésű ábra az „Önkéntesség Magyarországon 2023” adatfelvétel adatbázisa alapján.

A kevés számú digitális önkéntes között a Z generáció és a veteránok voltak felülreprezentáltak az almintában való részvételi arányukhoz képest. Az Z generáció esetében ez „várható” volt, míg a veteránok esetében ez meglepő eredmény, de valószínűleg fizikai mobilitásuk

korlátozottsága is lehet a magyarázat. A vegyes – személyes és digitális – típusú önkéntességben mind az X, mind pedig az Y és a Z generáció 2-5 százalékosan volt felülreprezentálva.

ÖSSZEGZÉS

Magyarországon az „Önkéntesség Magyarországon 2023” kétezer főre kiterjedő reprezentatív felvétel kitöltőinek közel egyharmada (29,5 százalékuk, 590 fő) vallotta magát önkéntesnek. Ez a teljes népességre vetítve 2,4 millió embert jelentett 2023-ban. Ezek az önkéntességi arányok – az eltérő mintavétel figyelembevételével is – hasonlóak a 2022-ben és 2023-ban mért amerikai, illetve ausztrál nagymintás felvételekéhez, amelyek a pandémia után készültek. Másodelemzésünk almintáját az a 382 fő (az összes önkéntes 65 százaléka) alkotta, akik formális, szervezeti keretek között (is) voltak önkéntesek 2023-ban. Az almintá generációk szerinti megoszlása, az X generáció mellett, az Y generáció meghatározó (összesen 64 százalékos) jelenlétét mutatta. Ez már – a későbbi elemzések által igazoltan – jelezte, hogy az idősebb (veterán, de különösen a Baby Boomer) és a legfiatalabb (a Z generáció) korosztályok részvétele a formális önkéntességben a hazai önkéntes szektor fejlesztésének egyik kiemelt célja kellene, hogy legyen.

Kutatásunk egyik fő célja az volt, hogy egyrészt generációs megközelítésben, másrészt az X és Y generációra koncentrálna vizsgáljuk e formális önkénteseknek a jellemzőit, mivel erre még nem volt példa a magyar önkéntesség kutatásában. Úgy véltük, hogy a magyar kutatások által „elhanyagolt” X és Y generációs formális önkéntesek – mint az Z generáció szüleinek – vizsgálata segít megérteni a Z generáció önkéntességének hátterét is.

Módszertanilag – a megszokottól eltérően – a „nagy” Baby Boomer generációt két csoportra bontottuk az eltérő civiltársadalmi szocializációjuk miatt. Egyrészt a szociodemográfiai elemzés, másrészt az önkéntesség tevékenységi területek szerinti elemzése visszaigazolta e felosztás érvényességét.

A szociodemográfiai elemzés alapján ki kell emelni, hogy az önkéntesek nemenkénti aránya először a Baby Boomer generációnál fordult meg (a férfiak kerültek többségbe), majd a Z generációnál ismét láttunk egy fordulatot (ekkor pedig a nők kerültek többségbe). További eredményeink azt mutatták, hogy a formális önkéntesek X és Y generációhoz tartozó tagjai leginkább abban hasonlítottak egymásra, hogy mindkét generációhoz tartozókra érvényes volt

a magas iskolai végzettség és a jó anyagi helyzet. A Z generációhoz tartozó önkéntesek sajátossága volt egyrészt a jó anyagi helyzet, másrészt, hogy nagy arányban éltek megyeszékhelyeken és városokban.

Vizsgálatunk másik fő célja a formális önkéntesek belső és külső motivációjának feltárása és leírása volt az egyes generációkban. Figyelemre méltó eredménynek tartjuk e tekintetben, hogy míg az almintát alkotó formális önkéntesek belső motivációiban számos esetben szignifikáns eltérést találtunk az egyes generációk között, addig a külső motivációk tekintetében alig volt szignifikáns eltérés. A belső motivációk vizsgálatából ki kell emelni, hogy egyes újtípusú motívumok (önfejlesztés, kapcsolatépítés) már az Y generációnál is megjelennek, nemcsak a Z generációs önkéntesek körében. Ennek alapján azt valószínűsítettük, hogy e téren motivációs mintaátadás lehet az Y generációs „szülők” és Z generációs „gyermek” között, amit további kvalitatív kutatásokkal lehetne részletesen feltárni. Érdekes, és a nemzetközi kutatási eredményektől eltérő eredmény volt az is, hogy a közösségi-ökológiai motiváció legerősebben az X és Y generációt jellemezte, és nem a Z generációt (Sengupta et al. 2024).

Végezetül, a harmadik célunk az volt, hogy a különböző generációk önkéntességének funkcionális jellemzőit feltárjuk. Ezek az eredmények egyrészt arra mutattak rá, hogy az önkéntesek többsége minden generációban civil szervezetekhez kötődik, ami a hazai civil társadalmi szocializáció megszilárdulását jelenti. A nemzetközi trendekkel ellentétben a magyar önkéntesek körében 2018 óta nő a rendszeres önkéntesek aránya (Bartal 2023). A generációs elemzések e tekintetben azt mutatták, hogy ebben az X generáció emelkedik ki, míg az Y és a Z generáció „átmeneti státuszban” van. Másodelemzésünk nem igazolta a pandémia után a digitális önkéntesség tartóssá válását, hanem inkább annak kiegészítő jellegét tudtuk kimutatni. Generációtól függetlenül a személyes önkéntesség dominálta többségük részvételét.

Összegezve az X és Y, valamint az Z generációhoz tartozó önkéntesek jellemzőit, a következőket állapíthatjuk meg:

- Az X generációhoz (1965-1980 között születettek) tartozó magyar formális önkéntesek kiemelkedő jellemzője a magas iskolai végzettség és a jobb anyagi helyzet volt. Belső motivációikat a belső indíttatás és az altruizmus-önértékelés (lásd Omoto – Snyder 2002) mellett a közösségi-ökológiai motivációk befolyásolták. Ez utóbbiban eltértek a nemzetközi

szakirodalomban (Sengupta et al. 2024) leírtaktól. Önkéntességük során többségük előnyben részesítette a civil szervezetekhez kötődő, valamint a rendszeres, stabil, ütemezett és személyes formában megvalósuló önkéntességet. E jellemzőik megfelelnek az önkéntesség „klasszikus” stílusának, illetve rámutatnak erős civiltársadalmi szocializációjukra. Többségük általában három tevékenységi területen volt önkéntes: szociális-egészségügyi terület, környezetvédelem és településfejlesztés, közösségi terület (lásd belső motivációikat), valamint sport és szabadidő.

- A Y generációhoz (1981-1996 születettek) tartozó magyar formális önkénteseket az X generációhoz képest nagyobb arányban jellemezte a magas iskolai végzettség és a jó anyagi helyzet. Az ő belső motivációikat is a belső indíttatás és az altruizmus-önértékelés alapozta meg az újtípusú motívumok (önfejlesztés, kapcsolatépítés) mellett. Hasonlóan az X generációhoz, többségüket civil szervezeti kötődés jellemezte, de abban már majdnem fele-fele arányban megosztottak voltak, hogy rendszeresen vagy epizodikusan/alkalmilag vállaltak önkéntességet. Ennek alapján úgy látjuk, ez a generáció „átmenetben” van az önkéntesség kollektív stílusából a reflexív stílusába. A 2023-ban mérték alapján jelentős többségük arról nyilatkozott, hogy a személyes önkéntességet preferálja, és nem volt köztük olyan, aki csak digitálisan lett volna önkéntes. Úgy tűnik ennek alapján, hogy a pandémia alatti digitális önkéntesség után ez a generáció „digitális detoxba” helyezte önkéntességét. Mindezek ellentétesek a korábban a nemzetközi irodalmakban leírtakkal (Eyler – Giles 1999; Rodell 2013). Több mint felük két tevékenységi területet preferált: az önfejlesztő, kapcsolatépítő lehetőségeket nyújtó sport és szabadidős (lásd belső motivációk), valamint a környezetvédelmi-településfejlesztési (közösségi) tevékenységeket. A szociális és egészségügyi területen végzett önkéntes munka csak egynegyedükre volt jellemző.
- A Z generációhoz (1997-2012 között született) tartozó magyar formális önkénteseket az X és Y generációhoz hasonlóan jó anyagi helyzet jellemezte. Róluk is elmondható, hogy belső motivációikat a belső indíttatás és az altruizmus-önértékelés alapozta meg. Ezek mellett – a szakirodalommal összhangban – az önfejlesztés és a kapcsolatépítés, mint az újtípusú önkéntességben domináns motívum is megjelent, illetve jellemző volt még rájuk a kulturális és rekreációs motívumok átlag feletti ösztönzője. Önkéntességük elsősorban különböző intézményekhez, és csak másodsorban civil-szervezetekhez kötődött. Ezt, úgy gondoljuk, az Iskolai Közösségi Szolgálat során szerzett tapasztalataik jelentősen

befolyásolják, ezért ezen irányba érdemes lenne további kutatásokat folytatni. Tevékenységük megoszlott a szociális-egészségügyi, környezetvédelmi-településfejlesztési (közösségi) és sport-szabadidő tevékenységek között (lásd belső motívumaikat). Háromötödüknek az önkéntessége epizodikusan/alkalomszerűen nyilvánult meg, és csak kétötödük volt rendszeres önkéntes. Ennyiben az önkéntesség reflexív stílusának jegyeit viselik magukon. Noha elmondható róluk a digitális jártasság, de a 2023-as felvétel szerint 70 százalékuk előnyben részesítette a személyes önkéntességet, és megközelítőleg egynegyedükre volt jellemző a vegyes (személyes és virtuális) önkéntesség.

Végzetül fontos kitérnünk arra, hogy a másodelemzés eredményeit a veteránoknál és a Baby Boomernél az alacsony elemszámok miatt korlátozottan tartjuk érvényesnek. Mindenképpen szükséges lenne, egy nagyobb mintán megismételni a kutatást, ha többet akarunk megtudni az önkéntesség generációs különbségeiről. Az eredmények gyakorlati alkalmazásakor fel szeretnénk hívni arra a figyelmet, hogy a koordinátori munkában a generációs különbségek sok mindent magyaráznak az önkéntességhez való hozzáállásban. Ugyanakkor e nézőpont merev alkalmazása elfedheti azt, hogy más tényezők (például egyéni reaktivitás, múltbeli események) esetleg jobban magyarázzák az önkéntesek közötti különbségeket.

IRODALOM

- Bartal Anna Mária (2005): *Nonprofit elméletek, modellek, trendek*. Budapest: Századvég.
- Bartal Anna Mária (2023): Egy régi jelenség új köntösben. Az epizodikus önkéntesség szakirodalmi bemutatása és hazai példái. *Pólusok*, 3(2) pp. 58-83. DOI: 10.15170/PSK.2022.03.02.03
- Bocsi Veronika – Fényes Hajnalka – Markos Valéria (2017): Motives of volunteering and values of work among higher education students. *Citizenship, Social and Economics Education*, 16(2), pp. 117-131. DOI: 10.1177/2047173417717061
- Buda András (2019): Generációk, társadalmi csoportok a 21. században. *Magyar Tudomány*, 180 (1) pp. 120-129. DOI: 10.1556/2065.180.2019.1.12
- Campbell, Scott – Kwak, Nojin (2010): Mobile communication and civil society: Linking patterns and places of use to engagement with others in public. *Human Communication Research*, 37(2) pp. 207-222. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1468-2958.2010.01399.x>
- Csutorás Gábor Ákos (2021): „Ratio Generationis” – Szempontok a felelős generációkutatáshoz. *Metszetek*, 10(2) pp. 104 - 126. DOI: <https://doi.org/10.18392/metsz/2021/2/6>
- Dean, John (2015): Volunteering, the self, and reflexivity: An ethnography of contemporary civic participation. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 44(6) pp. 1236-1255.
- Dekker, Paul – Halman, Loek (2003): Volunteering and values. In: Dekker, Paul – Halman, Loek (eds.): *The values volunteering. Cross-cultural perspectives*. New York: Springer.

- Esmond, Judy (2002): *From 'Boomnet' to 'Boomnot'. Baby Boomers and volunteering*. Commission by the Department for Community Development, Volunteering Secretariat.
<https://www.energizeinc.com/sites/default/files/BoomnetPt2.pdf> Letöltve: 2025.11.29.
- Eyler, Janet – Giles Jr., Dwight E. (1999): *Where's the learning in service-learning?* San Francisco: Jossey-Bass.
- Fényes Hajnalka (2015): *Önkéntesség és új típusú önkéntesség a felsőoktatási hallgatók körében*. Debrecen: Debreceni Egyetemi Kiadó.
- Forgács-Fábián, S. (2021): Retention of Millennials in the voluntary sector: How can organizations not only engage but also retain this emerging generation? In: Baksa, Máté – Fazekas, Nóra – Harmat, Vanda (eds.): *New Horizons in Business and Management Studies*. Budapest: Corvinus University of Budapest, pp. 75-87. DOI: https://doi.org/10.14267/978-963-503-867-1_08
- Garai-Fodor, Monika – Csiszárík-Kocsir, Ágnes – Varga, János (2021): Az önkéntesség motivációs ereje értékrendalapú megközelítés a Z generációs fiatalok körében. *Vezetéstudomány / Budapest Management Review*, 52(10) pp. 42-56. DOI: <https://doi.org/10.14267/VEZTUD.2021.10.04>
- Gaskin, Katrin (2003): *A choice blend: What volunteers want from volunteering*. Institute for Volunteering Research.
<https://ellisarchive.org/sites/default/files/2021-08/A-choice-blend-what-volunteers-want-from-organisation-and-management-18.pdf> Letöltve: 2025.11.29.
- Gyorgyovich Miklós – Menich Dóra – Simon Nikolett – Kollár Dávid – Szadorai Dóra (2020): *Önkéntesség Magyarországon 2018*. Budapest: Századvég Kiadó.
- Gyorgyovich, Miklós (2021): A formális és informális önkéntesség – Az Önkéntesség Magyarországon 2018. felvétel szerint. *Önkéntes Szemle*, 1(1) pp. 21-38.
 DOI: <https://doi.org/10.53585/OnkSzem.2021.1.21-38>
- Hustinx, Lesley – Lammertyn, Frans (2003): Collective and Reflexive Styles of Volunteering: A Sociological Modernization Perspective. *Voluntas*, 14, pp. 167-187.
<https://doi.org/10.1023/A:1023948027200>
- Hustinx, Lesley (2010): Institutionally individualized volunteering: Toward a late modern reconstruction. *Journal of Civil Society*, 6(2) pp.165-179.
 DOI: <https://doi.org/10.1080/17448689.2010.506381>
- Hustinx, Lesley – Cnaan, Ram – Handy, Femida (2010): Navigating Theories of Volunteering: A Hybrid Map for a Complex Phenomenon. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 40(4) pp. 410-434.
 DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1468-5914.2010.00439.x>
- Hustinx, Lesley – Meijs, Lucas C. P. M. (2011): Re-embedding volunteering: In search of a new collective ground. *Voluntary Sector Review*, 2(1), pp. 5-21.
 DOI:10.1332/204080511X560594
- Kuti, Éva (1991): *Hívjuk talán nonprofitnak*. Budapest: Nonprofit Kutatócsoport.
- Mannheim, Károly (1928/1969): A nemzedéki probléma. In: Huszár Tibor – Sükösd Mihály (szerk.): *Ifjúság szociológia*. Budapest: Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, pp. 31-67.
- McCord, Katie (2023): *Recruitment and retention strategies for Lions Australians*. QUT Behavioural Economics Forum: Australian Lions Membership Seminar.
- National Strategy for Volunteering (2002): *Volunteering in Australia 2022*.
<https://volunteeringstrategy.org.au/wp-content/uploads/2022/08/Volunteering-in-Australia-Research-Early-Insights-from-the-Volunteer-Perspective.pdf> Letöltve: 2025.11.29.
- Omoto, Allen M. – Snyder, Mark (2002): Considerations of Community: The Context and Process of Volunteerism. *American Behavioral Scientist*, 45(5) pp. 846-867. DOI: 10.1177/0002764202045005007

- Penner, Louis A. (2002). Dispositional and organizational influences on sustained volunteerism: An interactionist perspective. *Journal of Social Issues*, 58(3), 447–467. <https://doi.org/10.1111/1540-4560.00270>
- Pusztai, Gabriella – Fényes, Hajnalka – Markos, Valéria (2021): The effect of volunteering and voluntary group membership on students' academic persistence. *Heilyon*, 7(9) e07900
DOI: <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e07900>
- Róbert Péter – Valuch Tibor (2013): Generációk a történelemben. Generációs politikai attitűdök és részvételi minták történeti-szociológiai megközelítésben. *Politikatudományi Szemle*, 22(4) pp 116-139.
- Rochester, Colin – Paine, Ellis A. – Howlett, Stewen – Zimmeck, M. (2010): *Volunteering and society in the 21st century*. London: Palgrave Macmillan.
- Rodell, Jessica (2013): Finding meaning through volunteering: Why do employees volunteer and what does it mean for their jobs? *Academy of Management Journal*, 56(5) pp. 1274-1294
DOI: 10.5465/amj.2012.0611
- Sengupta, Debashish – Mathews, Manisha – Bridges, Lasondrick – D'Costa, Roshan – Bastian, Bettina lynda (2024): Sustainability orientation of generation Z and its role in their choice of employer – A comparative qualitative inquiry of India and United States. *Administrative Sciences*, 14(10) p. 249.
DOI: <https://doi.org/10.3390/admsci14100249>
- Smith, Baillie M – Laurie, Nina (2013): Global volunteering and development: Narratives of change and power. *Journal of International Development*, 25(8), pp. 1106-1118.
- Smith, David H. – Stebbins, Robert A. – Dover, Michel A. (2010): *A dictionary of nonprofit terms and concepts*. Indiana: University Press.
- Strauss, William – Howe, Neil (1991): *Generations: The History of America's Future, 1584–2069*. New York: William Morrow.
- Strauss, William – Howe, Neil (1997): *The fourth turning: An American prophecy — What the cycles of history tell us about America's next rendezvous with destiny*. New York: Broadway Books.
- Tapscott, Don (1999): *Growing up digital: The rise of the net generation*. Columbus: McGraw-Hill.
- Twenge, Jean (2014): *Generation Me: Why today's young Americans are more confident, assertive, entitled - and more miserable than ever before*. New York: Atria Publishing Group.
- Twenge, Jean (2017): *iGen: Why today's super-connected kids are growing up less rebellious, more tolerant, less happy and completely unprepared for adulthood*. New York: Atria Publishing Group.
- U.S. Census Bureau (2021): *Volunteering and civic life in America* (CPS 2021 supplement summary) Census.gov Letöltve: 2025.11.29.
- U.S. Census Bureau (2023): *Civic engagement and volunteering Supplement* (technical documentation, cpssep23.pdf). www2.census.gov Letöltve: 2025.11.29.
- Volunteering Australia (2022).
<https://www.volunteeringaustralia.org/research/volunteering-in-australia-research/>
Letöltve: 2025.11.29

„ÁLOMFOGÓK” ÉS A PROFESSZIONALIZMUS – AZ ÖNKÉNTES-KOORDINÁTOROKRÓL A NEMZETKÖZI ÉS A HAZAI ELEMZÉSEK TÜKRÉBEN

BARTAL ANNA MÁRIA¹

DOI: <https://doi.org/10.53585/OnkSzem.2025.4.65-100>

Absztrakt

Az önkéntes-koordinátori szervezeti pozíció, munka- és feladatkör mintegy tíz, tizenöt éve vált általánossá a magyar önkéntes szektor jól professzionizált civil-nonprofit szervezeteinek körében. Tanulmányunk abból a problémafelvetésből indult ki, hogy ma az önkéntes-koordinátoroknak nincs foglalkoztatási besorolása, sem pedig akkreditált képzése Magyarországon. Óvatos becslések szerint is tizenkétezer civil-nonprofit szervezetről feltételezhető (az önkénteseket foglalkoztató civil-nonprofit szervezetek 50 százalékáról), hogy – anyagi ereje, professzionizáltsága alapján – van olyan önkéntese, munkatársa, mellék- vagy főállású alkalmazottja, akit önkéntes-koordinátornak nevez, vagy aki ilyen jellegű munkát lát el. Mindezek alapján egyrészt az volt a célunk, hogy a vonatkozó nemzetközi és magyar önkéntes-kutatások, tanulmányok, kiadványok, segédletek összehasonlító elemzése alapján leírjuk és elemezzük az önkéntes-koordinátor „definíciós” jellemzőit, azonosítsuk rekrutációs forrásait, szereptípusait, feladatait és készségeit. Másrészt az is célunk volt, hogy a 2024-ben létrejött Önkéntes-koordinátor Hálózat 43 jelentkezője által kitöltött belépési kérdőív elemzése alapján bemutassuk formális és funkcionális jellemzőiket, motivációikat és elvárásait a hálózati tagsággal kapcsolatosan, illetve a koordinátori munka kapcsán jelzett szakmai, valamint szektorszerű problémáikat. Eredményeink szerint, míg a szelektíven válogatott nemzetközi „definíciókban” inkább a koordinátor felelősség-szemponthoz tartozó feladat- és munkaköri meghatározását találjuk, addig a magyar értelmezésekben az önkéntes-koordinátor készségalapú meghatározásai, leírásai keverednek vagy váltakoznak a feladatközpontú megközelítéssel. A szakirodalom alapján a koordinátorok belső és külső rekrutációs forrásait azonosítottuk. Releváns magyar kutatások híján tapasztalati forrásokra támaszkodva azt valószínűsítettük, hogy a magyar koordinátorok inkább belső, mint külső rekrutációs források alapján kerülnek kiválasztásra, amit alapvetően a szervezetek anyagi erőforrásai és professzionizáltságuk szintje befolyásol. Ugyancsak tapasztalati forrásokra támaszkodva, azt találtuk, hogy a magyar koordinátorok a „klasszikus” koordinátori szereptípust követik és csak néhány (nagyobb) szervezetnél lelehető fel a stratégiai, a HR, illetve a vezető-fejlesztői koordinátor típusa. Elemzésünk arra is rámutatott, hogy Magyarországon hiányzik egy egységes, a koordinátori munka szakmai keretrendszerét leíró és a koordinátorok szükséges és elvárt készségeit tárgyaló kézikönyv. Az Önkéntes-koordinátori Hálózatba jelentkezők formális és funkcionális jellemzőinek vizsgálata azt mutatta, hogy

¹ Bartal Anna Mária (PhD), szociálpolitikus-szociológus, az Önkéntes Szemle főszerkesztője.

többségükben egyesületekből, főként szociális, kulturális, oktatási és egészségügyi szervezetekben dolgozók közül kerültek ki. Az önkénteseik létszáma szerint jól reprezentálták a hazai önkéntes szektor minden szegmensét, illetve majdnem fele-fele arányban volt köztük tapasztaltabb és kevésbé tapasztalt koordinátor. A hálózatba való jelentkezés vezető motivációi a kapcsolatépítés, a szakmai közösség megtalálása és a tapasztalatmegosztás voltak, amik jórészt egybeesnek a hálózati tagsággal kapcsolatos elvárásokkal, de ott hangsúlyosan megjelent az új inspirációk keresése és a közösségépítés szándéka is. Az önkéntes-koordinátori munka fő problémái között az önkéntesek motiválása, toborzása (és technikáik), valamint megtartásuk módszerei, illetve menedzsmenti (vezetés, stratégia, időbeosztás) kérdések kaptak hangsúlyt, amellet, hogy szektorszintű problémák és deficitiek is említésre kerültek.

Kulcsszavak: önkéntes-koordinátor, rekrutáció, szereptípus, feladatok, készségek, Önkéntes-koordinátor Hálózat

“Dream-catcher” and professionalism – on volunteer coordinators in the light of international and Hungarian analyses

Anna Mária Bartal

Abstract

The position of the volunteer coordinator as an organisational function and responsibilities emerged about ten to fifteen years ago in the well-professionalised civil (non-profit) organisations of the Hungarian volunteer sector. However, this study arose from the problem that volunteer coordinators in Hungary still do not have an employment classification or accredited training. Even according to conservative estimates, twelve thousand civil-nonprofit organisations (about 50 percent of civil-non-profit organisations employing volunteers) have a volunteer, a colleague, a part-time or full-time employee – depending on their financial strength and professionalism – whom they call as a volunteer coordinator or who performs such work.

Based on all this, the goal of the study was to describe and analyse the "definitional" characteristics of a volunteer coordinator, to identify their recruitment sources, role types, tasks, and skills. Another objective was to analyse the initial questionnaire completed by 43 applicants to the Volunteer Coordinator Network founded in 2024 and to present their formal and functional characteristics, motivations and expectations regarding network membership, as well as the professional and sector-specific problems they expressed in connection with the work of a coordinator.

According to our results, the selected international “definitions” represent a responsibility-oriented definition of the tasks and profession of the coordinator, while in the Hungarian interpretations the skill-oriented definitions and descriptions of the volunteer coordinator are mixed or alternated with the task-oriented approach. Based on the literature, we identified the internal and external recruitment sources of the coordinators. In the absence of relevant Hungarian research, the study relied on empirical sources to suggest that Hungarian coordinators are selected more from internal than external recruitment sources, which is fundamentally influenced by the financial resources and level of professionalism of the organizations. Empirical sources also show that Hungarian coordinators correspond to a "classic" coordinator role type and that only a few larger organisations have strategic, HR or leadership development coordinators. The analysis also pointed out that Hungary lacks a unified manual, describing the professional framework of coordination work and discussing the required skills of a coordinator. The

examination of the formal and functional characteristics of those applying to the Hungarian Volunteer Coordinator Network showed that most of them came from associations, mainly from those working in social, cultural, educational, and healthcare organisations. In terms of the number of volunteers, they represented all segments of the Hungarian volunteer sector well, and almost half of them were experienced coordinators. The main motivations to join the network were building relationships, finding a professional community, and sharing experiences, which largely coincided with the expectations related to network membership, but the search for new inspirations and the intention to build a community were prominent. Among the main problems of volunteer coordinator work, the emphasis was on motivating and recruiting volunteers (and their techniques), on retention and methods, as well as management (leadership, strategy, time management) issues, in addition to sector-level problems and deficits.

Keywords: volunteer coordinator, recruitment, role type, tasks, skills, Hungarian Volunteer Coordinator Network

BEVEZETÉS

Ivan Scheier,² akit az amerikai önkéntes menedzsment egyik megalapozójának tartanak, 2000-ben jelentette meg *„Making dreams come true without money, might or miracles: A guide for dream-chasers and dream-catchers.”* (Álmok valóra váltása pénz, hatalom vagy csodák nélkül: Útmutató álomüldözőknek és álomfogóknak.) című könyvét. A „spirituálisnak” tűnő cím senkit ne tévesszen meg, mert Scheier arra kereste a választ ebben a művében, hogy az önkéntes-koordinátorok és -menedzserek – az „álomfogók” – hogyan tudják legjobban kiaknázni azt a lehetőséget, hogy önkéntesekkel – az „álomüldözőkkel” – dolgozzanak együtt egy misszióért, egy programért. „Az én álomfogóm egy személy, nem egy eszköz... Azt a feladatot vállalja, hogy segítsen az embereknek megvalósítani az álmaikat, ahol az »álom« célt, szándékot, ügyet vagy víziót jelent (inkább célirányos, mint misztikus értelemben).” – írta Scheier magyarázatul (Scheier 2000:4). Susan Ellis – aki szintén az amerikai önkéntes menedzsmenti képzés, fejlesztés jeles képviselője volt – a következőként azonosította Scheier „álomüldözőit” a könyv méltatásakor: „Az önkéntesség eredendően optimista tevékenység. Senki sem lesz önkéntes egy olyan ügyért, amelyről azt hiszi, hogy reménytelen. Tehát maga a részvétel aktusa egy álmot feltételez: ez a probléma megoldható, ez az ügy sikeres lehet, ez az erőfeszítés változást hozhat.” (Ellis 2000).

² Lásd Ivan Scheier-ről bővebben: <http://ellisarchive.org/trailblazer/ivan-henry-scheier>

Az Ivan Scheier könyvének megjelenése óta eltelt huszonöt évben az önkéntes menedzsmenti szakirodalom jelentősen gyarapodott. A korábban „monolitikus” önkéntes menedzsment a 2010-es években egyre specializáltabbá vált a különböző tevékenységi területeknek megfelelően (lásd például Studer – Schnurbein 2013; Brudney – Meijs 2014; Einolf 2018; Fredriksen et al. 2021). Ebből következően az önkéntes-koordinátor kompetencia területei is differenciáltabbá és tevékenység-specifikusabbá váltak.

Jelen tanulmányban az „az álmfogókról” lesz szó, akiknek nem csak a munkája, hanem már az elnevezése is igen változatos lehet, ahogy erre ugyancsak Susan Ellis, egy 2006-ban megjelent írásában rámutatott.³ Az igen változatos elnevezések egyrészt utalnak a szervezeti hierarchiában elfoglalt helyre, de közvetve a rekrutálódás eredetére is, valamint arra is, hogy valaki vagy önkéntesként, vagy fizetett alkalmazottként tervezi, szervezi az „álmöldöző” önkéntesek munkáját.

Magyarországon az önkéntes-szervező vagy -koordinátor kifejezést⁴ használjuk annak a tevékenységnek a megjelölésére, aminek nincs foglalkoztatási besorolása. A Foglalkozások Egységes Osztályozási Rendszere a felsőfokú vagy középfokú képzettségek között, az egyéb ügyintéző alatt nevesíti a közösségi-civil szervezőt, a nonprofit menedzsert és a nonprofit ügyintézőt. Óvatos becslések szerint⁵ is tizenkétezer civil-nonprofit szervezetről feltételezhető – anyagi ereje, professzionalizáltsága alapján –, hogy van olyan önkéntese, munkatársa, mellék- vagy főállású alkalmazottja, akit önkéntes-koordinátornak nevez, vagy aki ilyen jellegű munkát lát el. Ahogy nincs foglalkoztatási besorolása, úgy akkreditált képzése⁶ sincs a magyar önkéntes-szervezőknek, -koordinátoroknak. Ez a foglalkozás másik problematikus pontja,

³ Nyolc olyan elnevezést gyűjtött össze, amelyek a 2000-es évek közepén az angolszász országokban használatosak voltak, úgy mint: önkéntes-koordinátor (*volunteer coordinator*), önkéntes program menedzser (*volunteer program manager*), önkéntesek igazgatója/vezetője (*director of volunteers*), önkéntes szolgáltatások igazgatója/vezetője (*director of volunteer service*), önkéntes erőforrások igazgatója/vezetője (*director of volunteer resources*), önkéntes erőforrás menedzser (*volunteer resources manager*), illetve önkéntesek menedzsere (*volunteers' manager*). Az Egyesült Államokban mindezen elnevezések gyűjtőneveként az önkéntes adminisztrátor (*volunteer administrator*) nevet is használják.

⁴ A két kifejezést a továbbiakban együttesen fogjuk használni – különösen a magyar szakirodalom elemzése során – nem téve éles különbséget a két különböző pozíció között, ugyanis minden önkéntes-koordináció egyben szervezés is, bár nem minden szervezés koordináció, ahogy majd ezt be is mutatjuk.

⁵ A becslés alapja, hogy a nonprofit statisztikai adatok szerint Magyarországon 2022-ben valamivel több, mint 60 ezer civil-nonprofit szervezet működött. Bevallásuk alapján a szervezetek 40 százaléka foglalkoztatott legalább egy önkéntest. Ez 24 ezer szervezetet jelent, amelyek körülbelül feléről (12 ezer szervezetről) mondható el, óvatos számítások szerint, hogy legalább 5-10 önkéntese van, akik valamilyen fajta szervezést igényelnek.

⁶ Korábban az Önkéntes Központ Alapítvány indított önkéntes-koordinátoroknak képzést, jelenleg az Appy Nonprofit Zrt. nyújt önkéntes menedzsment terén képzést csatlakozó tagjainak.

hiszen professzionizált önkéntes-koordináció nélkül nincs jó önkéntes program, ami egyben az önkéntes szektor professzionizálódásának is az alapja.

E problémafelvetésből kiindulva a tanulmány először a nemzetközi szakirodalmi elemzésekre alapozva olyan kérdésekre próbál választ adni, mint: kit neveznek önkéntes-koordinátornak? Mit csinál és hogyan lesz valaki önkéntes-koordinátor? Milyen feladatai és szereptípusai alakultak ki? Végezetül pedig, milyen készségek kellenek az önkéntes-koordinátori munka végzéséhez?

Ezt követően – a nemzetközi szakirodalmi elemzésnél kialakított szempontok alapján – áttekintjük a kétezres évektől napvilágot látott, az önkéntes-koordinátori munkával is foglalkozó magyar önkéntesmenedzsmenti kézikönyveket, segédleteket és esettanulmányokat. Mindez lehetővé teszi, hogy helyzetképet adjunk a hazai önkéntes-koordinátori munka szakmai megalapozottságáról.

A harmadik részében ismertetjük a 2024 júniusában létrejött Önkéntes-koordinátori Hálózatba jelentkező koordinátorok szervezeti jellemzőit, az általuk megfogalmazott tagsági motivációkat és elvárásokat, valamint a koordinátori munka során jelzett problémáikat.

E háromszintű elemzéssel az a célunk, hogy megalapozzuk a hazai önkéntes-koordinátori pozíció foglalkoztatási jellemzőinek kidolgozására irányuló közös gondolkodást. Másik célunk, hogy – bár egy szűk „minta” alapján – rámutassunk azokra, a hazai önkéntes-koordinációt és annak megvalósulását befolyásoló háttértényezőkre, amelyek lehetőséget és alapot adnak a szakmai professzionizáció fejlesztési irányainak kijelöléséhez.

AZ ÖNKÉNTES-KOORDINÁTOR „DEFINIÁLÁSA”, REKRUTÁCIÓS FORRÁSAI, FELADATAI, SZEREPTÍPUSAI ÉS KÉSZSÉGEI A NEMZETKÖZI SZAKIRODALOM ALAPJÁN

Mit csinál az önkéntes-koordinátor?

Az önkéntes-koordináció (*volunteer coordination*) és az önkéntes-koordinátor (*volunteer coordinator*) kifejezések majd hatvan évvel ezelőtt, az 1960-as évek végén, az 1970-es évek elején terjedtek el az angolszász menedzsmenti szakirodalomban (Wedel 2010). Ellis és Katherine Campbell (2005) az önkéntes-koordinátor szerepének kialakulását és szakmává válását történeti perspektívából vizsgálva megállapítják, hogy ez a szervezeti pozíció innentől

fogva vált önálló szakmai identitássá. E fejlődést jól reprezentálja a már fentebb, Ellis (2006) alapján bemutatott elnevezések sokrétősége is.

A nemzetközi szakirodalomban az önkéntes-koordinátor pozíció, tevékenység tágabb kontextusban – nonprofit vagy önkéntes menedzsmenti (lásd Hager – Brudney 2004; Holmes – Smith 2009; Rochester 2010) –, vagy pedig specializáltabb szempontok – humánerőforrás vagy vezetési menedzsment (például Ozyurt – Villicana-Reyna 2016; Xu et al. 2024) – alapján kerül meghatározásra vagy körülírásra. A címben feltett kérdés megválaszolásához közelebb visz, ha megnézzük, milyen típusú meghatározásokat, leírásokat adnak erre a mérvadó és széles ismertségű, az önkéntességgel foglalkozó- és a HR-portálok. A szelektív keresés alapján négy angolszász – két önkéntes és két HR – portál meghatározását ismertetjük, amit az 1. táblázatban foglalunk össze.

1. táblázat. Mit csinál önkéntes koordinátor?

Platform neve	Meghatározás, leírás	Jellemzők
National Council for Voluntary Organisations www.nationalcouncil.org.uk (UK)	„Az önkéntes koordinátor általában az önkéntesek szervezéséért felelős. Néhány szervezet ezt a szerepet önkéntes menedzsernek vagy önkéntes-szervezőnek nevezi. Az önkéntes koordinátor szerepe gyakran magában foglalja: az önkéntesek szerepköreinek létrehozását, toborzásukat, beilleszkedésüket és beillesztésüket, támogatásukat és felügyeletüket, képzésüket és fejlesztésüket, betöltött szerepük értékelését és elismerését. Biztosítja a felmerülő problémák megoldását, illetve, hogy az önkéntesség élménye befogadó és hozzáférhető legyen.” ⁷	Felelősség-szempontú munkaköri leírás.
		Erősen önkéntes-szempontú feladatmeghatározás.
		A problémamegoldás, a befogadás és a hozzáférhetőség hangsúlyozása.
VolunteerHub www.volunteerhub.com Önkéntes menedzsment platform (USA)	„[Az önkéntes-koordinátor feladata] Olyan emberek toborzása, akiknek a képességeik, céljaik vagy érdeklődési körük összhangban van az ügyekkel vagy küldetésekkel. Potenciális önkéntesek szűrése háttérellenőrzésekkel vagy interjúkkal. Tájékoztató és képzések lebonyolítása az önkéntesek számára. Önkéntesek szervezése és koordinálása annak érdekében, hogy tevékenységeid és eseményeid lefedettek legyenek. Önkéntesek támogatása és irányítása munkájuk során. Olyan kapcsolatok kiépítése az önkéntesekkel, amelyek ösztönzik őket az elkötelezettség és a hűség fenntartására. Az önkéntesek elsődleges kommunikációs pontjaként való működés. Önkéntes adatbázis kezelése és rendszerezése. Az önkéntes-kezelő szoftvermegoldás felhasználási módjainak megtalálása.” ⁸	Részletes feladatköri leírás, amiben egyensúlyban vannak a szervezeti és az önkéntes szempontok is.
		Az önkéntes-koordinátori munka elektronikus és digitális aspektusai.

⁷ Lásd bővebben: <https://www.ncvo.org.uk/help-and-guidance/involving-volunteers/planning-for-volunteers/coordinating-volunteers/>

⁸ Eric Burger (2024): Volunteer coordination: your blue print to succes. <https://volunteerhub.com/blog/mastering-volunteer-coordination-your-blueprint-to-success?>

Indeed www.indeed.com HR platform (USA)	„Az önkéntes-koordinátor konkrét feladatai a nonprofit szervezet típusától függően változhatnak. Vannak azonban tipikus feladatok, beleértve az önkéntesek toborzását, interjúztatását, felügyeletét és képzését. A koordinátorok ütemezik be jellemzően az önkénteseket a folyamatban lévő feladatokra, valamint az események személyzetének biztosítására. Az események szervezése és népszerűsítése egy másik felelősség, amelyet sok szervezet a koordinátorra bíz.” ⁹	Deskriptív leírás feladatmeghatározással.
		Feladatorientált (tipikus és plusz feladatok).
Workable www.workable.com nemzeti HR platform	„Az önkéntes koordinátor segít megszervezni az önkéntesség minden aspektusát, az új önkéntesek toborzásától kezdve a lehetőségek népszerűsítéséig. Felelős az önkéntesek interjúztatásáért és felvételéért, valamint a képzettségük alapján különböző szerepkörökbe való beosztásukért. Feladatai közé tartozik továbbá a vezetők tájékoztatása az adminisztratív és a beosztásbeli változásokról és a folyamatos képzési követelményekről. Az önkéntes-koordinátorok a szervezettől függően különböző vezetőknél, például irodavezetőknél vagy HR-vezetőknél jelenthetnek.” ¹⁰	Feladat- és felelősségközpontú leírás.
		A koordinátor helye a szervezeti hierarchiában.

Forrás: Saját készítésű táblázat.

A táblázatban foglaltak alapján megállapítható, hogy konkrét, „egy mondatos” definíciót csak az NCVO (National Council for Voluntary Organisations) leírásában találtunk arra, hogy ki is az önkéntes-koordinátor. Tartalmilag az önkéntességgel foglalkozó platformok nagyon részletes leírását adják a koordinátori munkakörnek, míg a HR-portálok leírásában jobban megjelenik a koordinátori munkakör felelősségi aspektusa, szervezetbeli helye. Az egyes feladatléírások arra is jó példát szolgáltatnak, hogy mennyire vannak egyensúlyban az önkéntes- és a szervezeti célok, valamint, milyen a koordinátori munkakör pozicionálása a szervezeti hierarchiában. Mindezeknél, ahogy majd az alábbiakban is látjuk, a szakirodalmi elemzések alapján sokkal árnyaltabb képet alkothatunk arról, hogy mit is csinál egy önkéntes-koordinátor, de előbb vizsgáljuk meg, hogy is lesz valaki önkéntes-koordinátor.

Az önkéntes-koordinátorok rekrutációja

Az önkéntes-koordinátorok¹¹ különböző szervezeti háttérrel rendelkeznek, attól függően, hogy az adott szervezet milyen típusú (például civil-nonprofit-, egyházi szervezet vagy éppen közintézmény), valamint, hogy milyen professzionalizációs szinttel, illetve erőforrásokkal rendelkezik. E három tényező döntően meghatározza azt is, hogy honnan és milyen pozíciókra tud és képes szakembereket rekrutálni egy adott szervezet. A pozíciók tekintetében Colin

⁹ Lásd bővebben: <https://www.indeed.com/hire/job-description/volunteer-coordinator?>

¹⁰ Lásd bővebben: <https://resources.workable.com/volunteer-coordinator-job-description?>

¹¹ A fentebb bemutatott, igen differenciált elnevezések ellenére a nemzetközi szakirodalmi elemzések bemutatásakor a magyar kontextusban is jobban érthető önkéntes-koordinátor elnevezést használjuk.

Rochester és munkatársai (2010) és Nancy Macduff (2011) azt találták, hogy a kisebb civil-nonprofit szervezeteknél a koordinátori feladatokat jellemzően önkéntes projektvezetők látják el, míg a nagyobb szervezetek már jórészt fizetett önkéntes menedzser (*volunteer manager*) vagy önkéntes erőforrás menedzser (*volunteer resources manager*) pozíciókat hoznak létre. Kristen Holmes és Karen Smith (2009) tovább árnyalják a képet azzal, hogy megállapítják, a koordinátori szerep gyakran „átmenet” az önkéntesség és a fizetett munka között, és így a pozíció maga is az önkéntesség professzionalizálódásának köztes terepe.

Az önkéntes-koordinátorok rekrutációs bázisa lehet belső (*internal recruitment*) vagy külső forrásból (*external recruitment*) származó. Fontos megemlíteni, hogy van egy tényező, ami mind a belső, mind pedig a külső bázisú önkéntes-koordinátori rekrutációt, illetve a kiválasztást is nagyban befolyásolhatja, ez pedig a bizalom. Macduff (2011) szerint az önkéntes menedzsment területén a személyes bizalom és reputáció nagyon sokszor fontosabb, mint a megfelelés a formális kritériumoknak. Igen gyakori módja az önkéntes-koordinátorok kiválasztásának, hogy a szervezet vezetője vagy alapítója személyes ismeretség alapján kér fel valakit e feladatra.

A *belső forrásokra támaszkodó* – amikor is az önkéntes-koordinátorok toborzása (számos esetben) nem formális HR-folyamat eredményeként valósul meg – rekrutációnak két formáját írja le a szakirodalom:

- Az egyik leggyakoribb forma a szervezet kultúráját, működését és az önkéntesek igényeit jól ismerő, megbízható és tapasztalt önkéntes kiválasztása, „előléptetése” a koordinátori/vezetői pozícióba. Lesley Hustinx és Frans Lammertyn (2003) alapján Clare Holdsworth (2010) ezt az önkéntesből vezetővé válást az Y generáció esetében „reflexív karrierútként” jellemezte. Ez alatt azt értette, hogy a reflexív stílusúnak jellemzett (Hustinx – Lammertyn 2003) önkéntesek már nem pusztán „altruizmusból segítenek”, hanem tudatosan fejlesztik szakmai készségeiket (például projektmenedzsment, kommunikáció). Ez egyfelől közelíti őket a professzionális civil-nonprofit (vagy forprofit) szervezeti szerepekhez (csoportvezető, mentor), másfelől előkészíti őket (a nem fizetett vagy fizetett) vezetői/koordinátori feladatokra. A reflexív karrierút lényege tehát, hogy a Z generáció önkéntesség iránt elkötelezett tagjai körében ez nagyon gyakran egy tudatosan felépített életstratégia része. Másrészt példakövetés is lehet, ugyanis a civil-nonprofit szervezeteket vizsgálva a szerzők megállapították, hogy az önkéntesség egyre gyakrabban válik az

elkötelezett Z és a fiatalabb Y generáció számára belépőponttá is a civil-nonprofit szektorba azon példák alapján is, hogy számos koordinátor, projektmenedzser vagy civil szakember önkéntesként kezdte munkáját.

- A másik gyakori formája a koordinátorrá válásnak az, amikor a szervezeten belüli fizetett alkalmazottak kapják meg az önkéntes-koordinátori funkciót. Mark Hager és Jefferey Brudney (2004:8) empirikus vizsgálata szerint az amerikai szervezetekben a „önkéntes menedzsment” a kétezres évek elején még nemigen volt különálló munkakör, hanem olyan tevékenység, amelyet az alkalmazottak más elsődleges felelősségeik mellett láttak el. Tíz évvel később, Brudney és Lucas Meijs (2014:343) is azt hangsúlyozták, hogy az önkéntes menedzsment professzionalizációja sok szervezetben részlegesen valósult meg: a koordinációs feladatok gyakran beágyazottak voltak más szerepekbe, például programvezetők vagy adminisztratív munkatársak munkaköri leírásába.

Ahogy a 2. táblázat alapján is látható, az önkéntes-koordinátorok *külső forrásokra támaszkodó* – formális HR-folyamat eredményeként megvalósuló – rekrutációjának jóval szélesebb a bázisa. A szakirodalom szerint ennek négy különböző formája azonosítható.

- A civil-nonprofit szervezetek közötti munkaerőáramlás hasonlóan megy végbe, mint a forprofit szektorban, amit a közös értékrend tesz lehetővé. A leggyakrabban cserélődő pozíciók a projektmenedzsereké és a kommunikációs munkatársaké (Wilson 2012; Rochester et al. 2010). Szervezeti szinten e pozíciók és feladatkörök állnak a legközelebbi kapcsolatban az önkéntes-koordinációval.
- Egyrészt a hasonló kompetenciákból és feladatokból (kapcsolatépítés, érzelmi támogatás, közösségi elköteleződés erősítése, motiválás) fakadóan az önkéntes-koordinátorok közül számosan rendelkeznek szociális-, oktatási- és humán szolgáltatói-, egészségügyi végzettséggel vagy éppen ifjúság- és közösség szervezési tapasztalatokkal. Másrészt e területek további közös vonása, hogy az ott dolgozók interperszonális készségeikre, érzelmi intelligenciájukra és szervezési képességeikre építenek, amelyek szükségesek az önkéntesek toborzásához, támogatásához és motiválásához is (Wilson 2012:186-188; Handy – Hustinx 2009:208).
- Leginkább azokban az esetekben figyelhető meg a forprofit- vagy a közsférából rekrutálódó, HR- vagy menedzsmenti háttérrel rendelkező önkéntes-koordinátorok alkalmazása, amikor az önkéntesekkel folytatott munka és szervezésük stratégiai kérdéssé

válí. Ahogy már fentebb is utaltunk rá, Brudney és Meijs (2014) szerint a 2010-es évektől egyre inkább jellemzővé vált a hivatásszerű önkéntes-koordinátori munka.

- Végezetül, az önkéntes-koordinátorok külső forrásból történő rekrutációjánál meg kell említeni a formális csatornákon (hirdetések, állás kereső portálok) keresztüli koordinátor-toborzást. Ugyanakkor számos szervezet kapcsolati hálókön (networking) keresztül (ajánlások, partnerszervezetek, korábbi kollégák útján) igyekszik koordinátort találni.

2. táblázat. Az önkéntes-koordinátorok rekrutációjának belső és külső forrásai a szakirodalmi elemzések alapján

Belső rekrutáció forrásai		
Forma	Jellemzők	Szakirodalmi forrás
Önkéntes kiválasztása, „előléptetése”	a koordinátorrá válás klasszikus útja - reflexív karrierút - példakövetés	Hustinx – Lammertyn (2003) Holdsworth (2010)
A szervezeten belüli fizetett alkalmazottak plusz feladatként	- a koordinációs feladatok más szerepekbe vannak beágyazva	Hager – Brudney (2004) Brudney – Meijs (2014)
Külső rekrutáció forrásai		
Forma	Jellemzők	Szakirodalmi forrás
Civil-nonprofit szektorból	- civil/önkéntes értékrend	Wilson (2012) Rochester et al. (2010)
Szociális-, oktatási-, vagy humán szolgáltatói szektorból	- hasonló kompetenciák (kapcsolatépítés, érzelmi támogatás, közösségi elköteleződés erősítése)	Wilson (2012) Studer – Schnurbein (2013) Fredriksen et al. (2021)
Forprofitból vagy közszférából (HR- vagy menedzsmenti háttérrel)	stratégiai menedzsment erősítése	Brudney – Meijs (2014)
Formális csatornákon és/vagy informális hálózatokon keresztül	- hirdetések, állás kereső portálok - ajánlások, partnerszervezetek, korábbi kollégák	Macduff (2011)

Forrás: Saját készítésű táblázat.

Az önkéntes-koordinátorok külső forrásból való rekrutációjának formái látenszen arra is utalhatnak, hogy melyek lehetnek a fejlesztendő területek az adott szervezet önkéntes menedzsmentjében. Azaz, új személlyel, új stílussal kell-e megújítani a koordinátori munkát, vagy éppen az önkéntesek toborzási, támogatási és motivációs módszereit, technikáit kell-e javítani, vagy netán szervezésük stratégiai kérdéssé válik egy program, egy projekt kapcsán, illetve a szervezet missziójának elérése folytán.

Az önkéntes-koordinátor feladatai – a szakmai keretrendszer

A szakirodalomban általános egyetértés van abban, hogy az önkéntes-koordinátor szerepe a civil-nonprofit szervezetek működésének egyik kulcstényezője. Továbbá, az önkéntesekkel

folytatott munka hatékonysága nagymértékben függ attól, mennyire professzionálisan szervezett és támogatott ez a folyamat (Hager – Brudney 2004; Brudney – Meijs 2014).

Ahogy fentebb láthattuk, az önkéntes-koordinátort alapvetően foglalkoztatási szempontból, munkaköri feladataira koncentrálva határozzák meg. Fejlődéstörténetileg nézve, e feladatkészlet körvonalazása már az 1980-as években megjelent az angolszász szakirodalomban, de valójában Stewe McCurley és Rick Lynch írták le először szisztematikusan az önkéntes menedzsmentnek azt a hét lépését – toborzás, kiválasztás, orientáció, felügyelet, értékelés, elismerés és megtartás –, amelyek még ma is az önkéntes-koordinátorok kompetenciáinak alapkészletét jelentik (McCurley – Lynch 1997).

Ennek empirikus validálása és operacionalizálása már Hager és Brudney (2004) nevéhez fűződik. Az önkéntes menedzsmenti szakirodalomban egyik legtöbbet idézett tanulmányukban a következő, kulcsfontosságú önkéntes menedzsmenti-gyakorlatokat azonosították, mint amelyek az önkéntes-koordinátor kompetenciaterületeit is meghatározzák: 1. toborzás és kiválasztás; 2. betanítás és képzés; 3. felügyelet és támogatás; 4. elismerés; 5. kommunikáció; 6. tervezés; valamint 7. értékelés és megtartás (a sorrend nem logikai, hanem a legtöbbet alkalmazott menedzsmenti módszert jelenti).

A brit National Council for Voluntary Organisations (NCVO 2020) gyakorlati irányelvei – tematizáltabb formában – a koordinátor kulcsfeladatait a következőkben írja le: 1. az önkéntesek toborzása, kiválasztása és betanítása; 2. a megfelelő motiváció és elköteleződés fenntartása; 3. a tevékenységek nyomon követése és értékelése; valamint 4. a szervezeten belüli kommunikáció és elismerési kultúra fejlesztése.

Összegezve tehát, az önkéntes-koordinátori munka szakmai keretrendszerét (*competency framework*) alkotó feladatok négy nagy csoportba rendezhetők:

- *Operatív, menedzsmenti feladatok*: toborzás és kiválasztás, betanítás és képzés, adminisztráció és adatkezelés.
- *HR feladatok*: felügyelet és támogatás, motiválás és elismerési kultúra, jólét és biztonság, karrier- és kompetenciaépítés, monitoring.
- *Kapcsolati és vezetői feladatok*: kapcsolatépítés és partnerségek, belső és külső kommunikáció, PR.
- *Stratégiai feladatok*: tervezés, programfejlesztés és professzionalizáció, vezetői kultúra és kapacitásfejlesztés.

Az önkéntes-koordinátor szereptípusai

Az elmúlt tíz évben megjelent önkéntesmenedzsmenti tanulmányok az önkéntes-koordinátor feladatköri- és szerepváltozásaira hívják fel a figyelmet. Dale Safrit és Ryan Schmiesing (2011) szerint az önkéntes-koordinátor szervezői és adminisztratív szerepe átfordult egy vezetői-fejlesztőibe: a vezetői szerep az önkéntesek motiválásában, a közös vízió megalkotásában, míg a fejlesztői a tanulási és fejlődési lehetőségek biztosításában nyilvánul meg. Eszerint át kell keretezni a koordinátori szerepet, mivel az önkéntes-koordinátor már nem csak feladatokat oszt ki, hanem személyes és szakmai fejlődést támogat, és ezáltal egyfajta közösségi vezetővé (*community leader*) válik. Fontos megjegyezni, hogy ebben az értelmezésben a „vezető” és a „vezetés” nem a klasszikus, hierarchikus vezetőt jelenti, hanem inkább egy facilitátort, motivátort, kapcsolatépítőt, akit nem a menedzseri hatalom, hanem a felelős vezető szerepe jellemez.

Más megközelítésből – az önkéntes-koordinátori szerep és feladatkör professzionalizálódásából – kiindulva Brudney és Meijs (2014) az önkéntes-koordinátort már kifejezetten stratégiai szereplőként írták le. Szerintük a professzionalizálódó civil-nonprofit szervezetekben – különösen a nagy alapítványoknál és nemzetközi NGO-knál – az önkéntes menedzsment egyre inkább az emberi erőforrás (HR) menedzsment logikájába illeszkedik. Az ilyen szervezetek HR-tapasztalattal rendelkező koordinátorokat keresnek, akik képesek az önkéntesek toborzását, motiválását és megtartását a szervezeti célokkal összehangoltan végezni (Brudney – Meijs 2014:342–345). A koordinátor feladatai így kiterjednek a stratégiai tervezésre, a teljesítménykövetésre és a szervezeti integráció elősegítésére is. Brudney és Meijs szerint tehát az önkéntes-koordinátori pozíciót egy hibrid (összetett) szereppel lehet azonosítani. Ez azt jelenti, hogy egyszerre lát el operatív, kapcsolati és stratégiai feladatokat, amelyek az önkéntesek bevonásától és képzésétől a szervezeti szintű értékelésig és motivációs rendszerek kialakításáig terjednek. Érdeemes felfigyelni arra, hogy a már idézett NCVO gyakorlati irányelveiben nem a szerep összetettsége, hanem annak csak kapcsolati jellege jelenik meg, miszerint: az önkéntes-koordinátor az a személy, aki hidat képez az önkéntesek és a szervezet között, egyensúlyozva az önkéntesek igényei és a szervezet céljai között. Mindezek alapján az elmúlt 20 évben leírt önkéntes-koordinátori szerepek három típusát lehetett azonosítani: a klasszikust, a fejlesztő/vezetőit és a stratégiai, HR-koordinátori típusokat.

3. táblázat. Az önkéntes-koordinátor szereptípusai az elmúlt 20 évben

Dimenzió	Klasszikus koordinátor (Hager –Brudney 2004)	Vezetői/fejlesztő koordinátor (Safrit – Schmiesing 2011)	Stratégia, HR koordinátor (Brudney – Meijs 2014)
Szerep	menedzser, adminisztrátor	vezető, mentor, fejlesztő	hibrid: operatív, kapcsolati és stratégiai szerepek
Cél	a program hatékony működtetése	az önkéntesek bevonódása és fejlődése	HR-szempontok és a szervezeti célok összeegyeztetése
Kapcsolat az önkéntesekkel	feladatorientált (hierarchikus)	tanuláorientált (kölcönös)	célorientált (racionális)
Kompetenciák	szervezés, értékelés, kommunikáció	inspiráció, coaching, közös tanulás	elismerési kultúra, karrierfejlesztés, monitoring
Kulcsszó	önkéntes menedzsment (volunteer management)	önkéntes vezetés/fejlesztés (volunteer, development leadership)	önkéntes menedzsmenti professzionalizáció (volunteer management professionalisation)

Forrás: Hager – Brudney 2004; Safrit – Schmiesing 2011; valamint Brudney – Meijs 2014. alapján saját készítésű táblázat.

Jellemzőiket öt dimenzió – szerep, cél, az önkéntesekkel való kapcsolat, kompetenciák és a kulcsszavak – alapján vizsgáljuk. Fontos megjegyezni, hogy e teoretikus típusok nem egy fejlődési modellt jelentenek, hanem együtt és egyszerre (is) létező variációk. A 3. táblázat alapján az is jól látható, hogy milyen meglévő kompetenciák dominánssá válásával vagy újak megjelenésével jártak együtt az egyes típusok.

Végezetül, mielőtt rátérnénk az önkéntes-koordinátorok készségeinek ismertetésre, érdemes a *Volunteer Administrator* folyóirat 1970-es számának főszerkesztői előszavából idézni: „Az önkéntes szolgáltatások bővülése minden környezetben olyan helyzetbe hozta az önkéntes szolgáltatások koordinátorait, hogy kifinomultabb toborzási, kiválasztási, orientációs, képzési és megbízási eljárásokat kellett bevezetniük, amelyek a múltban nem voltak annyira szükségesek az önkéntesek korlátozott munkakörének kezeléséhez. E nyomás és a szerepükre való alulképzettség érzése miatt egyre több koordinátor hangot ad a további és folyamatos képzés iránti igénynek.” (Araffa 1970:1). Az idézet rávilágít arra a hatvan év óta minduntalan felmerülő dilemmára, hogy az önkéntes-koordinátorok újra és újra olyan „helyzetekbe” és „nyomás alá” kerülnek, amelyek megkövetelik munkamódszereik finomítást, és amihez képzésre és módszereik folyamatos fejlesztésére van szükség.

Az önkéntes-koordinátori munka szükséges és elvárt készségei

Nem kétséges, hogy az önkéntes-koordinátori munka szükséges és elvárt készségei szorosan kapcsolódnak a már fentebb ismertetett szakmai keretrendszerhez. Az elmúlt években e szükséges és elvárt készségek listája egyre bővült, aminek háttérében nem csak a

menedzsmenti módszerek finomabbá válása áll, hanem azok a társadalmi, technikai változások is, amelyek hatást gyakoroltak erre a foglalkozásra is. A szakirodalom (például Cuskelly et al. 2008; Ozyurt – Villicana-Reyna 2016; Xu et al. 2024; Volunteer Coordinator Handbook 2024) alapján az önkéntes-koordinátor tizenöt, optimálisan szükséges és elvárt készségét lehetett összegyűjteni. Ezeket a menedzsmenti irodalomban elfogadottak szerint két nagy csoportba rendeztük úgy, mint személyes és interperszonális (soft skillek), valamint technikai és adminisztratív (hard skillek) készségek (4. táblázat).

4. táblázat. Az önkéntes-koordinátor optimálisan szükséges és elvárt készségeinek csoportosítása

Személyes és interperszonális készségek		Technikai és adminisztratív készségek	
Kommunikációs készség	Hatékony kommunikáció a külső és belső kapcsolattartáshoz	Szervezés és időmenedzsmenti ismeretek	Több feladat párhuzamos kezelése, prioritizálás, határidők betartása.
Motiváló és inspiráció készség	Ösztönzés és elköteleződés erősítése.	Stratégiai- és projektmenedzsment-ismeretek	Események tervezése, végrehajtása és értékelése a szervezeti célok elérése érdekében.
Rugalmasság, alkalmazkodóképesség	Igazodás a változó környezethez és gyors reagálás.	Toborzáshoz és képzéshez szükséges ismeretek	Stratégiák kidolgozása az önkéntesek vonzására, a beillesztésük (onboarding) és a szükséges képzések biztosítása.
Empátiás készség	Korlátok megértése, támogató, befogadó környezet biztosítása.	Jelentéskészítéshez és adatelemzéshez szükséges készségek	Adatgyűjtés és -elemzés a vezetőség, a stakeholderek és a támogatók felé.
Konfliktuskezelő és problémamegoldó készség	(Külső és belső) Feszültségek, ad hoc helyzetek kezelése.	IT- és adatkezeléshez szükséges ismeretek	Jártasság irodai, önkéntes menedzsmenti szoftverekben és programokban.
Vezetési, közösségfejlesztési, csapatépítési skillek	Képes irányítani, csapatot és közösséget építeni.		
Elkötelezettség/misszótudat.	Lojális és azonosul a szervezet küldetésével.		
Önfejlesztés, tanulási készség	Fejleszti saját tudását, követi az önkéntes menedzsment trendjeit.		
Be- és elfogadás készsége	Tud kezelni, támogatni különböző típusú önkénteseket, kultúrákat.		

Forrás: Saját készítésű táblázat.

A táblázatban foglaltak meggyőzően bizonyítják azt a gyakorlati tapasztalatot, hogy az önkéntes-koordinátor elsősorban a személyes, interperszonális készségeit kell, hogy alkalmazza. Ugyanakkor legalább ilyen fontosak a technikai és adminisztratív készségek. Ha van, amiben nagyot fejlődött a koordinátori szakma, az éppen az IT-rendszerek (az adatkezelés, a nyilvántartás digitalizálása és az önkéntes-nyilvántartó szoftverek) alkalmazása.

AZ ÖNKÉNTES-KOORDINÁTOR KÉPE A MAGYAR ÖNKÉNTES MENEDZSMENTI SZAKIRODALOM ALAPJÁN

Magyarországon az első, magyar nyelvű, az önkéntes-koordinátori feladatokat is tárgyaló menedzsmenti kézikönyv 2008-ban jelent meg (Kármán – Farkas 2008). Ezt követően két nagy hullám mutatható ki a hazai önkéntes menedzsmenti szakirodalom megjelenésében. Az első hullám a 2010-es évek közepéhez köthető, amikor is egyrészt a Magyar Máltai Szeretetszolgálat Egyesület kiadta önkéntes kézikönyvét (Hajdú 2015), másrészt megjelent az első olyan komplex, gyakorlati útmutató az intézményi önkéntes programok létrehozásához, amelyet Csordás Izabella szerkesztett 2016-ban. A második hullám a 2020-as évek elején indult, ami egyrészt köthető az *Önkéntes Szemle* folyóirat indulásához, ami rendszeresen ad helyt a koordinátori munkát bemutató esettanulmányoknak, másrészt ezen időszak alatt látott napvilágot az önkéntesekkel való munkához segédletként az B. Balog Edit és munkatársai (2023) által összeállított online kiadvány. Végül, de nem utolsó sorban, egy olyan 2025-ben kiadott online kiadványt kell megemlíteni, amely – többek között – részletesen foglalkozik az önkéntes-koordináció folyamatával, továbbá az önkéntes-koordinátor szerepével, feladataival és kihívásaival is (Bartal et al. 2025).

A kiadványokban közös, hogy az önkéntes menedzsmenti folyamat részeként foglalkoznak az önkéntes-koordinációval, illetve az önkéntes-koordinátor feladatainak és készségeinek leírásával. A következőkben, amikor az önkéntes-koordinátor magyar szakirodalomban megjelenő „képét” festjük fel, elsősorban e kiadványokra támaszkodunk, illetve a témában írott folyóirat-cikkekre, online elérhető írásokra is kitérünk.

Az önkéntes-koordinátor „azonosítása”

Annak érdekében, hogy világosan lássuk, milyen fogalmi háttere van a magyar, önkéntességgel foglalkozó gyakorlati közegben az önkéntes-koordinátor értelmezésének, összegyűjtöttük az elmúlt tizenöt évben született leírásokat, értelmezéseket, meghatározásokat (5. táblázat).

5. táblázat. Ki az önkéntes-koordinátor és mit csinál?

Forrás	Meghatározás, leírás	Jellemzők
Csordás (2011)	„A jó stratégiát – esetünkben az önkéntes koordinátort – tehát úgy határoznám meg, mint azt a személyt, aki átlátja az intézmény működését meghatározó irányokat, tudja azonosítani ezek kulcsfiguráit, megtalálja hozzájuk az utat, és mielőtt kapcsolatba lépne velük, a rendelkezésére álló rengeteg információt képes úgy rendszerezni, hogy mindegyik tárgyalópartnere számára kiemelve a legrelevánsabbat.”	Az önkéntes-koordinátor, mint stratégia – készség alapú megközelítés.
Csordás (2011)	„Az önkéntes koordinátor koordinál, toboroz, kiválaszt, betanít, képez, fejleszt, épít, elismer – emberek és csapatot.”	Az önkéntes-koordinátor, mint HR-szakember – feladat- és készség alapú meghatározás.
Csordás (2011)	„Az önkéntes koordinátorság első és utolsó lépése is adminisztratív – amikor elkezdjük összeírni (adminisztrálni) a felmerülő igényeket, és amikor az eredményekről beszámolót készítünk a vezetőségnek.”	Az önkéntes-koordinátor, mint adminisztrátor – feladat- és készség alapú meghatározás.
Hajdú (2015:38-39)	„[a regionális...] önkéntes-koordinátorok a szervezet és az önkénteseket közvetlenül foglalkoztatók közötti összekötő szerepét töltik be. Az önkéntesek felé a szervezet elképzeléseit, döntéseit, az elvégzendő feladatokat, a szervezet felé pedig az önkéntesek érdekeit, kívánságait, ötleteit képviselik. Kézben tartják az önkéntes programhoz kapcsolódó feladatokat. Összegyűjtik mindazon területeket, ahova önkénteseket lehet bevonni, ezt közvetítik a mentoroknak, helyi vezetőknek, akik ezekre a feladatokra megtalálhatják a kellően motivált, a feladat elvégzéséhez szükséges kompetenciákkal rendelkező embert. [...] a regionális koordinátor elsősorban a gyakorlati, szervezési feladatokat látja el és az egész önkéntes programot irányítja egy adott régióban...”	Szervezetspecifikus leírás – az önkéntes-koordinátor „mezo-szintű” megközelítése. Összekötő, közvetítő, gyakorlati szervezési feladatokat lát el, irányít.
Csordás (szerk.) (2016)	„Az Önkéntes Menedzser felelős a szervezet életében résztvevő önkéntesekkel kapcsolatos feladatok általános irányításáért. Az Önkéntes Menedzser stratégiai megközelítéseket javasol az önkéntesekkel kapcsolatban a szervezeten belül, felügyeli az önkéntesek bevonását a szervezetbe, biztosítja az önkéntes menedzsment folyamat minőségét, vezetést biztosít az önkénteseknek, irányítja az együttműködést az önkéntesek és a cég összes külső és belső érdekeltjei között (a vezetés és menedzsmenttől a kedvezményezettek, partnerek, együttműködők, döntéshozók, adományozók és médiáig), és felelős dokumentálni és elősegíteni az önkéntesek együttműködését és elismerését a szervezet céljai érdekében.”	Önkéntes menedzser – feladatközpontú meghatározás. Felelősség, irányítás javaslat, felügyelet, vezetés.
Sáfrány-Kovalik (2017)	„Egy önkéntes koordinátornak alapvetően rendelkeznie kell a munkahelyi vezetőkhez hasonló képességekkel annak érdekében, hogy hatékonyan tudja vezetni az önkénteseket, és a szervezet megfelelő működését is biztosítani tudja.”	Készség alapú, szervezeti megközelítés. Vezetői készségek, hatékonyság, működtetés.
Antal et al. (2023:68)	„Ahhoz, hogy egyesületünk gördülékenyen és szakmailag magas színvonalon tudjon működni, hogy képes legyen folyamatosan megújulni és helytállni az újabb és újabb kihívások közepette – a biztos és stabil önkéntesbázis mellett – szükség van olyan kulcsemberekre, akik mindent a kezükben tartanak, átlátnak és irányítanak.”	Készség alapú és vezetőközpontú meghatározás. „Kulcsemberek” – átlát, irányít.
B. Balog - Ungi-Zsivkovitsné (2023:69)	„Az önkéntes tevékenységhez szükség van feladatokra, amit az önkéntes megkap, tudja és érti, hogy pontosan mi a dolga. Aki a feladatokat kiadja, irányítja, visszaveszi, ellenőrzi, az a koordinátor. Képes csoportos és egyéni önkéntesek vezetésére is.”	Tevékenység- és vezetőközpontú meghatározás. Feladatot kiad, irányít, ellenőrzi.
Óvári (2025:16)	„[...] azokat az embereket értem, akik nonprofit szervezetnél, akár fizetett vagy önkéntes munkavállalóként, akár formálisan kijelölt vezetőként vagy »belekerülve« a szerepbe önkéntesség szervezésével és koordinálásával foglalkoznak hosszabb távon.”	Foglalkoztatási szempontú megközelítés Munkavállaló, önkéntes, kijelölt vezető.
Bartal et al. (2025:44)	Aki a koordinációt megvalósítja.	Funkcionális meghatározás.

Forrás: Saját készítésű táblázat.

A táblázatba foglalt, szelektíven válogatott idézetek alapján megállapítható, hogy a magyar értelmezésekben az önkéntes-koordinátor készségalapú meghatározásai, leírásai keverednek vagy váltakoznak a feladatközpontú megközelítéssel, például:

- az „összekötő, közvetítő,
- vezetői készségek (átlát, irányít),
- adminisztrátor, HR-szakember” és
- dominánsan olyan vezetőként jelenik meg, aki „feladatot kiad, irányít, ellenőriz.”

Pozicionálását tekintve látunk példát a mezo-szintű (az vezetés/menedzser és az önkéntesek közötti) leírásokra, míg más helyütt menedzserként azonosítják, illetve más funkciókhoz kötött társpozícióként azonosítják.

A hazai önkéntes-koordinátorok rekrutációja és szereptípusaik

A rekrutáció jellemzői a tapasztalatok szerint. Célzott felmérések és kutatások hiányában csak tapasztalati megközelítéseket adhatunk arra, hogy a belső vagy külső rekrutációs források hogyan és mennyire jellemzők az önkéntes-koordinátorrá válásra a magyar önkéntes szektorban.

A hazai önkéntes szektorra ma is igaz Hager és Brundey (2004) húsz évvel ezelőtti megállapítása, ami a dolgozók alulfizetettségre, a foglalkoztatási bizonytalanságra (a foglalkoztatottal rendelkező civil-nonprofit szervezetek jelentős többségénél jellemző az atipikus foglalkoztatási forma, a részmunkaidős-, vagy projektalapú foglalkoztatás) és a női túlsúlyra vonatkozott. Mindezekből következően is, az önkénteseket foglalkoztató szervezetek inkább belső rekrutációs forrásból, önkéntesekből igyekeznek a koordinátorokat toborozni. A következő idézet is ezt erősíti meg „Az én tapasztalatom [...] az sugallja, hogy a legtöbb helyen abból lett önkéntes-koordinátor, aki már régóta a szervezetnél dolgozott, ismerte a szervezeti kultúrát, az alapító okiratban felvázolt célokat, azt, hogy miért és hogyan küzd a kollektíva, így nagyobb kockázat nélkül el tudta sajátítani azokat a készségeket és képességeket, amik ennek a pozíciónak a betöltéséhez kellenek.” (Surányi 2022:101). Ugyanakkor az idézet jól rámutat a belső, „kényszerű” vagy „tudatos” mobilitás két nagy előnyére: a szervezeti elköteleződésre, és arra a közkeletű igazságra, hogy „önkéntesből lesz a »legjobb« koordinátor”.

Ahogy a fentebb már bemutatott forrásban, az Antal Ágnes és kollégái (2023:68) által írt esettanulmányban is olvasható, az önkéntes-koordinátori feladatok sok esetben a projektmenedzseri pozícióhoz vannak kötve. A magyar önkéntes szektorban is nagyon gyakori

tehát, hogy a koordinációs feladatok gyakran beágyazottak más szerepekbe. Ez tovább erősíti Brudney és Meijs (2014) tíz évvel ezelőtti megállapítását, hogy kis és közepes nagyságú civil-nonprofit szervezeteknél az önkéntes-koordináció plusz feladatként jelenik meg, mert nincs sem anyagi-, sem humánerőforrása a szervezetnek főállású koordinátor alkalmazására. Nyilvánvaló, hogy ezt a szervezeti erőforrások mellett az is befolyásolja, hogy hány önkéntest foglalkoztat egy szervezet, hiszen van egy kritikus határa annak is, hogy egy koordinátor hány önkéntes szervezését bírja el.

A hazai önkéntes szektorban is tanúi lehetünk a koordinátori munka specializálódásának különösen az egészségügyi (lásd Tóthné Almásy 2021; Kósa et al. 2022), az oktatási (Szűcs et al. 2024; Benkő 2024) és a kulturális (Szőke 2022) területen, ami utal a külső rekrutációs források specializálódására is. Ennek alapján az is feltételezhető, hogy a hazai koordinátorok közül is többen rendelkeznek szociális-, oktatási- és humán szolgáltatói, egészségügyi végzettséggel vagy éppen ifjúság- és közösség szervezési tapasztalatokkal.

Még három külső rekrutációs forrást kell megemlítenünk, amelyeket tapasztalataink alapján jellemzőnek vélünk a hazai önkéntes-koordinátorok esetében: a szektoron belüli mobilizációnak, a formális csatornáknak (álláshirdetések, álláskereső portálok), de úgy véljük, az informális csatornáknak is nagy szerepük van abban, hogy egy szervezet megtalálja az önkéntes-koordinátort.

Lehetséges szereptípusok. A fentebbiekben három önkéntes-koordinátori szerepet mutattunk be: a klasszikust, a fejlesztő/vezetőit és a stratégiai, HR-koordinátori típusokat. A célzott kutatások hiányában ez esetben is tapasztalati állításokat tudunk megfogalmazni. Mindezek alapján úgy véljük, hogy a legtöbb önkéntes-koordinátor Magyarországon a klasszikus önkéntes-koordinátori stílussal írható le. Ezt alapvetően a program hatékony működtetése, a feladatorientált megközelítés jellemzi. Kulcskézségei a kommunikáció, a szervezés és az értékelő magatartás. A nagyobb és jól professzionalizált szervezeteknél találkozhatunk a stratégiai, HR-típusú önkéntes-koordinátori stílussal, amit nevezhetnénk már menedzserinek is, de ez kevésbé elterjedt a hazai szóhasználatban. Az ilyen koordinátorok tevékenysége az operatív, kapcsolati és stratégiai stílusjellemzőkkel írható le. Ebből következően működésük célracionális, aminek középpontjában a HR-szemponatok és a szervezeti célok összeegyeztetése áll. Feltételezéseink szerint a (leg)kevésbé tűnik elterjedtnek a magyar önkéntesek között a vezetői/fejlesztői koordinátor-stílus. Noha fentebb láthattuk, hogy a

legtöbb meghatározásban a koordinátor olyan vezetőként jelent meg, aki „feladatot kiad, irányít, ellenőriz” Ugyanakkor e koordinátori stílusban a vezető egy másabb értelmezésben, facilitátorként, motivátorként és kapcsolatépítőként jelenik meg. Még kevés szervezetben jelenik meg elvárásként a koordinátor felé, hogy az önkéntesek irányítását kölcsönös tanulás-orientált folyamatként, fejlesztésként értelmezzék és végezzék.

Az önkéntes-koordinátor feladatai a szakmai keretrendszer szerint, illetve készségei

Az önkéntes-koordinátor feladatai. A továbbiakban először azt vizsgáljuk meg, hogy az önkéntes-koordinátorok szakmai munkáját is támogató kiadványok miként írják le, határozzák meg azt a keretrendszert, amiben a koordinátor feladatai azonosíthatók. A már ismertetetteknek megfelelően a szakmai keretrendszert négy elem szerint vizsgáljuk: az operatív, a menedzsmenti, a HR és a kapcsolati, vezetői és stratégiai feladatok. Az elemzés során az egyes kiadványokban felsorolt koordinátori feladatokat megpróbáltuk megfeleltetni, és e keretrendszer négy elemébe illesztve csoportosítani. A 6. táblázatban ezt a három, eltérő logika szerint felépülő szakmai keretrendszert és a koordinátori feladatok „listáját” láthatjuk. A Csordás Izabella által 2016-ban szerkesztett kiadvány az önkéntes szektor egy szűkebb rétege, az intézményi önkéntesek számára készült. Nemcsak szemléletében, hanem a feladatok azonosításában is egy erőteljes menedzsmenti megközelítés tükröződik benne, és mivel nem különíti el és differenciálja az önkéntes menedzser és a -koordinátor feladatait, így egy komplexnek tűnő szakmai keretrendszert és menedzsmenti orientációjú feladat-listát közöl. Fontos eleme a Csordás és munkatársai által megadott keretrendszernek, hogy ezt közvetlenül kiegészítse szektorszintű feladatokkal is – például az önkéntesség népszerűsítésével –, ami látenszen minden koordinátor munkájában ott van.

A B. Balog Edit és szerzőtársai által 2023-ban megjelentett módszertani segédlet az önkéntes menedzsment keretelemeibe helyezi el a koordinátor feladatait. Olyan szervezetek számára készült a kiadvány, akik egy ötletből, egy álmából kiindulva, önkéntesek segítségével akarnak megvalósítani egy programot, számba véve annak minden lépését, nehézségeit és kihívásait. Az elemzés alapján összeállított csoportosítás azt mutatja, hogy az önkéntes-koordinátor feladatai között az operatív és a menedzsmenti, valamint a stratégiai feladatok hangsúlyosabban jelennek meg a segédletben, mint a HR- és a kapcsolat-orientált, valamint a vezetői feladatok.

6. táblázat. Az önkéntes-koordinátor szakmai keretrendszere és feladatainak elemzése a hazai önkéntes menedzsmenti kiadványok alapján

Szakmai keretrendszer	Csordás(szerk.) 2016.	B. Balog -Ungi — Zsivkovitsné (szerk.) 2023.	Bartal et al. 2025.
Operatív, menedzsmenti feladatok	Az önkéntesek menedzselése. Az önkéntes tevékenységek menedzsment-támogatása.	Az önkéntesek menedzselésének megvalósítása. Adminisztráció az önkéntes folyamatok dokumentálásához.	Toborzás és kiválasztás, felkészítés és/vagy képzés, a munkavégzés körülményeinek biztosítása, adminisztráció és adatkezelés, informatikai rendszerek alkalmazása.
HR-feladatok	Az önkéntesek munkaviszonyainak menedzselése.	Problémamegoldás a tevékenység során.	Felügyelet, problémamegoldás és konfliktuskezelés, értékelés és elismerés, kilépés és utánkövetés.
Kapcsolati- és vezetői feladatok	Az önkéntes tevékenységek menedzsment-támogatása.	Egyeztetés a vezetőséggel.	Kommunikáció az önkéntesekkel.
Stratégiai feladatok	Stratégia- és szabályalkotás az önkéntesek bevonására.	Az önkéntes tevékenységek megtervezése, menedzselésének kidolgozása. A szervezet, a program teljes és hiteles képviselője az önkéntesek felé.	Tervezés, szervezeti visszajelzés, szervezeti értékek közvetítése.
Szektorszintű feladatok	Önkéntesség népszerűsítése.		

Forrás: Saját készítésű táblázat.

Ugyanakkor az önkéntes-koordinátori feladatok keretrendszerét a Bartal Anna Mária és szerzőtársai által 2025-ben megjelentetett kiadványban az operatív és a menedzsmenti, valamint HR-feladatok erőteljesebben képviselik, mint a kapcsolati és vezetői, valamint a stratégiai feladatok.

Az önkéntes-koordinátor készségei. Ahogy fentebb már utaltunk rá, az önkéntes-koordinátori tevékenység leírásában, annak meghatározásában erőteljesen megjelentek a készségalapú szempontok. A következőkben Hajdú Krisztina (2015), Csordás (2016) és Bartal és munkatársai (2025) által írt szakmai anyagok alapján adunk áttekintést arról, hogy milyen készségeket tartottak fontosnak az egyes szerzők. Ezeket is csoportosítva, a személyes és interperszonális, valamint a technikai és adminisztratív készségek szerint mutatjuk be a 7. táblázatban.

Az első szembetűnő jelenség, hogy a személyes és interperszonális készségek leírása mind a három kiadványban nagyobb hangsúlyt kap, mint a technikai és adminisztratív készségeké. A Hajdú (2015) által jegyzett kiadvány a Magyar Máltai Szeretetszolgálat Egyesület Gyermekesély programjának keretében készült a helyi segítők, a regionális önkéntes-koordinátorok és a mentorok számára, akik között egyfajta feladatmegosztás volt. Ennek értelmében csak bizonyos készségek kapcsolódnak a koordinátorhoz, míg mások a mentorokhoz. Az alábbi összegzést ennek fényében kell értelmezni.

7. táblázat. Az önkéntes-koordinátor személyes és interperszonális, valamint technikai és adminisztratív készségeinek elemzése a hazai önkéntesmenedzsmenti kiadványok alapján

Személyes és interperszonális készségek	Hajdú (2015:39)	Csordás (szerk.) (2016)	Bartal et al. (2025)
Kommunikációs készség	Kommunikációs készség.	Tárgyalóképesség. Képes információkat bizalmasan kezelni.	Kiváló kommunikációs készségekkel rendelkezik.
Motiváló és inspiráció készség		Képes másokat inspirálni és motiválni.	Motiváló, ösztönző, lelkesítő hozzáállással rendelkezik.
Rugalmasság, alkalmazkodóképesség	Mobilis.	Könnyen alkalmazkodik és rugalmas.	Rugalmas, alkalmazkodóképes, határozott.
Empátiás készség	Problémákra érzékenyen reagál.	Képes megoldani és kielemezni a problémákat.	Empatikus, barátságos személyiség.
Konfliktuskezelő és problémamegoldó készség	Problémamegoldó készség.	Képes megoldani és kielemezni a problémákat.	Problémamegoldó személyisége/képességei vannak.
Vezetési, közösségfejlesztési, csapatépítési skillek	Felelősségteljes.	Képes másokat irányítani és pozitívan befolyásolni, csapatban dolgozni és támogatja a csapatmunkát. Döntéshozási képesség.	Kiváló szervezési képességei vannak. Jó csapatépítő készségekkel rendelkezik.
Elkötelezettség/misszó-tudat			Elfogadja a szervezet alapértékeit. Vannak céljai, tervei az önkéntes-koordinációval.
Önfejlesztés, tanulási készség	Motivált a fejlődésre.	Kreativitás és innovációs készség.	Motivált az önkéntes-koordinátori munkában.
Be- és elfogadás készsége		Képes különböző típusú emberekkel bántani. Rugalmasan, és nem ítélkezően viszonyul az emberekhez és a munkához.	
Technikai és adminisztratív készségek	Hajdú (2015:39.)	Csordás (szerk.) (2016)	Bartal et al. (2025)
Szervezés és időmenedzsmenti ismeretek	Szervezőképesség.	Képes menedzselni és koordinálni projekteket.	Kiváló szervezési képességei vannak.
Stratégiai és projektmenedzsment-ismeretek		Pénzügyi és gazdasági tájékozottság.	Sajátja a rendszerszintű és folyamatokban való gondolkodás.
Toborzáshoz és képzéshez szükséges ismeretek	Önkéntes tapasztalat		Önkéntes tapasztalat.
Jelentéskészítéshez és adatelemzéshez szükséges készségek		Képes nyilvántartást, valamint pontos írásbeli és szóbeli jelentéseket készíteni. Prezentációs készség.	
IT- és adatkezeléshez szükséges ismeretek		Adminisztrációs és IT-szakértelem.	Ismeri a koordinációt segítő informatikai eszközöket, programokat, azok használatát.

Forrás: Saját készítésű táblázat.

Csordás (2016), valamint Bartal és munkatársai (2025) szinte a teljes készletét megadják az önkéntes-koordinátor személyes és interperszonális készségeinek. Az intézményi

önkéntességet tárgyaló kiadványból az elkötelezettség/misszió-tudat hiányzott, míg a másik kiadványból a be- és elfogadás készségének felsorolása.

A technikai és adminisztratív készségek négy nagy csoportjához a Csordás (2016) és Bartal és szerzőtársai (2025) által jegyzett kiadványokban részletes felsorolást találunk, de itt is látszanak a két kiadvány közötti hangsúlyeltolódások is.

Összességében megállapítható, hogy nincs egy egységes, a koordinátori munka feladatait és készségeit teljesen felölelő és azt részleteiben bemutató kiadvány. Ez részben eredeztethető a kiadványok eltérő célcsoportjaiból, másrészt abból is, hogy nem kifejezetten a koordinátori feladatokról, készségekről íródtak. Égetően hiányzik tehát egy olyan önkéntes-koordinátori kézikönyv a magyar önkéntesség „piacáról”, ami kifejezetten a koordinátorok számára íródott és lépésről-lépésre, a nemzetközi és a hazai gyakorlatokat vegyítve nyújt segítséget a szakmai keretrendszer kialakításához.

ÖNKÉNTES-KOORDINÁTOROK HÁLÓZATBAN

Az Önkéntes-koordinátor Hálózat és a hozzá tartozó portál¹² másfél éve, 2024. júniusában indult el azzal a céllal, hogy tudás- és tapasztalatmegosztással segítse – a kezdő, a már gyakorlattal és tapasztalattal rendelkező, valamint a professzionális – önkéntes-koordinátorok munkáját. Mindezzel együtt cél volt az is, hogy létrejöjjön a hazai önkéntes-koordinátorok olyan szakmai hálózata és közössége, ami lehetőséget teremt a tapasztalatcserére, illetve a szakmai problémák és eredmények megbeszélésre.

A hálózatba az elmúlt másfél évben 42 személy jelentkezett, és 2025 szeptemberében 18 aktív tagja volt a hálózatnak. Az Önkéntes-koordinátor Hálózat az ingyenes, de az aktív tagság elve alapján működik, havonta egyszer, másfélórás időtartamban. Ezt több jelentkező nem tudta vállalni, hanem csak adminisztratív tagságnak szánta jelentkezését.

A következőkben a 42 jelentkező által kitöltött belépési kérdőív feldolgozása alapján született elemzést mutatjuk be. Az eredmények ismertetésével az a célunk, hogy rámutassunk azokra, a hazai önkéntes-koordinációt és annak megvalósulását befolyásoló háttértényezőkre, amelyek lehetőséget és alapot adnak a szakmai professzionalizáció fejlesztési irányainak kijelöléséhez.

¹² <https://www.onkentesskoordinator.hu>

A portált az Alapítvány a Magyar Önkéntesség Fejlesztéséért tartja fenn önerőből.

Az Önkéntes-koordinátor Hálózatba jelentkezők formális jellemzői

A hálózatba jelentkezők több mint 76 százaléka klasszikus civil szervezetekből (55 százalékuk egyesületekből, 21 százalékuk alapítványokból) míg további 7 százalékuk nonprofit gazdasági társaságokból jött. Az önkéntes-szervezés és -koordináció általánosabbá váló igényét jól mutatja, hogy a jelentkezők 12 százaléka főként szociális intézményekben, 5 százalékuk pedig önkormányzati szervezeti egységeknél dolgozott (8. táblázat).

8. táblázat. Az Önkéntes-koordinátor Hálózatba jelentkezők formális jellemzői (N=42)

Szempontok		Megoszlás
Szervezetének működési formája	alapítvány	21%
	egyesület	55%
	nonprofit gazdasági társaság	7%
	intézmény	12%
	önkormányzati szervezet	5%
Szervezetének tevékenységi területe	szociális	25%
	kultúra	22%
	oktatás	18%
	egészségügy	15%
	környezet- és természetvédelem	8%
	településfejlesztés	2%
	sport	5%
	adományosztó	5%
Önkéntesek száma	1-5 fő	12%
	5-10 fő	7%
	10-30 fő	17%
	30-50 fő	12%
	50-100 fő	19%
	100 fő felett	33%
Önkéntes-koordinátorként eltöltött idő	kevesebb, mint egy éve	17%
	1-2 éve	9%
	3-5 éve	26%
	5 évnél régebben	48%

Forrás: Saját készítésű táblázat.

A jelentkezők főként három, a szociális- (25 százalékban), a kulturális- (22 százalékban) és oktatási (18 százalékban) tevékenységi területről kerültek ki. További 35 százalékuk egészségügyi- (15 százalék), környezet- és természetvédelmi- (8 százalék), sport- (5 százalék) és adományosztó (5 százalék) szervezetekhez tartozott. Óvatossággal – mivel a hálózat

indulásáról szóló információk eljutásáról nincsenek adataink – azt mondhatjuk, hogy a szociális, a kulturális, az oktatási és az egészségügyi civil-nonprofit szervezetek többségében vannak olyan önkéntes programok, amelyek már koordinátor alkalmazását teszik szükségessé. A jelentkező önkéntes szervezők és koordinátorok több mint a fele nagyszámú (50-100 fő feletti) önkéntessel dolgozott együtt – a száz főnél is több önkéntest koordinálók aránya 33 százalék volt. A kisebb létszámú (1-10 fő) önkéntest szervezők aránya 19 százalékot, a 10-30 fővel foglalkozók 17 százalékot, míg a 30-50 főt koordinálóké 19 százalékot tett ki. A hálózatba jelentkezők tehát jól reprezentálták az önkéntesek létszáma szerint a hazai önkéntes szektor minden szegmensét.

A hálózatba olyan szervezők, koordinátorok jelentkeztek, akiknek majdnem a fele (48 százaléka) öt évnél régebben foglalkozott önkéntesek koordinálásával. A szakmai közösségre, hálózati tagságra leginkább tehát a „szakmában” régóta jelenlévőknek volt igénye a jelentkezők közül. A már tapasztaltabb (3-5 éves szakmai múlttal rendelkező) koordinátorok aránya 26 százalék, a kevésbé tapasztaltaké ugyancsak 26 százalék volt a jelentkezők körében. Összességében tehát a szakmai kapcsolatok elmélyítésére és hálózati tagságra jelentkezők elsősorban a szociális, a kulturális, az oktatási és az egészségügyi klasszikus civil szervezetekben dolgozók közül kerültek ki, jól reprezentálták az önkénteseik létszáma szerint a hazai önkéntes szektor minden szegmensét, illetve majdnem fele-fele arányban volt köztük tapasztaltabb és kevésbé tapasztalt.

A jelentkező önkéntes-koordinátorok szakmai tapasztalatai

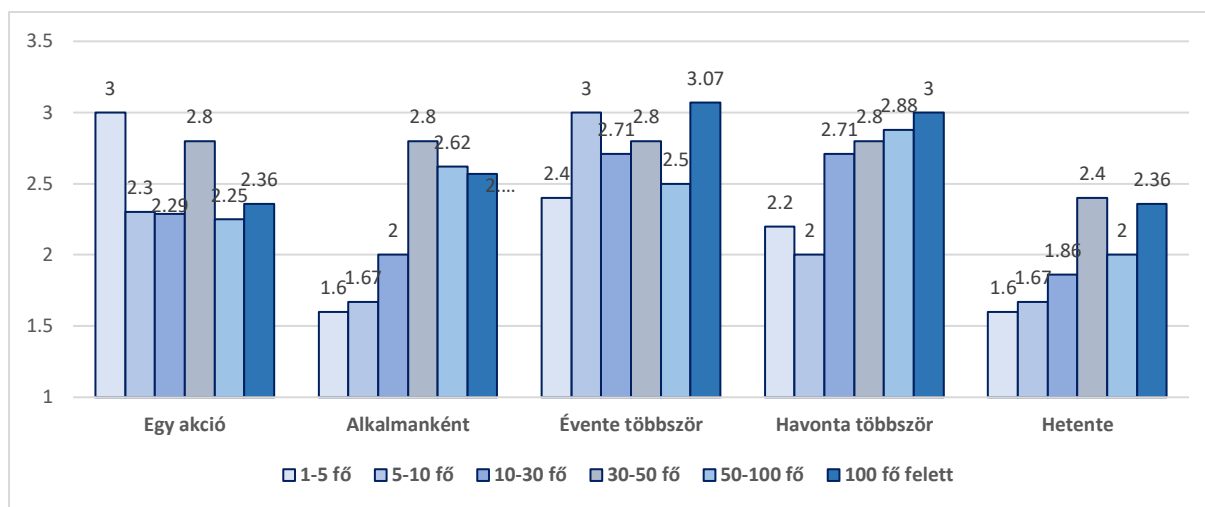
A tudás- és tapasztalatátadás szempontjából nemcsak a szakmai múlt, az önkéntesek száma, hanem a koordinált önkéntesek részvételi gyakorisága, illetve generációs jellemzői arra is rámutatnak, hogy milyen típusú önkéntesekkel dolgoznak együtt a koordinátorok. Mind az elméleti, mind pedig a gyakorlati esettanulmányokból tudjuk, hogy az epizodikus önkéntesek, illetve a generációs különbségek az önkéntes-koordinátori munka egyik jelentős kihívását jelentik a motiválás és a közösségépítés terén.

Mindezek figyelembevételével, a jelentkezési kérdőív egyik kérdése tehát arra vonatkozott, hogy felmérje, milyen gyakoriság szerinti – egyszeri, epizodikus (alkalmi vagy évente többször) vagy rendszeres (havonta, hetente többször) – önkéntesekkel dolgoznak együtt a koordinátorok. Ezt négyes Likert-skálán kellett értékelniük, ahol 1= nem jellemző, 2= kevésbé jellemző, 3= általában jellemző 4= nagyon jellemző volt.

A tevékenységtípus szerint a kulturális területről jelentkező koordinátorok általában epizodikus, az oktatásiak rendszeres (havonta többszöri), a szociális és az egészségügyi területről epizodikus és/vagy rendszeres önkéntesekkel dolgoztak együtt.

Ugyanezt a koordinált önkéntesek száma szerint nézve, az 1. ábra azt mutatja, hogy a jelentkező koordinátorok már nem a „klasszikus” módszerek – azaz vagy rendszeres vagy egyszeri önkéntesség – szerint dolgoznak együtt önkénteseikkel.

1. ábra. A koordinált önkéntesek jellemzői önkéntességük gyakorisága (átlag) és számuk alapján



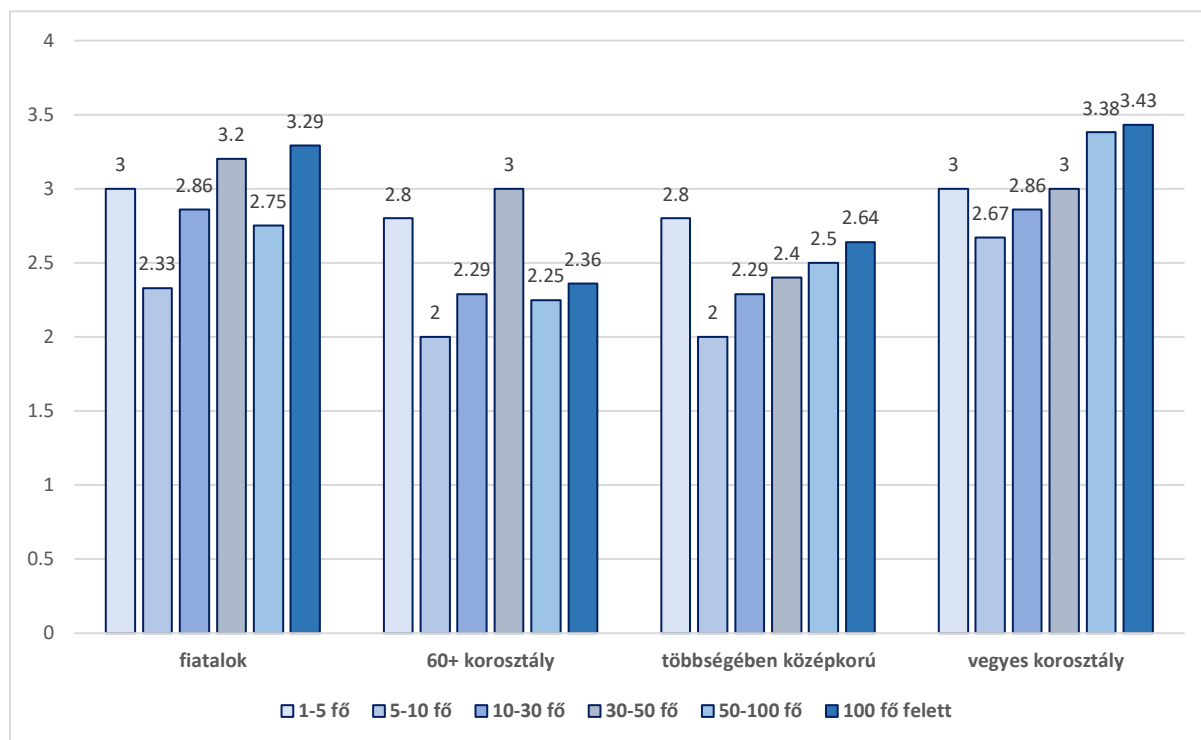
Forrás: Saját szerkesztésű ábra, az Önkéntes-koordinátor Hálózat jelentkezési kérdőívének feldolgozása alapján. A kislétszámú önkéntesekkel dolgozó koordinátorok általában vagy egy akcióra, vagy évente több alkalommal szervezik önkénteseiket. A 10-30 fővel rendelkezők általában vagy évente többszöri alkalommal és/vagy rendszeresen találkoznak önkénteseikkel. 30 önkéntestől felefelé látható, hogy a koordinátori munka egyre differenciáltabbá válik, mivel koordinálniuk kell epizodikusan (alkalmanként és évente többször) és rendszeresen (havonta többször) is az önkénteseket, de válaszaik alapján kevésbé jellemző az önkéntes akciók szervezése.

Az önkéntesek generációs megoszlását nézve a jelentkező koordinátorok különböző tevékenységi területei szerint azt találtuk, hogy a kulturális területen jellemzően (csak) fiatal, az oktatási szervezeteknél döntően vegyes korosztályú önkéntesek vannak, míg az egészségügyi és szociális szervezeteknél fiatalok és/vagy vegyes korosztály, a szociális szervezeteknél pedig a 60+ és/vagy vegyes korosztály alkotja az önkéntesek célcsoportjait.

Amennyiben az önkéntesek generációs jellemzőit és a koordinálandó önkéntesek számát összevetjük, akkor a következők jellemezték a koordinálandó önkénteseket: a fiatal önkéntesek a kis létszámú, a 30-50 fős és a 100 fő feletti csoportokban jelennek meg. Az

idősebb korosztály a 30-50 fős önkéntesek csoportjában van jelen, míg a nagyszámú önkéntesek koordinációjára a vegyes korosztály volt jellemző.

2. ábra. A koordinált önkéntesek életkori jellemzői (átlag) és számuk alapján



Forrás: Saját szerkesztésű ábra, az Önkéntes-koordinátor Hálózat jelentkezési kérdőívének feldolgozása alapján.

A jelentkező önkéntes-koordinátorok közül azoknak, akik nagyszámú önkéntest koordináltak még a vegyes korosztályú önkéntesek foglalkoztatásával is számolniuk kellett.

Össességében tehát a hálózatba jelentkezők széles szakmai tapasztalatokról tettek bizonyosságot, mind az önkéntesek gyakoriság szerinti, mind pedig a korosztályos foglalkoztatása terén.

A jelentkező önkéntes-koordinátorok szakmai ismeretei

A jelentkezési kérdőív másik kérdése arra vonatkozott, hogy az önkéntes-koordinátorok az önkéntes-szervezéssel/koordinációval kapcsolatos ismereteiket hogyan, milyen módon szerezték/sajátították el. Erre hét lehetőséget (önkéntes társa tanította be, elődje tanította be, szervezete tagjai tanították be, a szervezet munkatársai tanították be, a „csinálva” tanulás módján sajátította el a tudását, könyvekből tanulta, képzésen vett részt) soroltunk fel, amelyeket ugyancsak négyes Likert-skálán kellett értékelniük, ahol 1= nem jellemző, 2= kevésbé jellemző, 3= jellemző, 4= nagyon jellemző volt.

A válaszadó jelentkezők

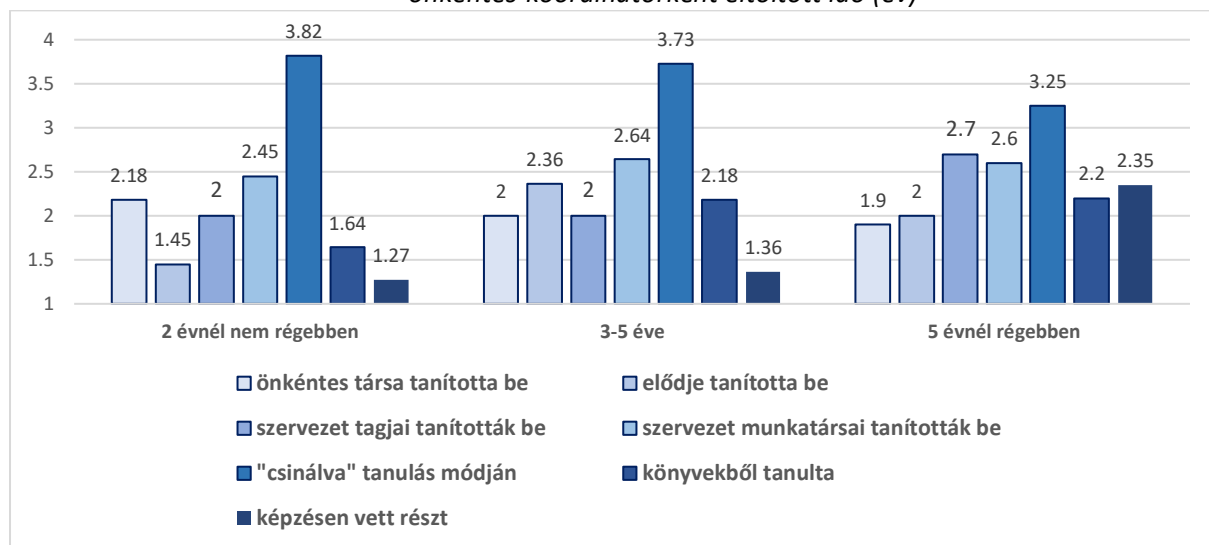
- 62 százaléka úgy nyilatkozott, hogy „nagyon jellemzően”, és 31 százalékuk pedig „jellemzően” a „csinálva tanulás” módján sajátította el az önkéntes szervezéssel/koordinációval kapcsolatos ismereteit.
- A szervezet munkatársai tanították be „nagyon jellemzően” 31 százalékukat, „jellemzően” pedig 24 százalékukat.
- Önkéntestársa, elődje vagy a szervezet tagjai tanították be „nagyon jellemzően” 15-17 százalékukat, illetve „jellemzően” 10-12 százalékukat.
- Képzésben vett részt „nagyon jellemzően” 14 százalékuk, illetve „jellemzően” ugyancsak 14 százalékuk, míg könyvekből szerezte a tudását „nagyon jellemzően” 10 százalékuk, illetve „jellemzően” 19 százalékuk.

Összességében ezek az adatok abszolút alátámasztják az önkéntes-koordinátorok szakmai kapcsolódásra való igényét, hiszen a gyakorlatban kiizzadt tudást, a „csinálva tanulást” alig egyharmaduknál alapozta meg valamilyen képzésben való részvétel.

Másrészt ezek az adatok arra is utalnak, hogy a koordinátorok egy része, különösen az újonnan belépők, szakmailag „magányosak” és „magukra” vannak hagyva. Ez pedig nem éppen az önkéntes-koordinátorok szakmai professzionalizációjáról szól. Jól mutatja ezt az alábbi 3. ábra, ahol is a koordinátorként eltöltött idő szerint néztük meg a különböző ismeretszerzési formákat. Jól látható, hogy a két évnél nem régebb óta koordinátori munkát végzők ismeretszerzésére egyáltalán nem volt jellemző ($M=1,27$), hogy képzésben vettek volna részt, és ők mondták a legmagasabb átlaggal ($M=3,82$), hogy a csinálva tanulás módján sajátítják el a koordinátori munkához szükséges készségeket, tudást.

A képzés általi ismeretszerzést a 3-5 éve már koordinátorként dolgozók sem volt jellemző ($M=1,36$), de már a „kevésbé jellemző” kategóriába ($M=2,18$) sorolták a könyvek általi ismeretszerzést. A képzésben való részvétel és a könyvek általi ismeretszerzés említése a „kevésbé jellemző” kategóriába esett ($M=2,35$; $M=2,2$) az 5 évnél régebb óta koordinátorként dolgozók csoportjánál is. Noha a csinálva tanulást ők is a jellemző ismeretszerzési formának tartották ($M=3,25$), de jóval alacsonyabb említési átlaggal, mint a koordinátori munkát kevesebb ideje végzők.

3. ábra. Az önkéntes-szervezéssel/koordinációval kapcsolatos ismeretek forrásai (átlag) és az önkéntes-koordinátorként eltöltött idő (év)



Forrás: Saját szerkesztésű ábra, az Önkéntes-koordinátor Hálózat jelentkezési kérdőívének feldolgozása alapján.

Az Önkéntes-koordinátor Hálózat tagsági motivációja és az azzal kapcsolatos elvárások

Mind a hálózati tagság motivációját, mind pedig a hálózati tagsággal kapcsolatos elvárásokat a válaszadó jelentkezők szabadszavas válaszainak feldolgozása alapján csoportosítva, a fő hívószavak alapján foglaltuk össze az alábbi, 9. táblázatban.

A hálózati tagsággal kapcsolatos elvárások alapján 10 főcsoportot lehetett képezni, amelyek mellett a szóösszetételek jelentették az alkategóriákat.

- Az első főcsoportot a „szakmai” motivációk jelentették – ötféle szóösszetételben – a legtöbb, összesen 22 említéssel. Mindez egyértelműen utal arra, hogy a jelentkezők számára a szakmaiság valamilyen formája kiemelten fontos motiváció volt a jelentkezéskor.
- A 3. ábrán látható volt, hogy a jelentkezők kiemelkedően magas átlaggal a „csinálva tanulást” jelölték meg, mint fő ismeretforrást. A tapasztalati úton tanulás tehát általánosan jellemző volt a jelentkezőkre, ezért nem véletlen, hogy a második legtöbbet említett (20 említéssel) motivációjuk a jelentkezésre tapasztalatok megosztása, tapasztalatok szerzése és cseréje volt.
- Ugyancsak a 3. ábra adatai tanúskodtak arról, hogy a koordinátori munkához kapcsoló tudás könyvek, képzések általi elsajátítását a kevésbé jellemző kategóriába sorolták a jelentkezők. Úgy véljük, e hiányok leküzdése jelent meg abban, hogy a harmadik

legfontosabb motivációjuk (11 említéssel) a tudásszerzés, a tudásbővítés és a tudás átadása volt a hálózati tagság által.

- Ugyanennyi, 11 említést kapott a kapcsolatépítés is, mint minden hálózati működés alapja.

9. táblázat. Az Önkéntes-koordinátor Hálózatba jelentkezők tagsági motivációi és elvárásai (említések száma)

Szempontok		A hálózati tagság motivációi	A hálózati tagsággal kapcsolatos elvárások
Szakmai	közösség keresése	6 említés	12 említés
	együttműködés	5 említés	4 említés
	fejlődés	5 említés	7 említés
	támogatás	4 említés	1 említés
	kapcsolatok/kapcsolatépítés	2 említés	7 említés
Tapasztalat	megosztás	9 említés	3 említés
	szerzés	6 említés	7 említés
	csere	5 említés	6 említés
Tudás	szerzés (tanulás)	7 említés	7 említés
	bővítés	4 említés	
	megosztás		6 említés
Kapcsolatépítés		11 említés	9 említés
Jógyakorlatok megismerése		5 említés	4 említés
Információszerzés		5 említés	1 említés
Új	megközelítések	1 említés	1 említés
	ismeretek	1 említés	1 említés
	gyakorlatok	1 említés	
	lehetőségek	1 említés	
	inspirációk, impulzusok		7 említés
Közös	fejlődés	3 említés	1 említés
	megoldások, csapatmunka	6 említés	6 említés
	tanulás/képzés	1 említés	2 említés
Közösség tagja lenni			9 említés
Segítség (kérés, kapás)		3 említés	3 említés

Forrás: Saját szerkesztésű táblázat, az Önkéntes-koordinátor Hálózat jelentkezési kérdőívének feldolgozása alapján.

- Alacsonyabb számú, három-öt említést kaptak az olyan motivációk, mint a valami újhoz (megközelítéshez, ismerethez, gyakorlathoz, lehetőséghez) való hozzájutás, illetve a segítségkérés.
- Külön ki kell emelni a motivációk között a „közös” hívószó alá (fejlődés, megoldások, csapatmunka, tanulás/képzés) sorolható motivációkat, amelyek 10 említéssel a hatodik leggyakoribb motiváció lettek az említések száma szerint.

A tagsági motivációk ismertetése után nézzük meg, miként estek ezek egybe az Önkéntes-koordinátor Hálózat tagságához fűződő elvárásokkal (9. táblázat).

- Az első szembetűnő eredmény, hogy a szakmaiság (és a vele kapcsolatos szóösszetételek) 31 említéssel került az elsődleges elvárások közé. Érdekes megjegyezni, hogy a motivációk esetében a szakmaiság csak 22 említést kapott.
- A tapasztalat (megosztása, szerzése és cseréje) ez esetben is a második helyre került (16 említéssel), de érdekes, hogy tagsági motivációként magasabb, 21 említést kapott. A hálózati tagsággal kapcsolatos elvárásként tehát gyengült az említése.
- A tudás (szerzése, bővítése) esetében is hasonló „tendencia” látszik a 9. táblázat adatai alapján, mivel az elvárások között megjelent a tudásmegosztás is: 11 említés motivációként és 13 említés elvárásként.
- A kapcsolatépítés, az információszerzés, a jógyakorlatok elvárásként már alacsonyabb említést kaptak a tagsági motivációnál.
- A valami „új” kapása esetében ismét az elvárások lesznek az erősebbek azzal, hogy megjelenik az új inspirációkhoz, impulzusokhoz való hozzájutás elvárása.
- A közös fejlődés, a megoldások keresése, a csapatmunka, a tanulás és képzés esetében a tagsági motivációk egybeestek az elvárásokkal, ahogy a segítség (kérés, kapás) esetében.
- Végezetül, a tagsági elvárások között egy új szempont is megjelent (9 említéssel): a közösség tagjának lenni, ami arra utal, hogy az Önkéntes-koordinátori Hálózat a hiányzó szakmai közösség elvárásának is meg kell, hogy feleljen.

Összegezve megállapítható, hogy az Önkéntes-koordinátor Hálózatba jelentkezők magas motivációkkal érkeztek a hálózatba, de elvárásaikat még magasabban fogalmazták meg a szakmaiság, a tapasztalat- és a tudásszerzés, valamint az új inspirációkhoz, impulzusokhoz való hozzájutás terén. Óvatosan fogalmazva, a fentebb bemutatott motivációk és magas elvárások jellegük szerint az önkéntes-koordinátorok szakmai magányosságára, a tudás- és tapasztalatmegosztás hiányzó lehetőségeire, fórumaira utalnak. Mindezek jól indokolják a szakmai hálózat létrehozásának és működésének szükségességét.

Az Önkéntes-koordinátor Hálózatba jelentkezők jelzett szakmai problémái

A jelentkezési kérdőívben azt kértük, hogy a kitöltők írjanak három olyan problémát, ami munkájuk során gondot okoz számukra. A szabadszavas válaszokat ez esetben is kategorizáltuk és 11 problémacsoportba tudtuk rendezni. A 11 problémacsoport közül az első hét közvetlenül az önkéntes-koordinátori munka jelenlegi kihívásaival volt kapcsolatosak. Ehhez szorosan kapcsolódott a nyolcadikként említett – a célcsoporttal kapcsolatos –

problémacsoport. A további két csoportosításba kerültek bele a menedzsmenti jellegű problémák és az önkéntes-koordinátori szerep kihívásai. Végezetül, viszonylag kis említésszámmal a szektorszintű problémákat lehetett azonosítani.

10.táblázat. Az Önkéntes-koordinátor Hálózatba jelentkezők által jelzett szakmai problémák (említések száma)

	Jelzett problémák	Említések száma
Önkéntesek motivációja	motiválás, ösztönzés, motiváció fenntartása, motiváció megtartása, motivációs technikák	15 említés
Önkéntesek toborzása	toborzás, technikák, módszerek, önkéntesbázis növelése	12 említés
Önkéntesek megtartása	megtartás és módszerei	11 említés
Közösségépítés	közösség- és csapatépítés, szervezés, hálózatépítés	7 említés
Önkéntes életút támogatása	önkéntes jólét, élményalapú megközelítés, jutalmazás, ellentételezés	7 említés
Adminisztráció, jogi szabályozás	adminisztráció, adminisztrációs technikák, szerződések	5 említés
	jogi háttér, jogszabályi megfelelés, jogszabályok	4 említés
Kommunikáció	az önkéntesség és az önkéntesekkel való kommunikáció, láthatóság	4 említés
Célcsoport problémák	rendszeres és epizodikus önkéntesek, szülői önkéntesség, generációváltás, különböző korosztályok megszólítása nyugdíjasok bevonása, Iskolai Közösségi Szolgálat és az önkéntesség, aktivisták versus önkéntesek	7 említés
Menedzsmenti szempontok	vezetésmódszertan, időmenedzsment, stratégia kialakítása, pályázati lehetőségek, szűrési módszerek, konfliktuskezelés, logisztika, visszajelzés, szervezeten belüli kommunikáció, kampányok szervezése	11 említés
Önkéntes-koordinátori szerep kihívásai	képzés, fejlődés, elköteleződés, kiegészítés, továbbképzések, jógyakorlatok alkalmazása, szakirodalom használat, IT-rendszerek, szoftverek	8 említés
Szektorszintű problémák	önkéntesség társadalmi megbecsülése, önkéntesrendszerek átalakítása, az önkéntesség integratív szerepe	2 említés

Forrás: Saját szerkesztésű táblázat, az Önkéntes-koordinátor Hálózat jelentkezési kérdőívének feldolgozása alapján.

A jelentkezők legnagyobb számú, 15-11 említéssel három fő problémát jelöltek meg: az önkéntesek motiválása, toborzása és megtartása. E problémacsoportok jól mutatják a Bartal és szerzőtársai (2024) által is jelzett, a hazai önkéntes szektor kritikus kérdéseinek gyakorlatban való megjelenését, nevezetesen az önkéntesség „stílusának” átalakulását, amelynek problémái leginkább a motiválásban, a megfelelő toborzási módszerek megtalálásában, illetve az epizodikus, valamint a rendszeres önkéntesek megtartásában jelentkeznek. E nehézségek a „célcsoport problémái” kategória alatt is részletesen említésre kerültek. Mindezek alapján jól látható, hogy a toborzás, motiválás, megtartás hármasa köré koncentrálnak a hazai önkéntes-koordináció főbb kihívásai.

Noha kisebb számú, 7-7 említést kaptak a közösségépítés és az önkéntes életút támogatása alá összegyűjtött problémák, de ezek következményesen merülnek fel, hogy: miként, hogyan lehet motiválni és megtartani az önkénteseket. Az önkéntes-koordinátori munka szerves része az adminisztráció, a jogi szabályozás (5-4 említéssel) és a mindennapi kommunikáció (4 említéssel), amelyek a koordinátori munka „szükséges rossz” oldalát jelentik.

Az önkéntes menedzsmenti problémák – a vezetésmódszertantól a szűrési módszereken keresztül a kampányok szervezéséig – sokrétűségük miatt kaptak nagyobb számú, 11 említést. Az önkéntes-koordinátori szerep kihívásai közé soroltunk olyan említéseket, amelyek a szakmai munkával, a koordinátori feladatokkal és készségekkel voltak kapcsolatosak.

Összességében tehát, a hazai önkéntes-koordinátori szakma olyan hasonló kihívásokkal kell, hogy szembenézzon, mint amelyek jelentősen befolyásolják a hazai önkéntesség fejlődését is, hiszen ezek egymással szorosan és következményesen függnek össze.

ÖSSZEGZÉS

A tanulmányban arra vállalkoztunk, hogy a nemzetközi és hazai szakirodalom alapján áttekintést adjunk az önkéntes-koordinátor szervezeti pozícióról, mint feladat- és munkakörrel: annak definiálástól kezdve a rekrutációján és szereptípusain keresztül feladatainak és készségeinek bemutatásáig. Célunk – ami az elemzés során többszörösen is megerősödött – az volt, hogy elindítsuk a hazai önkéntes-koordinátori pozíció foglalkoztatási jellemzőinek kidolgozására irányuló közös gondolkodást. Ehhez a tanulmány főbb megállapításai alapján a következő problémakészletet tudjuk nyújtani:

- Az önkéntes-koordinátor „definiálása” az önkéntes-koordinátor készségalapú meghatározásai, leírásai keverednek vagy váltakoznak a feladatközpontú megközelítéssel.
- Az önkéntes-koordinátorok rekrutációjára és szereptípusaira – célzott kutatások hiányában – csak tapasztalati megközelítést lehetett adni. Márpedig egy szakma önazonosságához egyrészt elengedtetlen, hogy tudjuk, kik, hogyan és milyen képzettségi szinten lépnek be. Másrészt pedig, mi határozza meg foglalkoztatási és működési szerepeiket és milyen módszereket alkalmaznak feladatvégzésük során.
- A magyar nyelvű szakirodalom áttanulmányozása alapján megállapítható, hogy nincs egy egységes, a koordinátori munka feladatait és készségeit teljesen felölelő és részleteiben bemutató kiadvány. Égetően hiányzik tehát egy olyan önkéntes-koordinátori kézikönyv a

magyar önkéntesség „piacáról”, ami kifejezetten a koordinátorok számára íródott és lépésről-lépésre, a nemzetközi és a hazai gyakorlatokat vegyítve nyújt segítséget a szakmai keretrendszer kialakításához.

- E megállapításunkat alátámasztotta az Önkéntes-koordinátor Hálózatba jelentkezők megnyilatkozásai által felrajzolható problématérkép. Ez arra is rámutatott, hogy a koordinátorok mindennapi munkáját jelentősen befolyásolja az is, hogy közben a hazai önkéntesség is változóban van és ez új, folyamatosan megoldandó kihívásokat jelent.
- Az Önkéntes-koordinátor Hálózatba jelentkezők magas motivációkkal érkeztek a hálózatba, de elvárásaikat még magasabban fogalmazták meg a szakmaiság, a tapasztalat- és a tudásszerzés, az új inspirációkhoz, impulzusokhoz való hozzájutás terén.

IRODALOM

Antal Ágnes – Dóri Éva – Szalai Tünde (2023): „Helyiértékből” Regionális érték – egy Balaton-parti kulturális civil szervezet huszonöt éves működésének eredményei és gyakorlata az önkéntes-koordináció terén. *Önkéntes Szemle*, 3(3) pp. 55-71.

Araffa, Marvin S. (1970): Training coordinators of volunteer services at Northeastern University. *Volunteer Administrator*, 4(3) pp. 1-8.

B. Balog Edit – Ungi Cecília – Zsivkovitsné Gyenes Krisztina (2023): *Szervezz Ömivel! Segédlet az önkéntesekkel való munkához. Online kézikönyv*. Szeged: Talentum Alapítvány az Önkéntesség Támogatásáért.

<https://www.talentumonkentes.hu/hirek/szervezz-omivel> Letöltve: 2025.11.21.

Bartal Anna Mária – Dorner László – Fényes Hajnalka – Perpék Éva (2025): *101 kérdés és válasz az önkéntességről. Önkénteseknek és civil-nonprofit szervezeteknek*. Eger: Eszterházy Károly Katolikus Egyetem.

<https://www.onkentesszemle.hu/101-kerdes-es-valasz-az-onkentessegrol-onkenteseeknek-es-szervezeteknek/> Letöltve: 2025.11.18.

Bartal Anna Mária – Dorner László – Nagy Réka – Fényes Hajnalka – Nagy Réka – Perpék Éva (2024): „Gúzsba kötve táncolni” – helyzetkép a hazai önkéntes alszektorról az Önkéntes Szemle (2021-2023) tanulmányai és esettanulmányai alapján. *Önkéntes Szemle*, 4(1) pp. 13-30.

<https://doi.org/10.53585/OnkSzem.2024.1.3-30>

Benkő Fruzsina (2024): Önkéntesekkel a gyerekszegénység és a kirekesztés ellen – a tíz éves InDaHouse Hungary működése. *Önkéntes Szemle*, 4(1) pp. 122-136.

Brudney, Jeffrey L. – Meijs, Lucas C.P.M. (2014): Models of volunteer management: Professional volunteer program management in social work. *Human Service Organizations Management, Leadership and Governance*, 38(3) pp. 297-309.

DOI: 10.1080/23303131.2014.899281

Csordás Izabella (2011a): Az önkéntes koordinátor mint stratégia. Önkéntesség a múzeumban. Magyar Múzeumok. *A Pilinszky Társaság – Magyar Múzeumok Egyesület online magazinja*, 2011. május 3.

http://archiv.magyarmuzeumok.hu/tema/203_az_onkentes_koordinator_mint_stratega Letöltve: 2025.11.15.

Csordás Izabella (2011b): Az önkéntes koordinátor mint adminisztrátor. Önkéntesség a múzeumban. Magyar Múzeumok. *A Pilinszky Társaság – Magyar Múzeumok Egyesület online magazinja*, 2011. június 6.

http://archiv.magyarmuzeumok.hu/tema/233_az_onkentes_koordinator_mint_adminisztrator Letöltve: 2025.11.15.

Csordás Izabella (2011c): Az önkéntes koordinátor mint humánerőforrás-szakember. Önkéntesség a múzeumban. Magyar Múzeumok. *A Pilinszky Társaság – Magyar Múzeumok Egyesület online magazinja*, 2011. július 2.

http://archiv.magyarmuzeumok.hu/tema/256_az_onkentes_koordinator_mint_humaneroforras-szakember Letöltve: 2025.11.15.

Csordás Izabella (2016) (szerk.): *Cselekvő közösségek. Gyakorlati útmutató*.

<https://cskwiki.hu/az-onkentes-koordinator-feladatkore-es-kompetenciai/> Letöltve: 2025.11.18.

Cuskelly, Graham – Taylor, Tracy – Hoyer, Russel – Darcy, Simon (2006): Volunteer management practices and volunteer retention: A Human Resource Management Approach. *Sport Management Review*, 9(2) pp.141-163. [https://doi.org/10.1016/S1441-3523\(06\)70023-7](https://doi.org/10.1016/S1441-3523(06)70023-7).

Einolf, Christopher (2018): Evidence-based volunteer management: A review of the literature. *Voluntary Sector Review*, 9(2) pp. 1-24. DOI: <https://doi.org/10.1332/204080518X15299334470348>

Ellis, Susan (2000): *On being a dream-catcher*.

<https://www.energizeinc.com/hot-topics/2000/december> Letöltve: 2025.11.18.

Ellis, Susan (2006): *What's in a name or a title?*

https://www.energizeinc.com/hot-topics/2006/september?utm_source=chatgpt.com Letöltve: 2025.11.18.

Ellis, Susan J. – Campbell, Katherine H. (2005): *By the People: A History of Americans as Volunteers*. Philadelphia, PA: Energize, Inc.

Fredriksen, Erica – Martinez, Santiago – Moe, Carl E. (2021): Key challenges and best practices: in the coordination of volunteers in healthcare services: A qualitative systematic review. *Health and Social Care*, 29, pp. 1607-1620.

DOI: <https://doi.org/10.1111/hsc.13261>

Hager, Mark A. – Brudney, Jeffrey L. (2004): *Volunteer management practices and retention of volunteers: A study of the management of the volunteer workforce*. Washington, DC: Urban Institute.

https://ellisarchive.org/sites/default/files/2019-12/Document_20191219_0001.pdf Letöltve: 2025.11.18.

Hajdú Krisztina (2015): *Jobbá tesszük. Önkéntes praktikum kézikönyv*. Budapest: Magyar Máltai Szeretetszolgálat.

Holdsworth, Clare (2010): Why volunteer? Understanding motivations for student volunteering. *British Journal of Educational Studies*, 58(4) pp.421-437. DOI: 10.1080/00071005.2010.527666.

Hajdú Krisztina (2015): *Jobbá tesszük. Önkéntes praktikum kézikönyv*. Budapest: Magyar Máltai Szeretetszolgálat.

<http://gyerekesely.maltai.hu/kiadvany> Letöltve: 2025.11.21.

Hustinx, Lesley – Lammertyn, Frans (2003): Collective and reflexive styles of volunteering: A sociological modernization perspective. *Voluntary Action*, 5(1) pp. 35-50.

DOI: <https://doi.org/10.1023/a:1023948027200>

- Holmes, Kristen – Smith, Karen (eds.) (2009): *Managing volunteers in tourism: Attractions, destinations and events*. Milton Park: Routledge / Butterworth-Heinemann.
DOI: <https://doi.org/10.4324/9780080943268>
- Kármán Erika – Kónya Gizella (2008): *Önkéntes menedzsment alapok – avagy amit az önkéntes fogadó szervezeteknek az önkéntesekkel való együttműködés során tudniuk érdemes*. Budapest: Önkéntes Központ Alapítvány.
- Kósa Éva Szilvia – Mike Csenge – Szabó Anikó (2022): Esettanulmány a kórházi önkéntességről a 2000-es évek közepétől a Covid-19 járvány kitöréséig – szegedi, debreceni, veszprémi példák alapján. *Önkéntes Szemle*, 2(2) pp. 89-108.
- McCurley, Stewe – Lynch, Rick (1997): *Volunteer management: Mobilizing all the resources of the community*. Toronto: Heritage Arts Pub.
- Macduff, Nancy (2011): *Volunteer management: Mobilizing all the resources of the community*. Toronto: Heritage Arts Pub.
- Meijs, Lucas – Brudney, Jeffrey L. (2020): Volunteer management. In: List, Regina A. – Anheier, Helmut K. – Toepler, Stefan (eds.): *International Encyclopedia of Civil Society*. Berlin: Springer. pp. 1-9.
DOI: <https://doi.org/10.1007/978-3-319-99675-2>
- National Council for Voluntary Organisation (2021): *Planning for volunteers. Coordinating volunteers*. <https://www.ncvo.org.uk/help-and-guidance/involving-volunteers/planning-for-volunteers/coordinating-volunteers/> Letöltve: 2025.11.18.
- Óvári Ambrus (2025): *Az önkénteskoordinátorok feladatköre, képzése és szerepe Magyarországon nemzetközi példák tükrében*. Budapest: BCE Gazdálkodástudományi Kar, Gazdálkodási és Menedzsment szak.
- Ozyurt, Saba - Villicana-Reyna, Nada (2016): Leadership characteristics and volunteer retention. *Journal of Nonprofit Education and Leadership*, 6(4), pp. 350-374.
DOI: <https://doi.org/10.18666/JNEL-2016-V6-I4-6521>
- Önkéntes Kézikönyv. A Veszprém-Balaton 2023 Európa Kulturális Fővárosa önkéntes programjának összefoglaló kézikönyve* (2023). Résztvevő kiadók: Veszprém - Balaton 2023 Zrt; Veszprém – Balaton Régió Kultúrájáért Közalapítvány; Veszprém Megyei Civil Hálózatért Közhasznú Egyesület; Fekete Sereg Ifjúsági Egyesület.
- Rochester, Colin – Paine, Angela E. – Howlett, Stewen – Zimmeck, Meta (2010): Issues of co-ordination and management: How can the activities of volunteers be best organised? In: Rochester, Colin – Paine, Angela E. – Howlett, Steven – Zimmeck, Meta (eds.): *Volunteering and society in the 21st century*. London: Palgrave Macmillan, pp. 147-160.
- Safrit, Dale R. – Schmiesing Ryan (2011): Volunteer models and management. In: Connors, Tracy D. (ed.): *The volunteer management handbook: Leadership strategies for success*. pp. 1-30.
DOI: <https://doi.org/10.1002/9781118386194.ch1>
- Sáfrány-Kovalik, Rozália Sára (2017): *Az önkéntes koordinátor is vezető? Az önkéntesek motiválásának hátterében álló tényezők*. MA/MSc szakdolgozat. Budapest: BCE Gazdálkodástudományi Kar, Szervezeti Magatartás Tanszék. <https://szd.lib.uni-corvinus.hu/9854/> Letöltve: 2025.11.21.
- Scheier, Ivan H. (2000): *Making dreams come true without money, might or miracles: A guide for dream-chasers and dream-catchers*. Philadelphia: Energize. Inc.
www.energizeinc.com Letöltve: 2025.11.18.
- Surányi Ákos (2022): Önkéntes-koordinátori munka a Menedékház Alapítványnál. *Önkéntes Szemle*, 2(1) pp. 92-104.

Studer, Sibylle – von Schnurbein, Georg (2013): Organizational factors affecting volunteers: A literature review on volunteer coordination. *Voluntas*, 24, pp. 403-440.

DOI: <https://doi.org/10.1007/s11266-012-9268-y>

Szőke Tímea (2022): Önkéntes koordináció és önkéntesség a Budapest100 programban. *Önkéntes Szemle*, 2(3) pp. 97-115.

Szűcs Norbert – Fejes József – Mutier Uszáma (2024): Az önkéntesek szerepe a Motiváció Tanodák működésében. *Önkéntes Szemle*, 4(1) pp. 82-102.

Tóthné Almássy Monika (2021): Újratervezés – a KórházSuli Alapítvány gyors és rugalmas válaszai a Covid-19 járvány idején. *Önkéntes Szemle*, 1(2) pp. 56-69.

DOI: <https://doi.org/10.53585/OnkSzem.2021.2.56-69>

Wedel, Toby O. (2010): Volunteer services coordinators in the seventies. *International Journal of Volunteer Administration*, 27(1) pp. 47-50.

https://www.ijova.org/IJOV_FA_LIST_6152449.php Letöltve: 2025.11.18.

Volunteer Coordinator Handbook (2024). Volugram, Tartu Bodó, Salzkammergut. https://en.voco.ee/wp-content/uploads/sites/5/2023/12/Coordinator_handbook_ENG_20.11.23-1.pdf Letöltve: 2025.11.18.

Wilson, John (2012): Volunteerism research: A review essay. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 41(2) pp. 176-212. DOI: <https://doi.org/10.1177/0899764011434558>

Xu, Jiayi – Jamil, Roussillah – Mai, Xiaojun – Deng, Lvxiang – Zhang, Jiayue – Yang, Ying (2024): Volunteer management in nonprofit organizations: A bibliometric analysis. *SAGE Open*, 14(4)

DOI: <https://doi.org/10.1177/21582440241284244>

„EGYÜTT A MEGÁLLÓÉRT” – KÖZÖSSÉGI ÖNKÉNTES AKCIÓ EGY VIDÉKI SZEGREGÁTUMBAN

VIDÁK GÁBOR¹

DOI: <https://doi.org/10.53585/OnkSzem.2025.4.101-117>

Absztrakt

Az esettanulmány a Youth Care for Change nemzetközi programhoz kapcsolódó közösségi önkéntes akciót mutatja be, amely Somogyszentpál egyik szegregált településrészén jött létre. A program során civil szervezetek – a Fekete Sereg Ifjúsági Egyesület és a Megoldás a Biztonságra Alapítvány –, hazai és nemzetközi önkéntesekkel, valamint helyi roma fiatalokkal együttműködésben, újíttotta meg a település elhanyagolt, balesetveszélyes buszmegállóját.

A kutatás célja annak feltárása, miként válhat az önkéntesség a társadalmi integráció és közösségfejlesztés hatékony eszközévé hátrányos helyzetű vidéki közösségekben, különös tekintettel az interkulturális és intergenerációs tanulási folyamatokra. A projekt előzménye egy ifjúsági workshop és kerekasztal-sorozat, illetve egy részvételi filmes workshop volt, mely során a résztvevők szembesültek a helyi lakosok – különösen a fiatalok – által készített videókban is dokumentált infrastrukturális problémákkal. Egy francia önkéntes, aki vándorácsként dolgozik, önként vállalta az új buszmegálló megtervezését és megépítését, amennyiben sikerül a szükséges anyagokat előteremteni. Az építés három hétvégén át tartott, főként újrahasznosított anyagok felhasználásával. A munkában külföldi és magyar önkéntesek, valamint helyi roma fiatalok is részt vettek. Az elemzés kvalitatív esettanulmány-módszerre épül, amely a terepmunka során végzett megfigyelésekre, interjúkra és részvételi dokumentációra támaszkodik. A tanulmány részletesen bemutatja az önkéntes program koordinációját, a résztvevő szervezetek együttműködésének tapasztalatait, az interkulturális és intergenerációs tanulási folyamatokat, valamint azokat a kihívásokat és megoldásokat, amelyek a terepen jelentkeztek. A történet jól példázza, hogyan válhat az önkéntesség eszközzé a közösségfejlesztésben és a társadalmi kirekesztés enyhítésében.

Kulcsszavak: önkéntesség, közösségi részvétel, civil együttműködés, interkulturális együttműködés, részvételi videózás, ügyvideó

¹ Vidák Gábor szociális munkás, emberi erőforrás tanácsadó, a PTE-BTK Községi és Szociális Tanulmányok Tanszék tanársegéde, a PTE-BTK Oktatás és Társadalom Neveléstudományi Doktori Iskola doktorandusza.

"Together for the bus stop" – a community volunteer action in a rural segregated area

Gábor Vidák

Abstract

The case study presents a community volunteer action carried out in connection with the international *Youth Care for Change* program, implemented in a segregated neighborhood of Somogyszentpál, Hungary. During the project, civil organizations — the Fekete Sereg Youth Association and the Megoldás a Biztonságra Foundation — collaborated with domestic and international volunteers as well as local Roma youth to renovate the village's neglected and hazardous bus stop.

The aim of the study is to explore how volunteering can serve as an effective tool for social integration and community development in disadvantaged rural areas, with special attention to intercultural and intergenerational learning processes. The project was preceded by a series of youth workshops and roundtable discussions, as well as a Participatory Video workshop, during which participants confronted the infrastructural problems of the area, documented in videos made by young local residents. A volunteer from France, who works as a traveling carpenter, offered to design and build a new bus stop, provided that the necessary materials were provided. Construction took place over three weekends, mainly using recycled materials. Both international and Hungarian volunteers, together with local Roma youth, participated in the work. The analysis applies a qualitative case study approach, drawing on field observations, semi-structured interviews, and participatory documentation. The study provides a detailed account of the coordination of the volunteer program, the experiences of cooperation between the participating organizations, and the intercultural and intergenerational learning processes. It also discusses the challenges and solutions that emerged in the field. The story exemplifies how volunteering can become an effective tool for community development and for mitigating social exclusion.

Keywords: volunteering, community participation, civil cooperation, intercultural collaboration, participatory video, advocacy video

BEVEZETÉS

A hátrányos helyzetű településeken élő közösségek társadalmi felzárkóztatása és a közösségi részvétel erősítése az utóbbi években a hazai és nemzetközi fejlesztéspolitika kiemelt célterülete lett. A periférián élő, szegregált csoportok esetében az intézményi eszközök gyakran csak korlátozottan érik el a kívánt hatást, ezért egyre nagyobb hangsúlyt kapnak azok a helyi, alulról szerveződő kezdeményezések, amelyekben az önkéntesség és a közösségi cselekvés kap központi szerepet (Imre 2015).

Jelen tanulmány egy ilyen helyi jó gyakorlatot mutat be Somogyszentpál település példáján keresztül, ahol 2025 nyarán önkéntesek és helyi fiatalok közösen építettek új buszmegállót a szegregátum területén. A projekt – amely a Fekete Sereg Ifjúsági Egyesület² és a Megoldás a Biztonságra Alapítvány³ együttműködésében, nemzetközi önkéntesek bevonásával valósult meg – a YOU(th) CARE for Change⁴ program helyi pilot-akciójaként indult.

A projekt kiindulópontját a helyi fiatalok által készített ügyvideók adták, amelyekben ők maguk fogalmazták meg problémáikat és igényeiket, köztük a használhatatlan, balesetveszélyes buszmegálló állapotát. Az így előtárt közösségi igény a helyi cselekvés katalizátorává vált, és lehetőséget teremtett arra, hogy a fiatalok aktív szereplőkké váljanak saját környezetük alakításában.

A tanulmány, amely az „Együtt a megállóért” címet viseli, arra a kérdésre keresi a választ, miként válhat az önkéntesség a társadalmi integráció és közösségfejlesztés hatékony eszközévé hátrányos helyzetű térségekben. A dolgozat kiemelt figyelmet fordít arra, hogy milyen tanulási, együttműködési és közösségi folyamatok bontakoznak ki akkor, amikor helyi lakosok és nemzetközi önkéntesek közös célért dolgoznak, valamint, hogy milyen akadályok és feltételek határozzák meg a részvételt olyan közösségekben, ahol az önkéntesség korábban nem volt a kulturális gyakorlat része. A vizsgálat nem csupán az önkéntes munka társadalmi hatásaira, hanem annak közösség- és szemléletformáló szerepére is fókuszál, bemutatva, hogy a közös cselekvés miként erősítheti a bizalmat, a szolidaritást és a helyi identitást olyan közegben, ahol a társadalmi kirekesztettség mindennapos valóság.

A tanulmány szerkezete a közösségi önkéntes akció folyamatát követi a kezdetektől a lezárásig. A következő fejezet a település társadalmi és infrastrukturális helyzetét mutatja be, korábbi kutatási eredményekre támaszkodva, hogy kontextust adjon az akció létrejöttének. Ezt követően a YOU(th) CARE for Change program somogyszentpáli tevékenységeinek ismertetése következik, amely a projekt közvetlen hátterét adja. A megvalósítás fejezete részletesen bemutatja a buszmegálló újjáépítésének folyamatát, az önkéntes munka megszervezését és lebonyolítását. A résztvevők és az együttműködés jellemzői című rész elemzi a civil szervezetek, a nemzetközi önkéntesek és a helyi roma fiatalok szerepét, valamint

² <https://fekete-sereg.hu/>

³ <https://megoldasabiztonsagra.hu/>

⁴ <https://dearprogramme.eu/project/youth-care-for-change/>

az interkulturális és intergenerációs tanulási helyzeteket. A kihívások és megoldások-fejezet a terepen jelentkező nehézségeket és az azok kezelésére alkalmazott stratégiákat tárgyalja. Végül az eredmények és hatások címet viselő fejezet egyben láttatja az akció rövid és hosszú távú társadalmi hozadékait, míg az összegzés a tanulságokat és a további fejlesztési lehetőségeket festi fel.

A kutatás kvalitatív esettanulmányra épül, amelynek célja a közösségi önkéntes akció társadalmi és pedagógiai tanulságainak feltárása volt. A vizsgálat több, egymást kiegészítő módszert alkalmazott: félig strukturált interjúk készültek a projektben részt vevő helyi fiatalokkal, az önkéntesekkel és a civil szervezeti képviselőkkel, valamint résztvevő megfigyelés zajlott az építési folyamat alatt. A szerző a terepmunkában aktívan jelen volt a buszmegálló építésének három hétvégéje során, így első kézből gyűjtött tapasztalatokat a közösségi együttműködés dinamikájáról, a bizalomépítésről és a tanulási helyzetek alakulásáról. A kutatás dokumentumelemzéssel és fotóalapú terepnaplóval is kiegészült, amelyek segítették a közösségi folyamatok és a tanulási tapasztalatok értelmezését.

Az elemzés célja nem a reprezentativitás, hanem a folyamatok mélyebb megértése és annak bemutatása, hogyan alakítja át az önkéntes cselekvés a közösségi viszonyokat és a helyi identitást egy hátrányos helyzetű, szegregált térségben.

SOMOGYSZENTPÁL TELEPÜLÉS BEMUTATÁSA A KORÁBBI, CÉLZOTT KUTATÁSOK EREDMÉNYEI ALAPJÁN

Somogyszentpál Somogy megye délnyugati részén található, közel a Balatonhoz. A település 1929-ben alakult Varjaskér és Tótszentpál egyesítésével,⁵ jelenlegi népessége (2025) 812 fő,⁶ közülük 238 gyermek. A lakásállomány 367 darab, ezek több mint egynegyede alacsony komfortfokozatú, és a szennyvízelvezetés a házak kétharmadában nincs megoldva.

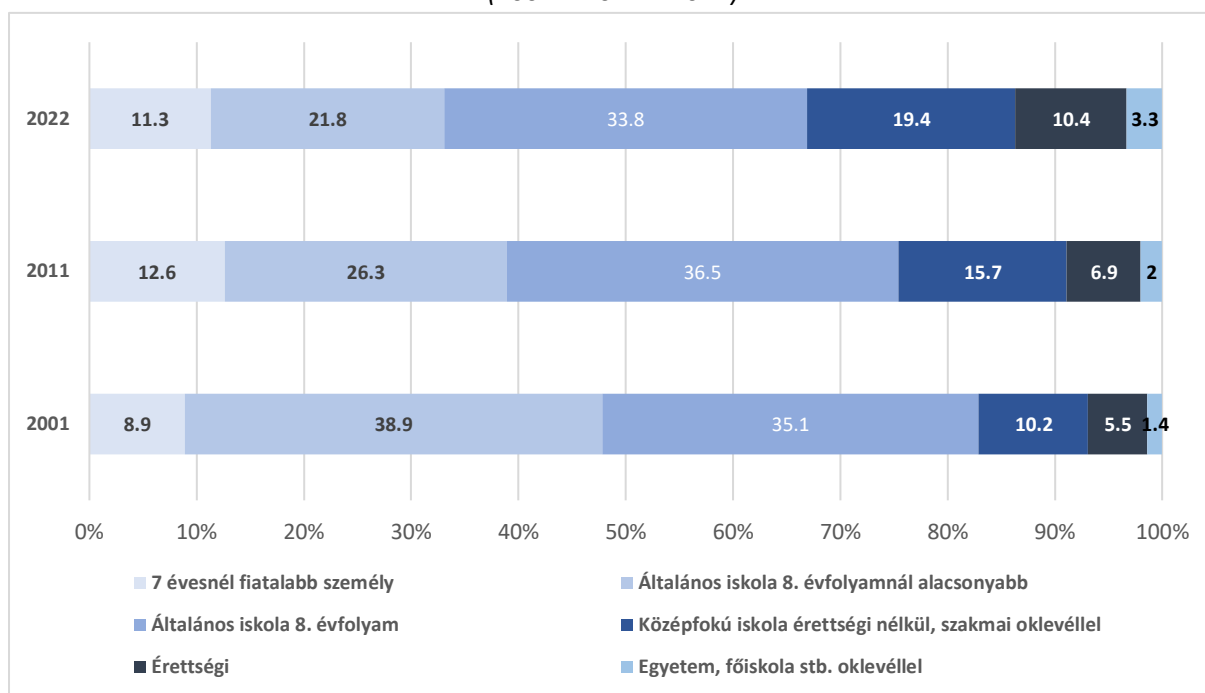
A munkanélküliség magas, a lakosság jelentős része közfoglalkoztatásban dolgozik, a község fő foglalkoztatója az önkormányzat. A településen csak óvoda működik, az iskola évtizedek óta zárva van, a gyerekek Kéthelyre és Marcaliba járnak iskolába. A településen a társadalmi szerkezet erősen szegmentált, és a romák aránya magas. A szegregátumban a legmagasabb a hátrányos helyzetben élő romák és nem romák száma (Vidák 2023a).

⁵ <https://www.somogyszentpal.hu/index.php/telepulesunk/tortenelem>

⁶ <https://lakossaginfo.hu/somogyszentpal/>

A faluban két elkülönülő szegregátum található (Árpád utca és Ady Endre utca), amelyekben a lakók túlnyomó többsége mélyszegénységben él. A lakások több mint fele komfort nélküli, a munkanélküliség meghaladja a 80 százalékot, és a 15-59 éves korosztály közel kétharmada legfeljebb alapfokú végzettséggel rendelkezik. Jelen tanulmány szerzőjének kutatásai szerint (Vidák 2023b) a somogyszentpáli fiatalok körében gyakori a dohányzás, az alkoholfogyasztás és az energiatartalék-fogyasztás, valamint megjelennek az új típusú pszichoaktív szerek, mint a „kristály” és a „biofű”. A szerhasználat elterjedését a társadalmi kirekesztettség, a szegénység, a szülői minták hiánya és a korlátozott prevenciók lehetőségei is erősítik. A kutatás rávilágít arra, hogy a fiataloknak gyakran hiányoznak az alapvető szociális és önreflexiós kompetenciáik, valamint a segítségkérés képessége, ami megnehezíti a problémák korai felismerését és kezelését.

1. ábra. A népesség megoszlása Somogyszentpálon a legmagasabb iskolai végzettség szerint (2001 – 2011 – 2022)



Forrás: KSH Népszámlálás 2022.

A Somogyszentpálra jellemző alacsony iskolai végzettség jól mutatja a település tartósan hátrányos helyzetét. A 2022-es népszámlálási adatok szerint a lakosság jelentős része legfeljebb az általános iskola nyolc osztályát végezte el, miközben az érettséggel vagy felsőfokú végzettséggel rendelkezők aránya az országos átlaghoz képest rendkívül alacsony. Ez a kép nemcsak az egyéni munkaerőpiaci esélyeket korlátozza, hanem strukturálisan is

rögzíti a település gazdasági és társadalmi lemaradását. Az alacsony végzettség szorosan összefügg a magas munkanélküliséggel, az alacsony jövedelmi szinttel és a gyenge közösségi önszerveződéssel, vagyis azokkal a tényezőkkel, amelyek együttesen a hátrányos helyzet újratermelődéséhez vezetnek. Ezért különösen fontosak azok a helyi, alulról jövő kezdeményezések, amelyek a tanulás, az önkéntesség és a közösségi együttműködés erősítésén keresztül próbálnak kitörési pontot teremteni. Más településeken, mint például Bag⁷ vagy Ózd⁸ környékén, már bizonyították, hogy a helyi közösség mozgósítása képes javítani az iskolai eredményességet és a társadalmi integrációt – Somogyszentpál számára is ez jelentheti a reális fejlődési irányt.

A szegregátumok társadalmi és fizikai elszigeteltségét tovább erősíti, hogy a település központjától távol, gyenge közlekedési infrastruktúrával rendelkező területen helyezkednek el, így a mindennapi közszolgáltatások (oktatás, egészségügy, szociális ellátás) elérése is nehezített. 2018 és 2021 között Somogyszentpálon valósult meg az EFOP-1.6.2-16 „Szegregált élethelyzetek felszámolása komplex programokkal” című európai uniós projekt, amely során létrejött a Csillagpont Községi Ház, ami a hátrányos helyzetű fiatalok és családok számára biztosított közösségi, oktatási és kulturális szolgáltatásokat (Vidák 2023a).

A Csillagpont Községi Ház (Perjési Pajta) 2022 óta működik tehát Somogyszentpálon az uniós felzárkóztató program eredményeként. A ház a település szegregált lakóövezetében élő, hátrányos helyzetű fiatalok számára kínál közösségi és kulturális programokat, amelyek célja a társadalmi integráció elősegítése és a szabadidő értelmes eltöltésének támogatása. Működésében kulcsszerepet játszik az önkéntesség, amely a kezdeti, alkalmi („akcionalista”) formából mára rendszeres és epizodikus önkéntes tevékenységgé fejlődött. A Csillagpont programjai – például a tanoda jellegű foglalkozások, valamint a Veszprém-Balaton 2023 Európa Kulturális Fővárosa programhoz kapcsolódó közösségi események – hozzájárultak ahhoz, hogy a helyi fiatalok tanulmányi eredményei és szociális készségei fejlődjenek, és erősödjön a helyi közösség kohéziója (Vidák 2023a). A közösségi ház a Veszprém-Balaton 2023 projekt után még egy évig töltötte be közösség és készségfejlesztő funkcióját, az elmúlt közel másfél évben alkalomszerűen, főként önkéntes alapon szervezett itt programokat a Megoldás a Biztonságra Alapítvány.⁹

⁷ <https://bagazs.org/munkank/>

⁸ <https://vanhelyed.org/>

⁹ https://www.facebook.com/profile.php?id=100069461374355&locale=hu_HU

A YOU(TH) CARE FOR CHANGE PROGRAM SOMOGYSZETPÁLI EREDMÉNYEI 2025-BEN

2025-ben a település új közösségi aktivitásai a Megoldás a Biztonságra Alapítvány koordinálásában, a YOU(th) CARE for Change elnevezésű nemzetközi ifjúsági program keretében valósultak meg. A projektet az EU-DEAR Programme társfinanszírozásában, 12 ország (8 európai uniós és 4 mediterrán régiós) partnerségében valósítják meg 2023 és 2027 között. Célja a fiatalok (14-25 évesek) bevonása a globális kihívások — klímaváltozás, emberi jogok, nemek közötti egyenlőség és fenntarthatóság — kapcsán folytatott cselekvő párbeszédbe, valamint helyi közösségi akciók megvalósítása a gondoskodás (CARE) szemlélet mentén.¹⁰

A program részeként 2025 júniusában Somogyszentpálon került sor egy ifjúsági kerekasztalra és workshopra, amelyen a helyi fiatalok mellett hazai és nemzetközi önkéntesek is részt vettek. A rendezvény után a résztvevők közösen ellátogattak a korábbi EFOP-projekt keretében létrejött Csillagpont Községi Házhoz, ahol felfigyeltek a ház melletti rozsdás, omladozó és életveszélyes állapotú buszmegállóra. Ekkor a Fekete Sereg Ifjúsági Egyesület egyik francia önkéntese felajánlotta, hogy elkészíti az új buszmegálló tervrajzát, és a helyi fiatalokkal, valamint a korábbi önkéntesekkel közösen meg is építik azt. Ez a kezdeményezés a „Együtt a megállóért” program alapgondolatát adta: egy konkrét közösségi probléma kollektív, részvételi megoldását.

Mindezt megelőzte, hogy 2025. május 23-a és 25-e között a településen részvételi filmes workshopot is tartottak az ELTE Kommunikáció és Média Tanszék hallgatói és a Megoldás a Biztonságra Alapítvány szervezésében, amelyen 25 hátrányos helyzetű helyi fiatal vett részt. A részvételi filmezés olyan eszköz, amely lehetővé teszi, hogy hátrányos helyzetű közösségek saját történeteiket és problémáikat saját szemszögükből mutassák be, így valódi hangot kapjanak a nyilvánosságban. Ez a módszer egyszerre erősíti a közösségi részvételt és csökkenti a társadalmi láthatatlanságot, mert a résztvevők aktívan alakítják a róluk szóló narratívát. A közösségi alapú filmezés így az oktatási és társadalmi egyenlőtlenségek elleni küzdelem hatékony eszközévé válik (Vidák 2024). A workshop során már kihangosították a fiatalok a

¹⁰ <https://dearprogramme.eu/project/youth-care-for-change/>

buszmegálló problémáját, de a konkrét eset feldolgozására egy későbbi, 2025 júniusi ifjúsági program keretében az ügyvideó módszertanát alkalmazva került sor. Az „ügyvideó” olyan részvételi filmezési módszer, amelynek célja, hogy a helyi közösségek – különösen a hátrányos helyzetű, vagy roma közösségek – saját ügyeikről, problémáikról és értékeikről saját hangjukon készíthessenek rövid, közösségi videókat. Az Ügyvideó Hálózat (CERV-P-2023-0316, Media Universalis Alapítvány) keretében ez a módszer lehetőséget teremt arra, hogy a résztvevők – roma fiatalok, civil szervezetek, fiatal filmesek és egyetemi hallgatók – mobiltelefonos videóműhelyekben tanulják meg, miként lehet a film eszközeivel véleményt formálni, információt közölni és társadalmi ügyeket képviselni. Az ügyvideó tehát nem csupán egy filmes formátum, hanem társadalmi eszköz is a demokratikus részvétel és az önkifejezés erősítésére. A közös alkotási folyamat során a résztvevők helyi értékeket, közösségi célokat és társadalmi problémákat dolgoznak fel, amelyeket sajtókampányokon és nyilvános bemutatókon keresztül is megosztanak. A kezdeményezés lényege, hogy a roma közösségek saját narratíváikat formálhassák meg és tegyék láthatóvá azokat, így az ügyvideó egyszerre műfaj, módszertan és társadalmi innováció.¹¹

A Somogyszentpálon készült filmekben a fiatalok bemutatták, hogy a szegregátum egyetlen buszmegállója több évtizede használhatatlan, a gyerekek félnek beállni a tető alá, mert a szerkezet korrodált és beázik. A korábbi években több civil szervezet ígéretet tett a megálló felújítására, azonban e próbálkozások rendre elmaradtak. A részvételi filmezés lehetőséget adott a fiataloknak, hogy saját hangjukon fogalmazzák meg igényeiket, és a videókon keresztül közvetlenül képviseljék közösségük ügyét.

A projekt megvalósítása

A buszmegálló állapota és a probléma azonosítása. A somogyszentpáli szegregátum egyetlen buszmegállója évtizedek óta folyamatosan romló állapotban volt. A vasvázás szerkezet rozsdás, beázó és szerkezetileg instabil lett, ezért a helyiek – különösen a gyermekek – már nem merték használni. A megálló a Kisperjés településrészen, a Csillagpont Községi Ház mellett áll, így napi szinten érintette a probléma a szegregátumban élő családokat és diákokat, akik a környező településekre ingáztak.

¹¹ <https://kozosertekeink.hu/tamogatott/646>

A helyiek és a fiatalok egyöntetűen panaszkodtak a megálló állapotára, amely hosszú ideje nem biztosított védelmet az időjárás ellen. Az elmúlt években több civil szervezet és önkormányzati szereplő is ígéretet tett a felújításra, azonban tényleges beavatkozás soha nem történt. Ez az ismétlődő csalódás tovább növelte a közösség kiszolgáltatottságát és az intézményekbe vetett bizalom hiányát. A probléma 2025 tavaszán vált újra központi témává a részvételi filmes workshop során, amikor a fiatalok saját készítésű „ügyvideóikban” mutatták be, mennyire hiányzik számukra egy biztonságos, esztétikus és használható buszmegálló.

A francia ács önkéntes ötlete és szerepe, valamint az új buszmegálló kivitelezése. A változást egy fiatal francia önkéntes, Louise, a Fekete Sereg Ifjúsági Egyesület európai önkéntese hozta el. Louise hivatásos vándorács,¹² aki Franciaország különböző régióiban és történelmi épületein – többek között a párizsi Notre-Dame felújításán – szerzett szakmai tapasztalatot. 2025-ben Magyarországon, a Fekete Sereg Ifjúsági Egyesületnél töltött önkéntes évének záró időszakában (július-augusztus) célul tűzte ki, hogy a helyi fiatalokkal közösen megtervezi és felépíti Somogyszentpál új buszmegállóját. A projekt időkorlátját Louise szerződésének lejáratá határozta meg: augusztus 20-ig be kellett fejezni az építést, hogy a megálló a nyár végére átadható legyen.

A kivitelezés alapanyagait részben a Fekete Sereg Ifjúsági Egyesület biztosította, amely a faanyagot vásárolta meg és gondoskodott a logisztikai háttérrel. A tetőfedéshez használt cserép újrahasznosított anyagból származott, amelyet helyi lakosok ajánlottak fel.

Louise saját szerszámaint is magával hozta, de a projekt igazi közösségi ereje abban mutatkozott meg, hogy a hiányzó eszközöket – mint a csavarbehajtó, a fúró vagy a flex – a település lakói adták kölcsön. Így a buszmegálló építése a közösségi összefogás szimbolikus és gyakorlati példájává vált.

A megvalósítás folyamata. Az építési munkálatok több hétvégén keresztül, július és augusztus folyamán zajlottak. A projektben összesen mintegy 20-25 fő vett részt aktívan a három hétvége során: közülük 4 volt nemzetközi önkéntes (Franciaországból, Németországból és Oroszországból), valamint 15-18 helyi lakos, főként roma fiatalok és szüleik. A résztvevők

¹² A vándorács: charpentier itinérant á compagnon du devoir. A „Les Compagnons Du Devoir” a franciaországi állami szakképzési rendszer mellett működő, a középkori céhes hagyományokra épülő speciális szakképzési forma, amely a kézműves szakmák szakmai alapképzésén kívül a fiatal szakmunkások számára szervezett mesterképzés lehetőségét is magában foglalja.

Lásd: <https://evosz.hu/szakképzés,-pályaválasztás/szakképzés/783-a-les-compagnons-du-devoir-franciaorszagi-szakképző-intezmény-2>

között többen korábban már kapcsolatban álltak a Csillagpont Községi Házzal vagy a Fekete Sereg Egyesülettel, így az együttműködés részben korábbi bizalmi hálókra épült.

A munkafolyamatok közé tartoztak a vázszerkezet kialakítása, a tetőszerkezet megépítése, a festés és a pad kialakítása. A munka minden hétvégén újabb helyi önkénteseket vonzott be, akik a fizikai munka mellett ételt, alapanyagokat és eszközöket is hoztak.

A buszmegálló elkészülte után 2025. augusztus 20-án, Magyarország nemzeti ünnepén tartották az avatőünnepséget, amelyet közös főzés és zenés program kísért. Az esemény nemcsak az új építmény átadását jelentette, hanem a helyi közösség és a nemzetközi fiatalok közös sikerének megünneplését is. A megálló ma már a település fiataljai számára nemcsak közlekedési pont, hanem találkozóhely, a közösség új szimbolikus közttere, amely 0-24 órában biztonságos, nyitott és élő közösségi térként szolgál.

A RÉSZTVEVŐK ÉS AZ EGYÜTTMŰKÖDÉS JELLEMZŐI AZ „EGYÜTT A MEGÁLLÓÉRT” PROJEKTBEN

A civil szervezetek szerepe

A „Együtt a megállóért” projekt a Balaton térségében működő civil szervezetek szoros együttműködésével valósult meg, amelyek korábban is aktív szereplői voltak az ifjúsági és közösségfejlesztő programoknak. A projekt fő szervezője és koordinátora a Fekete Sereg Ifjúsági Egyesület volt, amely több mint húsz éve működik a fiatalok társadalmi részvételét és önkéntességét erősítő nemzetközi programok keretében. Az egyesület a YOU(th) CARE for Change program magyarországi megvalósítójaként kulcsszerepet vállalt a somogyszentpáli pilot-akció szervezésében, az önkéntesek fogadásában és a helyi közösséggel való kapcsolattartásban. A program szakmai és módszertani partnere volt a Megoldás a Biztonságra Alapítvány, amely a Balaton régióban ifjúsági és társadalmi felelősségvállalási projekteket koordinál, valamint a Nyugat-Balatoni Ifjúsági Egyesület (NYUBIF),¹³ amely az ifjúsági munkások és fiatalok közötti tudásmegosztást, tréningeket és hálózatosodást segíti elő.

További szakmai támogatást nyújtott az Azok Alapítvány, amely a közösségi művészet és az interkulturális párbeszéd fejlesztésében vett részt. A szervezetek közösen biztosították, hogy

¹³ <https://nyubif.hu/>

a projekt egyszerre legyen helyi beágyazottságú és nemzetközi szemléletű, erősítve ezzel a fiatalok aktív társadalmi szerepvállalását.

A nemzetközi önkéntesek hozzájárulása

A projekt sikerében meghatározó szerepet játszott a nemzetközi önkéntesek jelenléte, különösen Louise, a francia ács, aki a Fekete Sereg Ifjúsági Egyesület *European Solidarity Corps* programjának keretében vett részt a kezdeményezésben. Louise szakmai tudását a buszmegálló tervezésében és kivitelezésében kamatoztatta: 3D-s tervet készített, kiszámította a faanyag-igényt, és személyesen vezette az építési folyamatot. Vezetésével a résztvevők – köztük francia, német és orosz fiatal önkéntesek – megtapasztalhatták, miként erősíthető a közösségi együttműködés és a kulturális megértés egy közös, kézzelfogható alkotás révén. Louise önkéntes szolgálata augusztusban ért véget, az elkészült buszmegálló pedig méltó lezárása lett magyarországi munkájának. A Fényes Hajnalka és Kiss Gabriella (2011) által leírt önkéntességtípusok alapján a projektben részt vevő önkéntesek tevékenysége az új típusú, reflexív önkéntesség kategóriájába sorolható. E forma a későmodern társadalmak individualizált, élményorientált és projektalapú részvételét jelenti, ahol az önkéntesek nem kizárólag altruista indíttatásból, hanem szakmai fejlődés, kulturális tapasztalatszerzés és önmegvalósítás céljából vesznek részt a közösségi munkában. A reflexív önkéntesség lényege, hogy a résztvevők tudatosan választanak rövidebb, de intenzív elköteleződést igénylő feladatokat, amelyekben a személyes kompetenciák és a társadalmi felelősségvállalás egyszerre jelennek meg. Louise és társai munkája – amely egyszerre volt közösségépítő és tanulási folyamat – jól példázza az interkulturális, projektjellegű reflexív önkéntességet, amely az önkifejezést, a közösségi hasznot és a társadalmi integrációt egyaránt szolgálja (Fényes – Kiss 2011).

Ezzel párhuzamosan az „Együtt a megállóért” projekt önkénteseinek tevékenysége szorosan kapcsolódik Bartal Anna Mária (2023) epizodikus önkéntesség-fogalmához is, amely az önkéntesség rugalmas, időben korlátozott, de nagy hatású formáját jelenti. Az ilyen önkéntesek – mint Louise és társai – jellemzően egy-egy meghatározott projekt vagy időszak erejéig kapcsolódnak be a munkába, ám elkötelezetten és magas motivációval dolgoznak. A buszmegálló építésében részt vevő fiatalok nemcsak a közösségi infrastruktúra fejlesztéséhez járultak hozzá, hanem kulturális és társadalmi tapasztalatokat is szereztek, amelyek elősegítik az empátia, az együttműködés és a közösségi felelősség erősödését. Bartal (2023) szerint az

epizodikus önkéntesség kaput nyithat a mélyebb és hosszabb távú közösségi részvétel felé, miközben az önkéntesek számára lehetőséget teremt az önkifejezésre és a társadalmi hasznosság megélésére. A két elméleti megközelítés – a reflexív és az epizodikus önkéntesség – közös metszete éppen ebben rejlik: mindkettő a személyes motiváció és a közösségi cselekvés integrációját hangsúlyozza, ahol az önkéntes egyszerre tanul, alkot és teremt társadalmi értéket (Bartal 2023; Fényes – Kiss 2011).

A helyi roma fiatalok bevonása és motivációja

A projekt egyik legnagyobb értéke a helyi roma fiatalok és családok aktív részvétele volt. A Kisperjés szegregátumban élő fiatalok és felnőttek a kezdetektől bekapcsolódtak a munkába: segítettek a tereprendezésben, az alapozásban, a festésben és az eszközök biztosításában.

A közös cél – egy új, biztonságos buszmegálló felépítése – erős motivációt jelentett a közösség számára. A korábbi években a megálló felújítására tett beteljesületlen ígérek miatt a helyiek csalódottsággal és bizalmatlansággal viszonyultak az ilyen típusú beavatkozásokhoz, azonban a mostani, valóban megvalósult közösségi építés visszaadta számukra a hitet az együttműködés erejében. A fiatalok számára ez a tapasztalat nemcsak fizikai munka, hanem tanulási folyamat is volt – megtapasztalhatták, hogy képesek hatással lenni a saját környezetükre és jövőjükre. A helyi lakosok etnikai hovatartozására és a projekt társadalmi hatásaira vonatkozó információk a terepmunka során végzett interjúkból, helyi önkormányzati adatokból származnak. A kutatás nem etnikai alapú adatgyűjtésre törekedett, hanem a közösségi részvétel és társadalmi integráció szempontjából vizsgálta a roma és nem roma lakosok együttműködését.

KIHÍVÁSOK ÉS MEGOLDÁSOK AZ „EGYÜTT A MEGÁLLÓÉRT” PROJEKTBEN

Anyagi, szervezési és logisztikai nehézségek

A buszmegálló megépítése teljes mértékben önkéntes alapon valósult meg, külső finanszírozás nélkül. A civil szervezetek – köztük a Fekete Sereg Ifjúsági Egyesület, a Megoldás a Biztonságra Alapítvány és a Nyugat-Balatoni Ifjúsági Egyesület – saját erőforrásaikra és partnerségi hálózataikra támaszkodtak. A projekt szervezése komoly logisztikai kihívást jelentett, mivel az önkéntesek túlnyomó többsége nem a településen él, hanem a Balaton-felvidék vagy a főváros térségéből érkezett. Ennek következtében a közös időpontok egyeztetése – figyelembe véve a résztvevők munkarendjét és iskolai elfoglaltságát – jelentős

koordinációt igényelt. A faanyag és az eszközök tárolása szintén nehézséget okozott, hiszen a helyszínen nem állt rendelkezésre fedett, biztonságos raktár. Ebben a helyi lakosok kulcsszerepet vállaltak: saját udvaraikban és melléképületeikben biztosítottak helyet az anyagok és szerszámok tárolására. Ez a gesztus nemcsak gyakorlati segítség volt, hanem a bizalom és a közösségi felelősségvállalás első jele is.

A közösségi részvétel akadályai és azok áthidalása

A projekt kezdeti időszakában a helyi közösség részéről bizalmatlanság és bizonytalanság volt tapasztalható. Sokan nem értették, miért érkeztek idegen fiatalok és önkéntesek, és nehezen hitték el, hogy egy teljesen önkéntes kezdeményezésből valóban megépülhet az új buszmegálló. A szegregátumban élő emberek korábbi tapasztalatai – különösen a félbemaradt vagy elmaradt fejlesztési ígéretok – miatt kezdetben nem látták reálisnak a projektet. Az áttörés fokozatosan, a személyes jelenlét és a hétvégi közös munka révén történt meg.

Hétről hétre egyre többen kapcsolódtak be: először a gyerekek és fiatalok, majd a felnőttek is csatlakoztak. A közös cél, a fizikai munka és az együtt töltött idő látható és kézzelfogható eredményt teremtett, amely erősítette a közösség önbizalmát és hitelességet adott a civil szervezetek tevékenységének. A bizalom és az együttműködés így nemcsak a projekt sikeréhez járult hozzá, hanem hosszabb távon is pozitív mintát mutatott a helyi társadalom számára az önkéntes cselekvés erejéről.

A projekt során előfordult néhány kisebb konfliktushelyzet, főként a közösségi munka értelmezéséből adódóan. Többen úgy gondolták, hogy a részvételükért anyagi juttatást kapnak, hiszen az önkéntesség fogalma és gyakorlata korábban nem volt jelen a szegregátumban élők mindennapjaiban. A félreértéseket személyes beszélgetésekkel, közös értelmezéssel és az átláthatóság biztosításával sikerült feloldani. Amikor a résztvevők megértették, hogy a megálló értük és nekik épül, és hogy a közös munka valódi célja a saját életkörüzetük javítása, a motiváció és az elköteleződés megerősödött. E helyzetek rávilágítottak arra, hogy a közösségi beavatkozások során a részvétel kultúráját is építeni kell – időt, figyelmet és párbeszédet igényel annak megértése, mit jelent az önkéntes együttműködés. A folyamat végére a helyi lakosok nemcsak elfogadták, hanem maguk is aktív kezdeményezőivé váltak a projektnek. A tapasztalat szerint a személyes példamutatás, a folyamatos kommunikáció és a közös sikerélmény a leghatékonyabb eszköz a kezdeti ellenállás leküzdésére.

EREDMÉNYEK ÉS ÖSSZEGZÉS

A projekt legkézzelfoghatóbb és egyben legmaradandóbb eredménye az új buszmegálló megépítése volt, amely egyszerre tölt be funkcionális, esztétikai és szimbolikus szerepet. Az építmény nem csupán a mindennapi közlekedést könnyíti meg, hanem a közösségi összefogás fizikai megtestesítőjévé is vált: látható jelként hirdeti, hogy a helyi lakosok és az önkéntesek közösen képesek voltak létrehozni valamit, ami az egész település javát szolgálja. A megvalósítás önkéntes munkával, a helyi lakosok és külső civil szervezetek együttműködésében történt, ami önmagában is ritka és példamutató társadalmi teljesítmény. A buszmegálló szimbolikus jelentősége azonban messze túlmutat az építészeti eredményen: a kezdeti bizalmatlanság és távolságtartás fokozatosan a bizalom, a partnerség és a közös cselekvés élményévé alakult. A helyi közösség, különösen a fiatalok és a családok körében, megtapasztalta, hogy az együttműködés nem külső segítség, hanem egyenrangú részvétel és közös felelősségvállalás.

A projektben részt vevő önkéntesek számára a közös munka szakmai és személyes fejlődési lehetőséget is jelentett. A külső, nemzetközi önkéntesek a helyszíni tapasztalataik révén mélyebb betekintést nyertek a vidéki, hátrányos helyzetű közösségek mindennapjaiba, miközben megtapasztalták, hogy az önkéntesség nem csupán segítségnyújtás, hanem tanulási folyamat is, amely fejleszti az empátiát, az önreflexiót és a társadalmi érzékenységet. A helyi fiatalok számára pedig az építésben való részvétel erősítette az önbizalmat és a cselekvőképességbe vetett hitet: megtapasztalták, hogy a közös munka kézzelfogható eredményt hoz, és hogy a közösségi részvételnek valódi értéke van. A projekt során kialakult új kapcsolatok, szerepek és tanulási minták a közösség egészét formálták, hozzájárulva a társadalmi tőke erősödéséhez és a hosszú távú közösségi aktivitás fenntartásához.

A projekt hosszabb távú eredménye nemcsak az új buszmegálló megépítése, hanem a közösségi önszerveződés és felelősségvállalás megerősödése is. A közös építési folyamat során szerzett tapasztalatok alapot teremtenek jövőbeli helyi kezdeményezésekhez és ifjúsági programokhoz, miközben erősítették a lakosokban azt a tudatot, hogy képesek saját környezetük alakítására. Az „Együtt a megállóért” projekt így hozzájárult a helyi identitás, a bizalom és a társadalmi tőke fejlődéséhez, egyben bizonyítva, hogy a közösségi önkéntesség hosszú távon is fenntartható fejlődési folyamatokat indíthat el.

Az építési folyamat több héten át zajlott, ahol hétvégéken újabb önkéntesek, helyi lakosok, gyermekek és szülők csatlakoztak a munkához. A közös tevékenység során olyan interkulturális és intergenerációs tanulási helyzetek jöttek létre, amelyek túlmutattak a pusztai fizikai munkavégzés keretein: a különböző országokból érkező fiatalok és a helyi roma családok kölcsönösen tanulhattak egymástól, miközben a szakmai ismeretek – ácsmesterség, újrahasznosítás, tervezés – mellett a szociális kompetenciák (kommunikáció, együttműködés, konfliktuskezelés) is fejlődtek. A folyamat kezdetén a nyelvi akadályok és a kulturális különbségek természetes feszültségeket okoztak, ám ezek fokozatos leküzdése maga is tanulási tapasztalattá vált: a közös munka, a nonverbális kommunikáció és a kölcsönös segítség révén új, bizalomra alapuló párbeszéd jött létre a csoportok között. Emellett a hétvégi közösségi események – közös főzés, zenélés, tánc – jelentősen hozzájárultak a kulturális különbségek oldásához és a bizalom építéséhez, így a program nem csupán egy új infrastruktúra létrejöttét eredményezte, hanem egy működő tanuló közösséget is, ahol fiatalok, felnőttek és önkéntesek együtt élték át az aktív részvétel, a közös alkotás és a szolidaritás élményét. A szakirodalom rámutat arra, hogy az ilyen típusú intergenerációs és interkulturális önkéntes tevékenységek nemcsak közösségépítő szerepet töltenek be, hanem tanulási és fejlődési keretet is biztosítanak a résztvevők számára: az European Federation for Intercultural Learning tanulmánya például azt fogalmazza meg, hogy az interkulturális és intergenerációs tanulás két egymással szorosan összefüggő folyamat, melyek komplex interakciókban valósulnak meg (EFIL 2011). Ugyanakkor a friss kutatások azt is alátámasztják, hogy az intergenerációs önkéntesség növeli a közösségi összetartozás érzését, javítja a társadalmi kapcsolatokat, és támogatja a kulturális kompetenciák fejlődését fiatalok és idősebb korosztályok között egyaránt (Volunteer Canada 2023). Mindebből következik, hogy az általunk vizsgált projekt tanulási szituációi nem véletlenszerűek, hanem jellemzők rájuk azok a modern önkéntes keretek, amelyek egyszerre kínálnak szakmai tanulást, kulturális átélhetőséget és generációk közötti tapasztalatcserét.

Az „Együtt a megállóért” kezdeményezés legfőbb tanulsága, hogy az önkéntesség sokkal több, mint segítségnyújtás: olyan közösségi erőforrás, amely képes hidat képezni különböző társadalmi csoportok között, és elindítani az önszerveződés folyamatát. A projekt során a közös munka nemcsak egy új buszmegállót hozott létre, hanem megerősítette a bizalmat, az együttműködést és a felelősségvállalás érzését is. Az önkéntesek és a helyi lakosok

partnersége bebizonyította, hogy a közösségfejlesztés legfontosabb feltétele az egyenrangú részvétel és a kölcsönös tanulás. A tapasztalatok azt mutatják, hogy az ilyen kis, de emberi léptékű projektek képesek hosszabb távon is fenntartható változásokat elindítani, erősítve a helyi identitást és a társadalmi tőkét. A buszmegálló ma már nemcsak egy közlekedési eszköz, hanem a közösségi önkéntesség szimbóluma – annak bizonyítéka, hogy az összefogás és az emberi kapcsolatok képesek valós társadalmi változást létrehozni.

IRODALOM

Bartal, Anna Mária (2023): Kihívás és/vagy lehetőség? – Szakirodalmi ajánlások az epizodikus önkéntesek toborzásához, foglalkoztatásához és megtartásához. *Önkéntes Szemle*, 3(1) pp. 130-148.

DOI: <https://doi.org/10.53585/OnkSzem.2023.1.130-148>

European Federation for Intercultural Learning. (2011): *Intercultural volunteer work in intergenerational context: Youth organisations supporting learning processes in families hosting long-term exchange participants. Report of the study session held in cooperation with the Council of Europe, European Youth Centre, Strasbourg, 13-20 February 2011.*

Fényes Hajnalka – Kiss Gabriella (2011): Az önkéntesség szociológiája. *Kultúra és Közösség*, 3(1) pp. 35-47.

Imre Anna (2015): *Lehetőségek és akadályok a tanórán kívüli tanulásban: délutáni foglalkozások és pedagógusi munkaterhek.* In. Szemerszki Marianna (szerk.): *Hátrányos helyzet és iskolai eredményesség. Az általános iskolák hátránykompenzáló lehetőségei.* Budapest: Oktatókutató és Fejlesztő Intézet, pp. 75-100.

Vidák Gábor(2023a): Élet a Csillagpontban – Az önkéntesség szerepe a hátrányos helyzetű fiatalok felzárkóztatásában Somogy-szentpálon. *Önkéntes Szemle*, 3(4) pp. 135-153.

DOI: <https://doi.org/10.53585/OnkSzem.2023.4.135-30>

Vidák Gábor (2023b). Szerhasználati szokások és problémák a hátrányos helyzetű településeken élő 12–14 éves fiatalok körében. XI. Romológus konferencia Tanulmánykötet, Gypsy Studies – Cigány Tanulmányok, Pécsi Tudományegyetem Bölcsészettudományi Kar, Neveléstudományi Intézet Romológia és Nevelésszociológia Tanszék, pp. 91-107.

Vidák Gábor (2024). Részvételi filmes workshop hatásvizsgálata Istvándi településen - Részvételi filmezés, mint híd a különböző társadalmi csoportok között, XII. Romológus konferencia Tanulmánykötet, Gypsy Studies – Cigány Tanulmányok, Pécsi Tudományegyetem Bölcsészettudományi Kar, Neveléstudományi Intézet Romológia és Nevelésszociológia Tanszék, Pécs pp. 248-272.

Volunteer Canada (2023): *Building Belonging and Connection through Intergenerational Volunteering.* Brief submitted to the Standing Committee on Human Resources, Skills and Social Development and the Status of Persons with Disabilities (HUMA), December 1, 2023. Ottawa: Volunteer Canada.

Internetes hivatkozások

A Les Compagnons Du Devoir franciaországi szakképző intézmény, Letöltve 2025. október 28.
<https://evosz.hu/szakképzés,-pályaválasztás/szakképzés/783-a-les-compagnons-du-devoir-franciaorszagi-szakkepzo-intezmeny-2>

Bagázs Egyesület, <https://bagazs.org/munkank/> Letöltve. 2025. november 8.

Fekete Sereg Ifjúsági Egyesület hivatalos weboldala. Letöltve. 2025. október 19. <https://fekete-sereg.hu/>

Közös Értékeink, Ügyvideó hálózat – támogatott projekt. Letöltve. 2025. október 24. <https://kozosertekeink.hu/tamogatott/646>

Lakosaginfo.hu. Somogyszentpál település adatai. Letöltve. 2025. október 24. <https://lakosaginfo.hu/somogyszentpal/>

Megoldás a Biztonságra Alapítvány. Rólunk. Letöltve. 2025. október 24. <https://megoldasabiztonsagra.hu/rolunk>

Megoldás a Biztonságra Alapítvány hivatalos közösségi oldala. Letöltve. 2025. október 28. https://www.facebook.com/profile.php?id=100069461374355&locale=hu_HU

Nyugat-Balatoni Ifjúsági Egyesület (NYUBIF). Főoldal. Letöltve. 2025. október 22. <https://nyubif.hu/>

Somogyszentpál Község Önkormányzata (2025) Településünk – Történelem és statisztikák. Elérhető: <https://www.somogyszentpal.hu>

Van helyed Alapítvány, <https://vanhelyed.org/> Letöltve. 2025. november 8.

YOU(th) CARE for Change Consortium (2023). Programme overview – EU-DEAR initiative on youth participation and care. Brussels: European Commission, DG INTPA.

<https://dearprogramme.eu/project/youth-care-for-change/> Letöltve. 2025. november 8.

AZ ÖNKÉNTESÉG FORMÁI ÉS FENNTARTHATÓSÁGA CSÍKSZENTMIKLÓSON

DÁNIEL BOTOND¹ - ERŐSS NÓRA²

DOI: <https://doi.org/10.53585/OnkSzem.2025.4.118-144>

Absztrakt

Az esettanulmány egy kvalitatív elemzést mutat be öt különböző, formális és informális szerveződési szinten működő, önkéntesen szerveződő csoport tevékenységéről. Elemzésünk célja az volt, hogy feltárjuk ezen, önkéntességen alapuló csoportok szerveződésének részvételi mintázatait és fenntarthatósági tényezőit egy székelőföldi faluban, Csíkszentmiklóson. Az esettanulmányt módszertanilag öt célzott, az aktív tagokkal/vezetőkkel készült, félig strukturált interjúra alapoztuk.

A kutatás megerősítette, hogy a formális és informális szervezeti keretek között működő, helyi önkéntes csoportok erős, szorosan együttműködő, egymást kiegészítő hálózatot alkotnak, melynek fenntarthatósága egy komplex, nem-lineáris részvételi spektrum működésében gyökerezik. Az informális csoportok átmeneti és rekrutációs erőforrásként szolgálnak a formális szervezetek számára. Mindazonáltal láthatóvá válnak az önkénteskapacitás korlátai is. E feszültség az informális életúti kötelezettségek (például családi segítség) elsőbbségéből adódik a strukturált, formális önkéntesség iránti igényekkel szemben, korlátozva ezzel a szabadidő rendelkezésre állását. A fenntarthatóság növeléséhez rugalmas szervezeti formák szükségesek, amelyek kezelni tudják az életúti tényezők által okozott változó elkötelezettségi szinteket. A jövőbeni kutatásnak az életút-perspektívát kellene mélyítenie.

Kulcsszavak: informális önkéntesség, formális önkéntesség, életciklus/életút, közösségi részvétel, esettanulmány

Forms and sustainability of volunteering in Csíkszentmiklós

Botond Dániel – Nóra Erőss

Abstract

The study presents a qualitative case study of five volunteer groups operating in the small rural community of Csíkszentmiklós. Its theoretical aim is to analyze local volunteering practices within the informal-formal spectrum of volunteering (Woolvin and Harper 2015) differentiating between informal

¹ Dániel Botond (PhD) szociológus, egyetemi adjunktus, Babeş-Bolyai Tudományegyetem, Szociológia és Szociális Munka Kar, Kolozsvár; vezető kutató, Műhely Egyesület – Reziliencia 21 Intézet, Gyergyószentmiklós.

² Erőss Nóra (BA) szociális munkás, Babeş-Bolyai Tudományegyetem, Szociológia és Szociális Munka Kar, szociális munka szak, Kolozsvár.

and formal volunteering. The empirical goal is to explore the groups' organization, participation patterns, and sustainability factors. The methodology involved five targeted, semi-structured interviews with active members/leaders.

The research confirmed that the local volunteer groups form a strong, closely cooperating, complementary network, the sustainability of which is rooted in the operation of a complex, non-linear spectrum of participation. Informal groups serve as transitional and recruitment resources for formal organizations. However, the limitations of volunteer capacity are also becoming apparent. This tension arises from the priority of informal life-course commitments (e.g., family obligations) over the demands of structured formal volunteering, thereby limiting the availability of free time. To enhance sustainability, flexible organizational forms are required to manage changing commitment levels caused by life-course factors. Future research should deepen the investigation using a life-course perspective.

Keywords: informal volunteering, formal volunteering, life-course, community participation, case study

BEVEZETÉS

Az önkéntesség és a közösségi részvétel témája az utóbbi évtizedekben egyre hangsúlyosabban jelenik meg a társadalomtudományi kutatásokban. Az önkéntesség és annak informális formája, a mindennapi segítségnyújtás, a helyi együttműködések formái különösen fontos szerepet töltenek be a kisléptékű, vidéki közösségek életében, ahol az állami és a piaci szolgáltatások hiányait gyakran a helyi kapcsolatháló és önkéntes kezdeményezések pótolják. A szakirodalom rámutat arra, hogy az önkéntesség nem kizárólag formális, szervezeti keretek között zajló tevékenység, hanem magában foglalja a spontán, önszerveződő, közösségi segítség különböző formáit is (Woolvin – Hardill 2015). Ezek az informális részvételi formák a helyi társadalom működésének alapvető szervezői.

A székelyföldi térségben az önkéntesség sajátos, többnyire informális formákban jelenik meg (Sárosi-Blága – Silló 2017). Gyakran a közösségi élethez, a vallási, kulturális és hagyományőrző eseményekhez kötődik, és a helyi szereplők (tanárok, papok, civil szervezeti vezetők vagy aktív lakosok) személyes elköteleződésén alapul. A csíkszentmihályi közösség ebben az értelemben tipikus, ugyanakkor egyedi esettanulmányi terep: a településen több, különböző korosztályhoz és érdeklődési körhöz kötődő, önkéntes alapon szerveződő csoport működik, amelyek a közösségi élet meghatározó szereplői: a Csíkszentmihályiért Egyesület (Csíkszentmihályi Ifjúsági Egyesület), az Idősek Klubja, az Önkéntes Tűzoltók csapata, a Közbirtokosság, valamint a Hentescsapat.

Az esettanulmány egy kvalitatív kutatáson keresztül a csíkszentmihályi közösségi részvétel és az önkéntességen alapuló szerveződések világát vizsgálja. Ezeket az önkéntesen működő csoportokat a közösségi részvétel formáiként értelmezzük, és az informális önkéntesség elméleti keretében vizsgáljuk.

Az esettanulmánynak két, egymással összefüggő célja van. Egyfelől a Mike Woolvin és Helen Harper (2015) által leírt részvételi spektrum-modell alapján elhelyezzük és jellemezzük csíkszentmihályi önkéntes szerveződéseket, különös tekintettel a köztes, „félíg strukturált” formákra. Másrészt az informális önkéntességre vonatkozó releváns szakirodalmi eredmények (Finkelstein – Brannick 2007; Einolf et al. 2016; Ramaekers et al. 2022; Bartal 2025) alapján azonosítjuk az informális önkéntesség jellemzőit a csíkszentmihályi szerveződésekben.

Az empirikus vizsgálat célja az, hogy feltárja az önkéntesség szerveződését, részvételi mintázatait és kapcsolati hálóját, bemutatva, hogyan válik a mindennapi együttműködés a közösségi élet alapvető szervezőerejévé. Eredményeinktől azt várjuk, hogy hozzájárulnak az önkéntes csoportok működését befolyásoló belső erősségek és gyengeségek, valamint a külső lehetőségek és kihívások azonosításához, ezzel támogatva a közösségi részvétel és a helyi önkéntesség fenntarthatóságának értelmezését.

A RÉSZVÉTELI SPEKTRUM-MODELL, MINT ELEMZÉSI KERET

A társadalmi részvétel horizontális fogalom, ami magában foglalja az egyén közösségi, társadalmi és/vagy politikai aktivitását. Olyan széles, átfogó keretet képez, amely egybefogja a vizsgált jelenséghez tartozó lehetséges formákat. Tanulmányunkban a társadalmi részvételen, a tágabb társadalmi és állampolgári szerepvállaláson belül elsősorban a támogató tevékenységekre fókuszálunk.

Az esettanulmányban vizsgált öt csíkszentmihályi szervezet szervezeti és önkéntességgel kapcsolatos jellemzőinek leírásához a Woolvin és Harper 2015-ben megjelent tanulmányában vázolt részvételi spektrum-modellt használjuk fel.

A modell megalkotását Woolvin és Harper (2015) 2007 és 2011 között végzett kutatása alapozta meg. Céljuk először is az volt, hogy megértsék, hogyan értelmezik maguk az emberek az informális önkéntességet és hogy ezt az empirikus tapasztalatot a formális önkéntességgel való viszonyukban helyezték el. A válaszok feltárása érdekében a kutatók életút-interjúkat alkalmaztak, ahol a résztvevők saját szavaikkal és a számukra fontosnak tartott

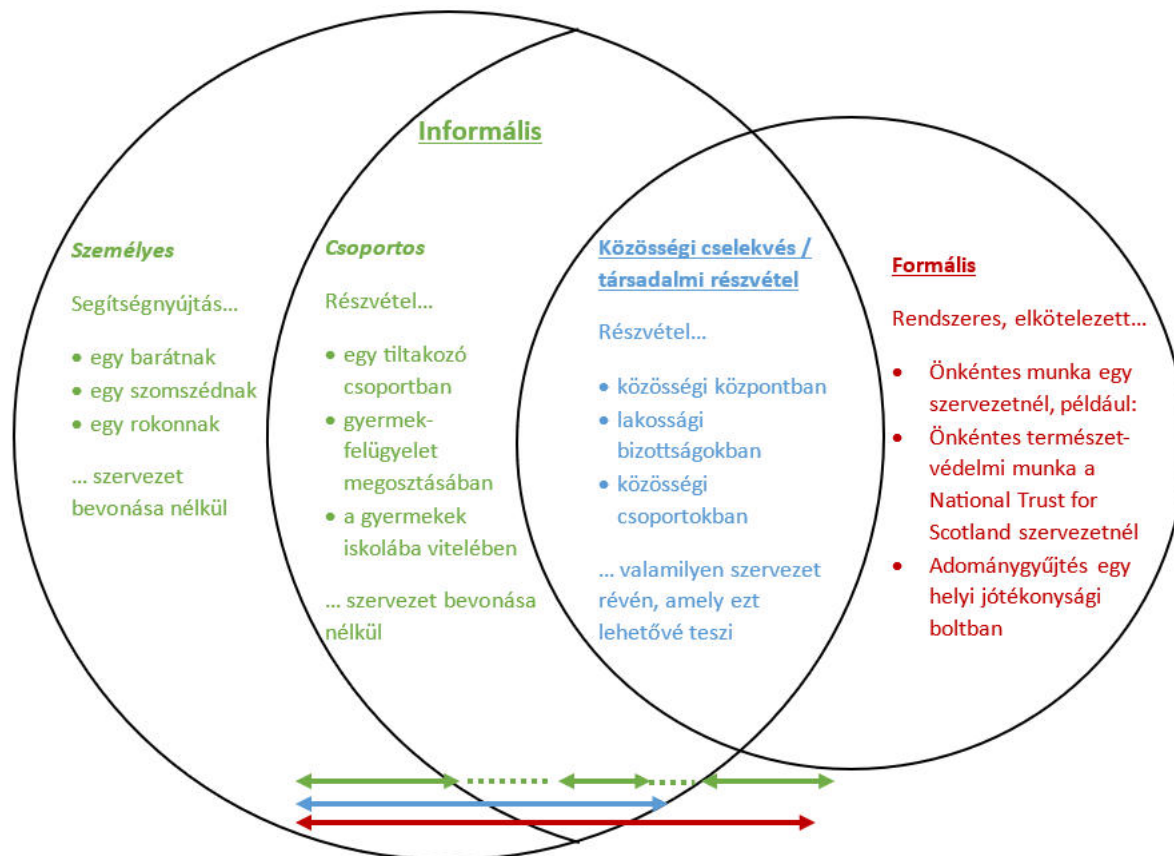
tevékenységekkel írhatták le, hogyan vettek részt a közösségük életében az életük során. A leggyakoribb a relációs megközelítés volt, azaz a résztvevők bizonyos tevékenységeket inkább „önkéntességként”, másokat viszont egyértelműen „segítésként” értelmeztek (Woolvin – Harper 2015). Mivel a tevékenységek egy része szervezeti kereteken kívül történt, és a résztvevők ezt egyszerűen „segítésnek” hívták, a kutatók létrehoztak egy részvételi spektrumot az egyéni tapasztalatok vizuális rendszerezésére. A spektrum egyik oldalán helyezték el az informális önkéntességet, amelyet felosztottak egyéni és csoportos segítségre. Az egyéni segítség magába foglalja a barátok, szomszédok, rokonok segítségét, míg a csoportos formára olyan példákat adtak, mint a gyerekefelügyelet megosztása, gyerekek iskolába kísérése stb. A két kategóriában közös, hogy mindkettő szervezetek bevonása nélkül valósul meg. A spektrum másik oldala a hagyományos formális önkéntességi példákat tartalmazza, a szervezeteken keresztül, rendszeresen végzett önkéntes tevékenységet. A spektrum közepén az úgynevezett „közösségi akciók/társadalmi részvétel” kategóriája áll. E tevékenységek jelentik az átmeneti struktúrákat, mert egyrészt szervezeti keretek között valósulnak meg, de a szervezetek leginkább ténylegesen csak keretet biztosítanak az önkéntes tevékenységre (pl. közösségi központok, szomszédsági figyelő csoportok, vagy akár bérleti és lakossági csoportok), ahol az egyének alkalmilag vesznek részt valamilyen önkéntes tevékenységben (Woolvin – Harper 2015).

Az önkéntesség tevékenységközpontú megközelítése helyett ez, az 1. ábrán bemutatott részvételi modell azért ad árnyaltabb képet, mert egyes tevékenységek is lehetnek átmenetiek, például az adománygyűjtés is végezhető többféle módon, többé-kevésbé formálisan. A pénzgyűjtés történhet „informálisan” a szomszédok között egy beteg gyerek számára önszerveződő módon, szervezeti háttér nélkül, vagy ezen felül/helyett formális szervezeten keresztül is (Woolvin – Harper 2015).

Woolvin és Harper (2015) modellje több fontos felismeréssel is hozzájárul az önkéntesség, és annak a helyi közösségekben játszott szerepének jobb megértéséhez. A szerzők olyan meglévő, egyszerűsítő feltételezéseket kérdőjeleznek meg szakirodalmi felvetésként, hogy az informális önkéntesség az első „fok” azon a „létrán”, amely a formális önkéntessé váláshoz vezet. Ehelyett az életútinterjúk alapján azt állítják, hogy az utak a különböző típusú részvételek kapcsán sokkal összetettebbek, sokrétűbbek, és az életúti tényezők befolyásolják őket. A kutatás szerint az emberek egyidőben lehetnek formális és informális önkéntesek is

továbbá ahelyett, hogy „elkötelezett” vagy „el nem kötelezett” emberekről beszéljünk, hasznosabb megérteni, hogy az „észlelhető” (on the radar) és a „radar alatt lévő” (below the radar) tevékenység összetétele változhat az ember élete során.

1. ábra. A részvétel spektruma



Forrás: Woolvin – Harper 2015:4 alapján saját szerkesztés.

Ez egyrészt megnyilvánul abban is, hogy azok az egyének, akik felhagynak a formális önkéntességgel, a jövőben visszatérhetnek hozzá, másrészt látható az is, hogy a részvételre vonatkozó döntéseket számos életesemény és tényező befolyásolja. Ezek közül a szerzők kiemelik a gyermekvállalás, valamint az egészségi állapot hatását, utóbbi egyszerre lehet gát és motiváló tényező is (Woolvin – Harper 2015). A kutatás rávilágított a különböző támogató tevékenységek közötti feszültségre is. Az interjúkból az derült ki, hogy a segítség (különösen a család, de a barátok és a szomszédok segítése is) általában elsőbbséget élvez a strukturált tevékenységgel szemben. A résztvevők elmondták, hogy időhiány vagy mások segítségének nyomása esetén visszavonulnak a formális önkéntességtől. A tanulmány szerint ezért nem mindig könnyű az informális önkéntességet/segítést, vagy e motivációkat formális

programokba csatornázni, mert a formális önkéntesség valószínűleg feszültségben áll a számos informális önkéntes/segítő jellegű kötelezettséggel (Woolvin – Harper 2015).

Az informális önkéntességre érdemes úgy tekinteni, mint olyan támogatási formára, ami a kölcsönös segítségnyújtás és a formális önkéntesség között közvetít, másrészt rekrutációs erőforrást is jelent (Bartal 2025:21). Azaz az informális önkéntesség „belépő” pontként funkcionálhat az önkéntesség spektrumában. Azok az egyének, akik informális keretek között kezdenek segíteni, idővel átléphetnek a szervezeti keretek közé, a formális önkéntesség területére (Bartal 2025). Ugyanakkor az informális önkéntesség az a terület, ahol a háztartások szintjén jelentkező reziduális támogatási igényekre először születik válasz. Az informális önkéntesség kitölti azokat a réseket és támogatási hiányokat, amelyeket az elsődleges segítő rendszerek (mint a reciprok segítségnyújtás) és az állami ellátások nem fednek le teljesen. A nevelésben és gondozásban elsődleges kötelezettsége a családnak van, a reciprok segítségnyújtás elsősorban az „erős kötések” (család, rokonság, közeli szomszédság) körében működik. Az informális önkéntesség jellemzően ott lép be, ahol a segítségnyújtás a „gyenge kötések” (barátok, ismerősök, szűkebb közösségi hálózat) felé irányul. A reziduális igények, azaz az olyan szükségletek, amelyekre a család nem tud választ adni, de még nem érik el a formális, szervezett ellátás szintjét (vagy nem férnek hozzá), a háztartások/családok szintjén jelentkeznek, és rendszerint az informális önkéntesség biztosítja az első nem viszonyossági alapon működő választ. Végül az informális önkéntesség az a forma, ahol közösségi aktivitások teret nyernek. Bár az informális önkéntességet a jogi, szervezeti forma hiánya jellemzi, jellemző lehet rá egyfajta szervezettség, félig strukturált működés is, különösen, ha az közösségi keretek között valósul meg (Bartal 2025).

A három támogató forma jellemzői a valóságban valószínűleg nem mindig ennyire tisztán jelentkeznek és az egyes szervezetek, önkéntes csoportosulások működése jobban megérthető, ha a jellemzők szintjén, elemzően vizsgáljuk meg őket, mintha csak kiragadnánk egy jellemzőt (például a jogi formát) és az alapján próbálnánk kategorizálni vagy megérteni őket. Esettanulmányunkban mi is ezt kíséreljük meg, hogy az egy konkrét terepen, egy faluközösségben működő önkéntes csoportosulásokat elemezzük, hogy megértsük működésüket, jellemzőiket, közösségi kapcsolataikat. Mindezen jellemzőket érdekes a szerveződések szintjén is megnézni, de még komplexebb képet ad, amikor a teljes közösség, település szintjén vizsgáljuk őket és kapcsolódásaikat.

AZ ESETTANULMÁNY CÉLJA ÉS MÓDSZERE

A jelen tanulmány egy, a kolozsvári Babeş-Bolyai Tudományegyetem szociális munka szakán készült szakdolgozat (Erőss 2025) empirikus anyagára épül, azonban más megközelítéssel és elméleti keretben vizsgálja az önkéntes tevékenységet. Míg a szakdolgozat elsősorban az önkéntesség közösségfejlesztő hatását kívánta feltárni, jelen esettanulmány már a közösségi részvétel formáira és dinamikájára helyezi a hangsúlyt.

Az önkéntesség helyi formáit a közösségi részvétel szemszögéből vizsgáljuk, bemutatva, hogyan helyezhetők el a formális és informális részvétel kontinuumán a különböző önkéntes gyakorlatok, és miként jelennek meg a gyakorlatban azok az átmeneti, „félleg strukturált” szerveződési formák, amelyek a két pólus között helyezkednek el.

Az esettanulmány empirikus célja, hogy a formális – a Csíkszentmihályi Ifjúsági Egyesület, a Közbirtokosság – és az informális szerveződések – a Hentescsapat, az Önkéntes Tűzoltóság és az Idősek Klubja – működésének elemzésével feltárja, miként szerveződik és működik az önkéntesség egy kis, székelyföldi közösségben. A kutatás a kapcsolati hálók és részvételi mintázatok vizsgálatára összpontosít, bemutatva, hogy a helyi kapcsolatok, együttműködések és belső struktúrák milyen módon válnak az önkéntes részvétel alapvető szervezőerejévé a faluban. Az elemzés során vezetői interjúkat készítettünk SWOT-fókusszal, amelyek eredményei segítenek azonosítani azokat a belső erősségeket és gyengeségeket, valamint a külső lehetőségeket és kihívásokat, amelyek meghatározzák a közösségi részvétel fenntarthatóságát és az önkéntes csoportok fejlődési potenciálját.

A kutatás kvalitatív módszertanra épült, amely lehetővé tette, hogy az önkéntes csoportok vezetői saját tapasztalataikon és élményeiken keresztül mutassák be a helyi részvétel formáit, saját szavaikkal fogalmazzák meg, mit jelent számukra az önkéntesség, a közösségért végzett munka és a helyi összetartozás. A kutatás így nemcsak szervezeti szinten, hanem az egyéni elköteleződés és motiváció szintjén is feltárta a csíkszentmihályi önkéntesség dinamikáját.

A mintavétel célzott módon történt: az interjúalanyok a csíkszentmihályi önkéntes csoportok vezetői vagy aktív tagjai voltak, akik meghatározó szerepet töltenek be a helyi közösségi szerveződésben. A kutatás során öt interjú készült, egy-egy közösség képviselőjével. Két esetben – ahol a csoportvezetés átfedést mutatott – aktív tagot választottunk, hogy minden szervezet önálló nézőpontból jelenjen meg. Öt közösség került bevonásra: a Csíkszentmihályi

Ifjúsági Egyesület, az Idősek Klubja, az Önkéntes Tűzoltóság, a Hentescsapat és a Közbirtokosság.

A félig strukturált interjúk tematikáját a SWOT-elemzés négy dimenziója – erősségek, gyengeségek, lehetőségek és veszélyek – adta. Az interjúk kérdései a működés támogató- és akadályozó tényezőire, a motivációkra, a belső szervezőerőre, valamint a külső környezet hatásaira irányultak. Az interjúkat a szakdolgozó személyesen készítette 2025 folyamán, a résztvevők előzetes beleegyezésével, az etikai és adatvédelmi elvek betartásával. A beszélgetések szöveges átírását kvalitatív tartalomelemzés követte, amely során a visszatérő motívumok és fogalmak alapján alakultak ki a főbb témakategóriák. A SWOT-keret segítségével azonosíthatóvá váltak azok a tényezők, amelyek a közösségi részvétel fenntarthatóságát elősegítik vagy korlátozzák. Ez a módszer nemcsak az egyes csoportok működésének értékelését tette lehetővé, hanem a közösségi részvétel tágabb feltételrendszerének megértését is.

A kutatás sajátossága, hogy kis mintán, egyetlen településen készült, ezért az eredmények nem általánosíthatók, de mély betekintést nyújtanak a helyi önkéntesség működésébe. A személyes terepismeret előnyt jelentett a kontextus értelmezésében, ugyanakkor reflexiót igényelt a kutatói nézőpont esetleges torzításainak elkerülésére.

TELEPÜLÉSI HÁTTÉR ÉS TÁRSADALMI KONTEXTUS

Az esettanulmányt megalapozó kutatás helyszíne Csíkszentmiklós, egy székelyföldi település Hargita megyében, Csíkszereda vonzáskörzetében. A 2021-es romániai népszámlálás szerint a település népessége 1079 fő, melynek túlnyomó többsége magyar anyanyelvű, székely – magyar identitású lakos. A község szerkezet szerint Csíkszépvíz községhez tartozik, amely több falut foglal magába, köztük Csíkszentmiklóst is.

A község történelmileg Székelyföld szívében alakult ki, és a közelmúltig őrizte a hagyományos faluközösségi jelleget. A székelyföldi térség történelmi sajátossága, hogy több évszázadon át katonai és közösségi önszerveződési elvekre épülő társadalmat alkotott. A társadalmi szükségszerűségek az évszázadok alatt egy sajátos informális szociális segítőrendszert hoztak létre, amely abban nyilvánult meg, hogy a rászorulókat (az időseket, a betegeket, a fiatal családalapítókat) lokális közösségi hálózatok támogatták. Ilyen hálózatok voltak a család, a szomszédság, a rokonság vagy a kaláka intézménye. Ezek jelentik a közösségi kapcsolatok és

az önszerveződés hagyományos formáit, és még a két világháború közötti időszakban is erősen jellemzőek voltak (Oláh 2016, id. Sárosi-Blága – Silló 2017). Az államszocializmus idején a civil szervezetek és a helyi önkéntes kezdeményezések szigorúan korlátozottak voltak, majd a rendszerváltást követően fokozatosan tértek vissza a közösségi aktivitás hagyományos formái (Sárosi-Blága – Silló 2017). A térségre a kis településszerkezet jellemző, gazdasági jellege rurális, a megélhetés a családi gazdaságokra épül, a helyi lakosság számára korlátozottak a bémunkalehetőségek. A közelmúlt Székelyföld gazdasági perifériás helyzete, a fiatalok elvándorlása és a külföldi munkavállalás elterjedtsége jellemző, ami a helyi civil kezdeményezéseknek különösen fontos szerepet ad a közösség fenntartásában. A társadalmi részvétel aktorai a székelyföldi társadalomban az (önkéntes) civil szervezetek, közbirtokosságok, kalákák, mezőgazdasági és egyéb jellegű társulások, közösségszervező egyének (Sárosi-Blága – Silló 2017:63).

Csíkszentmiklós társadalmi szerkezetét is hagyományosan erős közösségi kapcsolatok jellemzik: a kölcsönös segítség, a kalákaszerű együttműködések és az összetartozás normái. A faluban több, különböző korosztályhoz és érdeklődési körhöz kötődő önkéntes közösség működik, amelyek az utóbbi években a helyi társadalmi élet meghatározó szereplőivé váltak. Az önkéntesség itt többnyire informális formában jelenik meg, személyes kapcsolatokon, helyi kezdeményezéseken és csoportos akciókon keresztül. A terep ezért ideálisnak bizonyult az informális önkéntesség és a közösségi részvétel mintázatainak vizsgálatára.

A csíkszentmiklósi civil szféra alakulása jól tükrözi a térségi tendenciákat. A romániai egyesületek és alapítványok hivatalos jegyzéke szerint eddig hét, Csíkszentmiklóson bejegyzett civil szervezet létezett. Közülük hatot a 2002 és 2007 közötti időszakban jegyeztek be, ami a 2000-es évek elején tapasztalható országos civil fellendülés helyi megjelenését mutatja. 2002-ben alakult a település iskolájához kötődő Szentmiklósi Iskola Egyesület, amely ma is aktív, ám kis, évi 10.000 lej alatti költségvetéssel működik. Ugyanebben az időszakban három gazdasági-érdekvédelmi szervezetet is bejegyeztek: a Szarvasmarhatartók Egyesületét (2002), a Közbirtokosságot (2005) és a Juhtartók Egyesületét (2006). Ezek közül a Közbirtokosság és a Szarvasmarhatartók szervezete jelenleg is aktív, míg a juhtartók egyesülete pénzügyileg inaktív. Szintén 2005-ben jött létre a korábbi Csíkszentmiklósi Ifjúsági Szervezet, amely 2013-ban szűnt meg, majd tevékenységét új formában a Csíkszentmiklósért Egyesület folytatta. 2007-ben még egy civil szervezet, a Néri Szent Fülöp Egyesület is

bejegyzésre került, ám ez 2018 óta nem adott le pénzügyi beszámolót, így ténylegesen nem működik.

A településen tehát a civil szervezetek száma csekély, de jelenlétük sokszínű: az oktatáshoz, a gazdasági érdekvédelemhez és a közösségi életéhez kapcsolódnak. A szervezetek közül ma négy tekinthető aktívnak: a Szentmiklósi Iskola Egyesület és a Szarvasmarhatartók Egyesülete, valamint a Csíkszentmiklósiért Egyesület és a Közbirtokosság – ezek adják a helyi civil szféra gerincét. Bár a hivatalosan bejegyzett szervezetek száma korlátozott, az önkéntesség informális formái (Önkéntes Tűzoltók, Hentescsapat, Idősek Klubja) rendkívül élők: a közösségi rendezvényeken, kulturális eseményeken és mindennapi segítségnyújtásokban sokan vesznek részt anélkül, hogy jogilag bejegyzett szervezeti háttérrel rendelkeznének. E kettősség – a formális civil szervezetek kis száma és az informális részvétel széles köre – jól példázza a csíkszentmiklósi közösségi élet sajátos, endogén fejlődési mintázatát.

AZ ÖNKÉNTESÉG FORMÁI CSÍKSZENTMIKLÓSON

A formális részvétel spektrumán a formális szervezetek közé sorolható a Csíkszentmiklósiért Egyesület (közismert nevén Csíkszentmiklósi Ifjúsági Egyesület) és annak Junior csapata, valamint a Csíkszentmiklósi Közbirtokosság. A többi csoport – az Idősek Klubja, a Hentescsapat és az Önkéntes Tűzoltóság – inkább az informális önkéntesség keretein belül működik, szoros közösségi kapcsolatokra, hagyományokra és személyes elköteleződésre építve. E szervezetek különböző célcsoportokat képviselnek, ugyanakkor közös bennük, hogy tevékenységük a helyi közösség fejlődését, a társadalmi összetartozást és a generációk közötti együttműködést erősíti.

A formális szervezetek körében megvalósuló önkéntesség jellemzői

A Csíkszentmiklósi Ifjúsági Egyesület

A Csíkszentmiklósi Ifjúsági Egyesület a helyi önkéntesség legaktívabb és legdinamikusabb szervezete, amely elsősorban a fiatalokat és a fiatal felnőtteket szólítja meg. 2013-as megalakulása óta központi szerepet tölt be a falu közösségi életében. Az egyesület célja a fiatalok közösségi életének újjászervezése és a település társadalmi aktivitásának növelése. Már az első események – a malombajnokság és az Ifjúsági Napok – váratlanul nagy érdeklődést váltottak ki, és rövid időn belül több mint negyven programot sikerült megszervezniük. A

kezdeti lendület gyorsan megerősítette a fiatalok összefogását: ekkor az egyesület huszonhat tagot számlált.

2014-ben az egyesület elnyerte a Heineken pályázatának fődíját, amelyből két közösségi terem sikerült felújítani és felszerelni (bútorzattal, számítógépekkel, nyomtatóval, projektorral). Ennek köszönhetően a kultúrotthon emelete ismét a helyi közösségi élet központjává vált. 2015-ben az egyesület tevékenységi köre tovább bővült: elindították az After School programot, amelyben önkéntes fiatalok segítették az iskolásokat a tanulásban és a házi feladatok elkészítésében, valamint megszervezték az első angol és román nyelvi kurzusokat. Ugyanebben az évben alakult meg a CsIE Junior csapat, amely a fiatalabb korosztály számára teremtett belépési lehetőséget a közösségi életbe, biztosítva ezzel az önkéntes-utánpótlást. Az egyesület azóta két generációváltást is sikeresen átvészelt a junior csapatok révén. Az első 2014 és 2016 között zajlott, amikor számos korábbi tag külföldre vagy egyetemre távozott, helyükre pedig a Junior-csapat fiataljai léptek. A második 2018 és 2020 között következett be, hasonló okok miatt, ám a fiatalabb korosztály újbóli toborzásával, új Junior-csapat létrehozásával ezt a kihívást is sikeresen kezelték. Az egyesület jelenleg harmincnegyzet aktív taggal folytatja tevékenységét.

Az Ifjúsági Egyesület egyik legjelentősebb kezdeményezése a *Csíkszentmihályi Kolbászfesztivál*, amelyet 2014-ben rendeztek meg először, és mára a település legnagyobb közösségi eseményévé vált. A fesztivál a közösségi együttműködés katalizátora is. Az első években kizárólag az ifjúsági egyesület szervezte, de rövid időn belül bekapcsolódtak a település más önkéntes csoportjai is. 2016-ban megalakult a Hentescsapat, majd 2017-ben a téli és nyári rendezvények már közösségi szervezésben valósultak meg, az Önkéntes Tűzoltóság és további egyéni segítők részvételével. A fesztivál ezzel az ifjúsági kezdeményezés szintjéről faluközösségi együttműködéssé nőtte ki magát.

A közös szervezések a csapatok közötti együttműködést is erősítették: a különböző csoportok közösen és önállóan is több versenyen és kiránduláson vettek részt. 2018-ban a közösségi önkéntesség hálózata tovább bővült: a 2005 óta működő Csíkszentmihályi Közbirtokosság is csatlakozott a szervezett önkéntes csoportokhoz, miután az Ifjúsági Egyesület korábbi alapítója és vezetője lett a Közbirtokosság elnöke. Az együttműködés eredményeként a rendezvények anyagi háttere is megerősödött, a Kolbászfesztivál népszerűsége pedig tovább nőtt. 2019-re az önkéntesek száma meghaladta a száz főt, ami a település méretéhez viszonyítva kiemelkedően magas részvételi arányt jelent.

Az Ifjúsági Egyesület és a Junior-csapat jelenleg mintegy hatvanhárom főt számlál, és az év során rendszeresen szervez közösségi eseményeket: gyermek- és családi programokat, kézműves foglalkozásokat, Gyereknapot, valamint, az adventi időszakban, időseknek szóló segítségnyújtási akciókat. A szervezet szoros együttműködést ápol az Idősek Klubjával és más helyi önkéntes csoportokkal, különösen a Kolbászfesztivál és a Nemzetek Konyhája rendezvényein.

Az egyesület legnagyobb erőssége, hogy képes megszólítani és aktivizálni a fiatal generációt. A fiatalok továbbra is kezdeményezői a helyi eseményeknek: jelenleg elsősorban a gyermekprogramok szervezésére helyezik a hangsúlyt. Emellett elindították a „Kaláka” nevű kezdeményezést, amelynek keretében fiatalok házról házra járva segítik az egyedülálló időseket a ház körüli munkákban. A fiúk fát vágnak, fűvet nyírnak, a lányok takarítanak, sőt sokszor még ebédet is főznek. Bár a kezdeményezés a Kaláka nevet viseli, amely hagyományosan a viszonyosságon alapuló, reciprok segítségnyújtás sajátos formája, valójában a tevékenység jellege Bartal (2025) elméleti lehatárolása mentén inkább a nem viszonyossági elven működő informális önkéntesség kategóriájába sorolható. Az akció ugyanis a háztartások/családok szintjén jelentkező reziduális támogatási igényekre, a családon és rokonságon kívüli „gyenge kötések” (egyedülálló idősek) felé irányul, ahol a kölcsönösség normája nem érvényesül.

Az egyesület tudatosan építi utánpótlását a Junior-program segítségével. A vezető így fogalmazott: *„... lényegében arról szól, hogy aki csatlakozni akar hozzánk, előbb junioros lesz, majd pedig pár nagyobb fesztivál vagy rendezvény után dönthet, hogy szeretne maradni vagy sem, így lesznek tagjai a rendes CsIE-nek. Nyilván, akin látjuk, hogy még nem teljes a felelősségtudat és az akarat, azt még hagyjuk a juniorban tevékenykedni, azonban ezek a személyek legtöbb esetben maguktól lépnek ki. Talán azt mondanám a legnehezebbnek az új tagoknál, hogy bárki beállhat, de nem mindenkiből lesz tag az egyesületnél.”*

A rendszer lehetővé teszi, hogy a csatlakozni vágyók fokozatosan, próbaidőn keresztül kapcsolódjanak be a szervezet munkájába. E szűrőmechanizmus elősegíti a tagok elköteleződését, miközben tanulóközösséggént is működik, ahol a junior tagok fokozatosan válnak elhivatott önkéntessé. A részvétel ugyan nyitott, de az elköteleződés nem minden fiatalban alakul ki hosszú távon, így a lemorzsolódás is jelen van. *„Tervben van a jövőre nézve több csapat összerázó hétvége, ahol kicsit együtt lehetünk, beszélgethetünk és megoszthatjuk*

egymással az észrevételeinket. Eddig is voltak ilyen jellegű megmozdulásaink, viszont úgy látjuk, hogy nagyobb igény van erre most, hogy egyre több a juniorosunk.”

A motivációs különbségek azonban a belső kommunikációban és a szervezésben is nehézségeket okoznak. A vezető szerint a tagok nagy száma miatt nem mindenki vesz részt aktívan a döntéshozatalban, a gyűléseken, ami megnehezíti a feladatok megosztását is. Bár igyekeznek jegyzőkönyvet írni és megosztani azt a csoporton belül, „nem mindenki veszi a fáradságot, hogy elolvassa” – fogalmazott az elnök. Ez a megjegyzés jól érzékelteti, hogy a formális működés (jegyzőkönyvek, adminisztráció) önmagában nem garantálja a hatékony kommunikációt.

Az Ifjúsági Egyesület számára a térségi együttműködések is jelentős lehetőséget jelentenek. A szervezet nem elszigetelten működik, hanem aktívan keresi a kapcsolatot a környező települések ifjúsági csoportjaival: *„Szerencsére a szomszéd faluban, Szépvízen is van egy hasonló ifjúsági egyesület, leginkább velük szoktunk egyeztetni és támogatni egymást a kölcsönös részvétellel egymás rendezvényein.”*

Ez a gyakorlat a hálózatos tanulás alapját képezi: a szervezetek kölcsönösen inspirálják és erősítik egymást, bővítik kapcsolati tőkéjüket, a tanultak felhasználásával színesítik programjaikat, és a közös eseményekkel növelik az ifjúsági önkéntesség láthatóságát is. A térségi együttműködés új szintre emelkedik a Csík Terület Ifjúsági Tanácsával fenntartott partnerség révén: *„Kiemelném itt még a Csík Terület Ifjúsági Tanácsát is, akikkel nemrég kezdtünk el közösen gondolkodni... Szerintem nagy lehetőség van ebben, mert jó kapcsolati hálójuk van, és sok tapasztalatot tudunk tőlük tanulni.”*

Az Ifjúsági Egyesület számára az egyik legnagyobb kihívást a digitalizáció és a fiatalok közösségi érdeklődésének átalakulása jelenti. A szervezet vezetője így fogalmazott: *„A legnagyobb kihívásnak az egyre eldigitalizálódó világot tartom, ami arra ösztönzi a gyerekeket, hogy a telefon, a tablet és a laptop bármire használható és mindent meg lehet rajta oldani. Ez a kézműves foglalkozások szempontjából jelenti ránk a legnagyobb veszélyt, hiszen elfogyhat az érdeklődés a kétkézű kreatív csodák elkészítésére.”*

Ez a felismerés túlmutat a technológiai kérdéseken: valójában a közösségi élmény formáinak átalakulását írja le. A fiatal generáció számára a digitális tér egyre inkább a közösségi élet színterévé válik, ami csökkenti a fizikai együttlétek – például a rendezvények, a kézműves programok vagy az önkéntes akciók – vonzerejét. Bár a szülők támogató hozzáállása („otthon arra biztatják a gyerekeket, hogy vegyenek részt és készítsenek valami különlegeset”) enyhíti

ezt a folyamatot, a szervezet hosszú távú kihívása az, hogy új formákban tudja megőrizni a közösségi élményt a fiatalok számára.

Az Ifjúsági Egyesület másik jelentős veszélyforrása a helyi önkéntes közösségen belüli generációs viszonyokból fakad. A vezető így fogalmazott: *„Leginkább a felsőbb önkéntes csapatokból való beleszólás az, ami nehezíti a kibontakozásunkat, főként az olyan rendezvényeken, ahol nem mi vagyunk a főszervezők.”*

A „felsőbb önkéntes csapatok” alatt az idősebb generáció által működtetett, nagyobb hagyományú helyi önkéntes közösségeket értette – a Közbirtokosságot, a Hentescsapatot vagy az Önkéntes Tűzoltókat –, akik a falusi rendezvények megszervezésében központi szerepet játszanak. Az idézet nem alá-fölérendeltséget, hanem generációs és szerepbeli feszültséget tükröz: a fiatalok szeretnék láthatóbb, önállóbb szerepet vállalni a helyi eseményekben, de ehhez gyakran a „régebbi” csapatok döntéseihez kell igazodniuk. Ez a helyzet időnként korlátozza a kezdeményezőkézséget és az önálló megvalósítás lehetőségét. A vezető szavai ugyanakkor az identitás- és autonómiakeresés folyamatát is megvilágítják: *„Ez sok tagnak nem tetszik, köztük nekem sem, ezért is igyekszünk minél több eseményt szervezni mi magunk, önállóan.”*

A Csíkszentmihályi Közbirtokosság

A másik formális szervezet, a Csíkszentmihályi Közbirtokosság 2018 óta tartozik a település aktív önkéntes csoportjai közé. A helyi közösség közel 2000 hektárnyi erdő- és legelő-vagyonát kezeli. Jelentős anyagi háttérrel rendelkezik, mivel 2023-ban évi 445 ezer eurós, 2024-ben évi 630 ezer eurós árbevételt valósított meg. A helyi közösségi rendezvények jelentős támogatója. Anyagi forrásait tudatosan fordítják rendezvényekre, közösségi programokra és csapatépítő kezdeményezésekre, ez pedig azt mutatja, hogy nemcsak adminisztratív, vagyonkezelő és gazdálkodó testületként működnek, hanem motorjai a faluban zajló közösségi életnek is.

A szervezet főként a nagyobb rendezvények lebonyolításában, a vendéglátás és a logisztikai háttér biztosításában működik közre. A Közbirtokosság hozzájárulása ugyanakkor túlmutat az anyagi támogatáson: tagjai személyesen is részt vesznek az események megszervezésében, ezzel erősítve a közösségi együttműködés és felelősségvállalás kultúráját. A Hentescsapattal és az Ifjúsági Egyesülettel szoros partnerségben dolgoznak, együtt biztosítva a település nagyrendezvényeinek sikerét. A Közbirtokosság a pénzügyi adatok szerint 2010 és 2022 között

öt, 2023-ban négy főállású alkalmazottal rendelkezett, önkéntes is jelentős, és az utóbbi években növekvő tendenciát mutat: 2020-ban 15, jelenleg 25 tagot számlál.

Ők a főszervezői a település egyik legnagyobb eseményének, a Kolbászfesztiválnak, ahol egy nap alatt 5000 ember is megfordul. Az elnök szerint ez egyfajta pozitív visszajelzés a közösség részéről, és ez ösztönzi őket a folytatásra: *„Amikor látjuk, hogy mennyien eljönnek egy-egy rendezvényre, és hogy tényleg élvezik, amit csinálunk, az nagyon sokat számít. Az ember érzi, hogy van értelme annak, amit csinál, nemcsak magunknak szervezünk, hanem az egész közösségnek. Ez mindig ad egy újabb löketet, hogy folytassuk.”*

Az idézet rávilágít arra, hogy a közbirtokosság önkéntes csapata számára a közösség pozitív visszajelzése a legfontosabb motiváció. Ez a fajta társadalmi megerősítés a formális önkéntességben is alapvető jelentőségű, hiszen a közösség támogatása a legitimitás forrása is.

A Közbirtokosság esetében a csapat társadalmi szerepének növekedése új típusú erőforrás-problémákat hozott felszínre. Ahogy az elnök megfogalmazta: *„A fesztiváljaink egyre nagyobbak, ezzel lépést kell tartani.”* A növekvő események több emberi és szervezési kapacitást igényelnének, mint amennyi a helyi közösségből mozgósítható. A motiváció hiánya és a közösségi munka iránti csökkenő érdeklődés szintén érzékelhető: *„A közösségi munka kevés embernek fontos, ezért nagyon nehéz az embereket meggyőzni, hogy ebben részt kellene venni. Az önkéntes munka nem jár renumerációval, ezért az önkénteseket könnyen el lehet csábítani.”* Ez az idézet túlmutat a szervezet keretein: a társadalmi részvétel korlátait jelzi a közösségben. A formális önkéntesség tehát ugyan biztosabb szervezeti keretek között működik, de függ a motivált, elkötelezett tagságtól. A közbirtokosság esetében e jelenség a „növekedés önkéntes-korlátjában” nyilvánul meg: a rendezvények folyamatos növekedése olyan mértékű erőforrás-igényt generál, amely meghaladja az önkéntes közösség rendelkezésre álló kapacitását. Ugyanakkor e közösségi események az új önkéntesek bevonásának legfontosabb terei is. A Közbirtokosság számára a rendezvények és közösségi akciók kapuk: olyan alkalmak, amelyekben a részvétel élménye új tagokat vonzhat, és erősítheti a szervezet társadalmi beágyazottságát.

A Közbirtokosság esetében a legnagyobb veszélyt a gazdasági környezet kiszámíthatatlansága és az életmódbeli változások jelentik. Az elnök realistán fogalmazott: *„[A legnagyobb veszély] a helyi gazdasági helyzet... addig fognak működni a csapatok, míg van anyagi támogatás.”*

Ugyanakkor egy másik, finomabb, de legalább ennyire fontos jelenségre is rámutatott: „Az ember figyelmét nagyon megosztja a mindennapos élet, ezért mindenki kevesebb időt szán a közösségi életre.”

Az elnök megjegyzése jól jellemzi a közbirtokosság önkéntes csapatának tagsági és kapacitási korlátját. Ez a megfigyelés rávilágít arra a feszültségre, amelyet Woolvin és Harper (2015) is leírtak: a formális önkéntesség valószínűleg feszültségben áll a számos informális önkéntes/segítő jellegű kötelezettséggel (pl. család, barátok segítése, háztartási kötelezettségek). A mindennapi megélhetéshez kapcsolódó nyomás, a gyorsuló életmód és az individualizáció miatt egyre kevesebb idő és energia jut a közösségi részvételre. Az informális kötelezettségek általában elsőbbséget élveznek a strukturált tevékenységgel szemben. Ebből következően a Közbirtokosság kapacitásbeli korlátja többek között az életciklus okozta feszültséget is tükrözi. A tagok kénytelenek a formális önkéntesség időigényes feladatait csökkenteni az informális, személyes kötelezettségeik teljesítése érdekében. Ez a jelenség minden önkéntes szervezet működését veszélyezteti, hiszen az önkéntesség alapja éppen az a szabadon felajánlott idő és figyelem, ami ma a legszűkösebb erőforrás.

Az önkéntesség sajátosságai az informális szerveződések körében

A településen aktívan működő informális önkéntes csoportok közé a Hentescsapat, az Önkéntes Tűzoltók csapata, illetve az Idősek Klubja tartoznak.

A Hentescsapat

A Hentescsapat gasztronómiai és hagyományőrző tevékenységeiről ismert. 2016-ban alakult, hat taggal, de négy év alatt még kétszer ennyi személy csatlakozott hozzá, jelenleg pedig 25 tagot számlál. Tagjai elsősorban a Kolbászfesztivál és a Nemzetek Konyhája rendezvényein vesznek részt, ahol a főzés és a vendéglátás szervezésében kulcsszerepet játszanak. Emellett a csapat rendszeresen képviseli a települést különböző főzőversenyeken, mind a környező településeken, mind külföldön, ezzel növeli Csíkszentmihályos hírnevét és erősíti a helyi identitást. Kisebb eseményeken is szerepet vállalnak, például októberben a lármafa égetésén is a résztvevők számára meleg ételt és forralt bort készítenek.

Hagyományosan az erőssége a szaktudás, az összeszokottság és a jól szervezett munkavégzés. Ahogy a hentescsapat vezetője fogalmazott „mindenki tudja a feladatkörét és el is végzi azokat”. A hentescsapat erőssége éppen ebben a „láthatatlan szervezettségben” rejlett: az

informális működési rend stabilitást, az ismétlődő közös tevékenységek pedig identitást adnak. A csapat nyitottsága és tanulási hajlandósága szintén kiemelendő, ahogy a vezető elmondta: *„Szoktunk járni különböző főzőversenyekre, nemcsak itthon, hanem külföldre is. Gyulán például van egy másik hentescsapat, velük jó a kapcsolatunk. Újkígyószra is szoktunk menni. Szlovákiában is voltunk már többször, ott láttuk először a zsetonos rendszert. Átlátható volt, igazságos, és az emberek is gyorsabban, könnyebben tudtak vásárolni. Azóta mi is ezt használjuk a rendezvényeinken, és tényleg jól bevált.”*

Ez a részlet jól példázza, hogy a helyi közösségi gyakorlatok képesek beépíteni a külső tapasztalatokat és adaptálni azokat, ami az innováció és a tanulás egyik formája az informális önkéntességben. A csapat a tradíciók megőrzése mellett tehát új megoldásokra is nyitott, ha azok a közösség érdekét szolgálják.

Az utóbbi időben azonban, a tagság létszámának növekedésével jelentős átalakulás történt a csapat kultúrájában, működésében. A csoport létszáma ugyan nőtt, de a részvétel minősége csökkent. A csapat vezetője szerint egyre többen csatlakoznak, de az új tagok közül sokan nem igazán vállalnak részt a szervezői munkában: *„nagyon sokan a végére állnak oda”,* fogalmazott, utalva arra, hogy úgy érzékeli, többen csak a rendezvények látványosabb, kevésbé megterhelő részeibe kapcsolódnak be, miközben a háttérmunkát kevesen vállalják fel.

A vezetői megjegyzés érzékletesen írja le azt a jelenséget, hogy az önkéntesség látványos, közösségi pillanatai vonzóbbak, mint a háttérmunka vagy az előkészületek. A Hentescsapat tevékenysége – különösen a főzés a Kolbászfesztiválon és a részvétel a főzőversenyeken – rámutat arra a feltételezésre, hogy a tagok egy része nem elsősorban az önkéntes segítség, hanem a fesztivál-élmény miatti részvételt keresi, de ez nem zárja ki az önkéntesség fogalmát, hanem csak jelzi a tevékenység hibrid jellegét. Bár a csapat munkája a közösség (nem viszonzási alapon történő) segítségét szolgálja, a tagok motivációját befolyásolhatja a szabadidős tevékenység (*serious leisure*) élvezeti értéke is (Rochester et al. 2016). Ez a fajta motivációs aszimmetria csupán azt jelzi, hogy az önkéntességük alapját képező motivációs bázis összetett, amelyben a személyes elégedettség és a közösségi megerősítés éppúgy a fenntartó tényezők közé tartozik, mint a segítő szándék.

A Hentescsapat működésében így figyelhető meg a motivációs aszimmetria: sokan részt vennének, de kevesen vállalják az időigényes feladatokat. Ezzel párhuzamosan a csapat tevékenysége is veszített intenzitásából: *„Az általunk szervezett rendezvényeken jól jön a segítség, viszont már nem járunk olyan gyakran főzőversenyekre.”*

A helyzet kezelésére a hentescsapat vezetője több utat is lát: az egyik lehetséges út a csapat szűkítése: *„Leszűkíteném a csoportot, csak az aktív tagokat hagynám meg”*. Egy másik lehetséges megoldásnak az aktivitások növelését és a csapat erősítését látja. Szerinte az egyik legfontosabb lépés az lenne, ha újra rendszeresen részt vennének főzőversenyeken, ahonnan korábban sok inspirációt merítettek. *„Jó lenne, ha megint több főzőversenyre mennénk el, régebben sűrűbben jártunk. Ha megint többet mennénk, akkor szerintem összeszokottabbak lennénk és több tapasztalatot szerezhethetnénk.”* A vezető által megfogalmazott vágy a korábbi versenyeken való újbóli részvétel iránt nem csupán nosztalgia, hanem annak a felismerése, hogy az ilyen események tapasztalatokat adnak, erősítik a kapcsolatokat és motivációt jelentenek.

A harmadik lehetséges út a hozzáértő tagok toborzása lehet. A vezető fontosnak tartja, hogy a jövőben olyan új tagokat is bevonjanak, akik valóban értenek a henteséghez, ezzel erősödne a csapat szakmai háttere is. *„Nagyon jó lenne, ha az elkövetkezőkben az új önkéntesek közül lennének olyanok, akik értenek a henteséghez. Tudom, most már nem foglalkozunk annyira a henteséggel, meg nem is ez a lényeg a rendezvényeinken, de mégis ebből indult ki a csapat.”* Az idézet mögött egy fontos felismerés húzódik meg: a csapat működése sikeres, de egyre inkább eltávolodik eredeti identitásától. E profilvesztés hosszú távon azt eredményezheti, hogy a közösség elveszíti különlegességét, amely korábban összetartotta a tagokat.

A tagság átalakulásával párhuzamosan egy másik kihívás az időhiány. A csapat tagjai elsősorban a saját munkájuk mellett, szabadidejükben végzik az önkéntes tevékenységet, ami gyakran utolsó pillanatos szervezéshez vezet. A vezető megfogalmazásában: *„Mindenki máshol dolgozik, utolsó perces tervezések vannak.”*

Az Önkéntes Tűzoltók csapata

Az Önkéntes Tűzoltók a közösségi szolidaritás legaktívabb formáját testesítik meg. Elsődleges feladatuknak a vészhelyzetekben, tüzesetknél történő segítségnyújtást tartják. Folyamatosan képezik magukat szakmai gyakorlatokon és rendszeresen részt vesznek önkéntes tűzoltóknak szervezett versenyeken is, ahol többször első helyezéseket is szereztek. Tagságuk egy jól összeszokott csoportból, valamint próbaidős érdeklődőkből áll, létszám tekintetében stabilnak mondható. Míg 2020-ban 13 főt számlált a csapat, jelenleg 15 tagja van.

Tevékenységük nem korlátozódik a vészhelyzetekre és tüzesetekre, hanem a mindennapi segítségnyújtásban is megnyilvánul. Részt vesznek a rendezvények szervezésében, segítenek az időseknek, vagy akár a falubeliek mindennapi gondjaiban is. Mottójuk szinte jelképévé vált ennek a hozzáállásnak: *„Ha baj van, segítünk.”*

Akárcsak a Közbirtokosság önkéntes csapatánál, náluk is megjelenik a közösségi visszajelzés az önkéntes motivációt erősítő tényezők között. Ugyanakkor a segítségben átélt pozitív érzelmi megerősítés is: *„Jó érzéssel tölti el a csapatot, ha kéri a segítségünket.”* Ez az önkéntesség érzelmi dimenziója, amely a helyi bizalom és a legitimáció megerősítését, a közösségi tőke újratermelését szolgálja. A tűzoltók számára a felelősségvállalás egyben az identitásuk központi eleme is, annak a tudata, hogy a közösség támaszai, akikre baj esetén mindig lehet számítani.

Az Önkéntes Tűzoltók esetében a gyengeségek a professzionalizáció és az erőforráshiány feszültségében jelennek meg. Akárcsak a többi felnőtt önkéntescsapat tagjai, ők is dolgozó emberek, akik az önkéntes tevékenységet a szabadidejükből végzik, és nehéz összeegyeztetni a mindennapi életet a közösségi feladatokkal. Emellett az anyagi korlátok, mint például a korszerű felszerelések magas költsége, állandó kihívást jelentenek. A csapatvezető ugyanakkor a belső normák megerősítését is szükségesnek látja: *„Egy önkéntes tűzoltó jó példával kell járjon.”* E kijelentés egyszerre tükrözi a felelősségérzetet és azt a nyomást, amit a közösség elvárásai rónak az önkéntesekre. A másik, sokkal konkrétabb probléma a felkészültség és a technikai háttér hiánya. Az önkéntes tűzoltók számára az egyik legnagyobb félem az, hogy egyszer csak egy olyan helyzet áll elő, amire nem lesznek elég felkészülve. *„[A legnagyobb veszély] olyan katasztrófa, amihez nem elég képzett az önkéntes csapat, vagy nincs meg az ahhoz szükséges felszerelés.”*

Ez a kiszolgáltatottság egyben strukturális gyengeség is, amely az önkéntes tevékenység hatékonyságát is korlátozza. Emellett az Önkéntes Tűzoltók esetében a további, nagy veszélyeket a csapat vezetője szerint a külső függés és az információáramlás akadozása jelenti. A vezető így fogalmazott: *„Probléma szokott az is lenni, hogy az országos tűzoltóságtól későre kapjuk meg az információt bizonyos helyzetekről, és ez nehezíti a hatékonyságunkat.”*

Ez a technikai jellegű probléma valójában mélyebb társadalmi kérdéseket is felvet: mennyire értékeli és támogatja az állam az önkéntes szervezetek munkáját, és azok milyen mértékben férnek hozzá azokhoz az információkhoz, amelyek nélkül nem tudnak hatékonyan működni. A csapatvezető egy másik megjegyzése plasztikusan mutatja meg ennek következményeit: *„Az*

a baj, hogy sokszor csak utólag kapjuk meg az értesítést egy-egy riasztásról, amikor már ott vannak más egységek és mi meg épp csak készülődünk. Ilyenkor nemcsak az idővel vagyunk lemaradásban, hanem a helyzettel is. Ez nem rajtunk múlik, hanem azon, hogy az információ nem jut el hozzánk időben. Hosszú távon ez azt eredményezheti, hogy kevésbé tudjuk betölteni azt a szerepet, amit itt a közösség elvár tőlünk.”

Az ilyen helyzetek hosszú távon alááshatják a csapat önbecsülését és társadalmi elismertségét, hiszen a közösségben betöltött szerepük értéke éppen a gyors reagáláson és a megbízhatóságon alapul. Ha a külső intézményi környezet nem biztosítja ehhez a feltételeket, az önkéntes tűzoltók tevékenysége fokozatosan szimbolikussá válhat, mivel bár „jelen vannak”, de tényleges hatásuk korlátozott.

Az Önkéntes Tűzoltók esetében a legfontosabb lehetőség a fiatalok bevonása és a szervezeti nyitottság. A csapat működésének egyik sajátossága, hogy a jelentkezőket fokozatosan, egyéves próbaidő után integrálják, ami segít a hosszú távú elköteleződés kialakításában, ugyanakkor a jelentkező is el tudja dönteni, hogy ténylegesen szeretne-e teljes jogú tag lenni a csapatban. A vezető szavaival: *„Személyes meghívás alapján is akár. De bárki megkereshet, az ajtónk minden önkénteskedni vágyó előtt nyitva áll.”*

A csapat továbbá nemzetközi és térségi kapcsolatokat is ápol más önkéntes tűzoltóegységekkel, ami teret nyit a hálózatos tanulásra és a közös gyakorlatokra. A közös képzések és tapasztalatcserék révén a szakmai kompetenciák is fejlődnek, és az önkéntes tűzoltóságok közösségi presztízse is erősödik.

Csíkszentmihályi Idősek Klubja

Az Idősek Klubja 2014-ben jött létre, és már 10 éve rendszeres találkozókkal és saját programokkal erősíti az idősek közösségét. Kilenc taggal kezdte működését, és az évek során a tagság száma jelentősen emelkedett. 2020-ban például 27 főt számlált, de jelenleg is mintegy 20 aktív tagja van. Az önkéntes csapatok közül az Idősek Klubja tagsága a legstabilabb. Tagjai heti rendszerességgel találkoznak klubhelyiségükben beszélgetésekre, születésnapok megünneplésére, közös éneklésre. A klubtagok számára a közös éneklés különösen fontos: *„Ugyanis van egy énekcsapatunk is, a Lila Krizantém. Ebben a csapatban is az Idősek Klubjának tagjai vagyunk benne. A heti találkozóinkon mindig szoktunk egy kicsit énekelgetni is, ez már ilyen szokássá vált. Legtöbbször csak úgy, magunk örömeire. Jó érzés, amikor együtt énekelünk,*

valahogy mindig jobb lesz tőle a hangulat. Mindenki nagyon szereti, és szerintem ez is összekovácsol bennünket. Szeretnénk, ha az énekkarunk fejlődne, és néha fel is léphetnénk.”

Az idősek klubja a település időskorú lakosainak biztosít közösségi teret és aktív társas életet, fontos szociális funkciót lát el: hozzájárul a társas izoláció csökkentéséhez. *„Sokan közülünk egyedül élnek, és ezek a találkozók feldobják a hétköznapijainkat.”* Ugyanakkor lehetőséget biztosít az idősebb generációnak az önkéntes tevékenységekre is, a faluközösség eseményeibe való bekapcsolódásra. Ugyanis az idősek nem csupán a saját programjaikon vesznek részt, hanem aktív szerepet vállalnak a települési eseményeken is, gyakran együtt dolgozva a fiatalokkal, ezzel is erősítve a generációk közötti kapcsolatokat.

A közösségi részvétel az életkori sajátosságok miatt természetes módon beszűkülhet. Az Idősek Klubja esetében a részvételt korlátozó fő tényező a tagok egészségi állapota. Ez fokozatosan korlátozza a találkozásokon és az önkéntes tevékenységekben való részvétel lehetőségét. Vannak, akik szívesen járnának a tevékenységekre, de egyszerűen nem bírják már az utat, vagy a lépcsőzést. A korábbi klubhelyiség például azért bizonyult alkalmatlannak, mert túl sok lépcsőn kellett felmenni, amit sokan már nem tudtak vállalni. Ugyanígy az önkéntes tevékenységekben való részvétel is nehézségekkel jár. *„Mindenkinek megvan a maga baja, betegsége. Már nem vagyunk fiatalok, és a betegségeink csak egyre jobban felgyűlnek, emiatt kieshetünk az önkéntességből.”* A részvétel tehát gyakran nem a motiváció, hanem a fizikai lehetőség hiányán bukik el. A tagok egészségi állapotának romlása (pl. mobilitási nehézségek, betegségek) pontosan az a kritikus életúti tényező, amelyet Woolvin és Harper (2015) is kiemelték. Bár a rossz egészségi állapot kiesést eredményezhet a klub rendszeres tevékenységeiből, ez a visszavonulás nem feltétlenül végleges. Woolvin és Harper megállapítása szerint az egészség motiváló tényezője is lehet a részvételnek: egyesek idővel re-integrálódhatnak a formálisabb aktivitásba a felépülés (recuperation) után, vagy a társas kapcsolatok újraépítése céljából.

A másik kihívás a tagság megújítása, bővítése. Az összeszokottság miatt a klub kintről zártabb közösségnek tűnik, a helyi közösség fiatalabb tagjai kevés ismerettel rendelkeznek a klub tevékenységeiről és téves elképzeléseik vannak róla, ami bizalmatlanságot és távolságtartást is szül, ezért nehezebb új tagokat bevonni. *„Sokan a faluból elsőre elítélik a csapatunkat, és inkább otthon maradnak, pedig szerintem, ha egyszer eljönnének, meglátnák, milyen jó a hangulat.”* Az idézet jól érzékelteti, hogy az idősek klubja a fizikai korlátok mellett szimbolikus korlátokkal is küzd: a társadalmi percepció és a bizalmatlanság csökkenti az új tagok

bevonásának esélyét. A megoldást a frissen nyugdíjazottak meghívásában látják, illetve pontosan ráéreznek a helyi önkéntes közösségek közötti erős összefonódásra, amikor azt fogalmazzák meg, hogy más önkéntes csapatokból kiöregedett személyek kapcsolódhatnak be az ők közösségükbe. *„Talán meghívni azokat a személyeket, akik már kiöregedtek a többi önkéntes csapatból vagy most lettek nyugdíjasok. Nőt, férfit, szívesen várunk mindenkit.”* E megjegyzés az életcikluson átívelő részvételi útvonalat példázza, ahol az egyének az aktív, formálisabb szerepekről az életük során áttérnek a stabilabb, de kevésbé mobilizáló, szociális fókuszú közösségi terekbe. A klub fennmaradásának egyik kulcsa a nyitottság és a generációk közötti átjárás lehet, amely lehetőséget ad az életcikluson átívelő részvételre, amelyben az aktív évekből kilépő emberek továbbra is hasznosnak és a közösséghez tartozónak érezhetik magukat.

A csíkszentmihályi önkéntes szervezetek különböző célokat szolgálnak, de tevékenységük egymást kiegészítve tartja fenn a település közösségi életét. Együttesen olyan önkéntes hálózatot alkotnak, amelyben minden csoport saját szerepe mellett mások tevékenységét is támogatja, legyen szó akár az időseknek szóló aktív segítségnyújtásról (a fiatalok részéről), akár közösségi rendezvények szervezéséről (amelyekben gyakorlatilag mindegyik önkéntes csapat részt vesz).

KÖVETKEZTETÉSEK

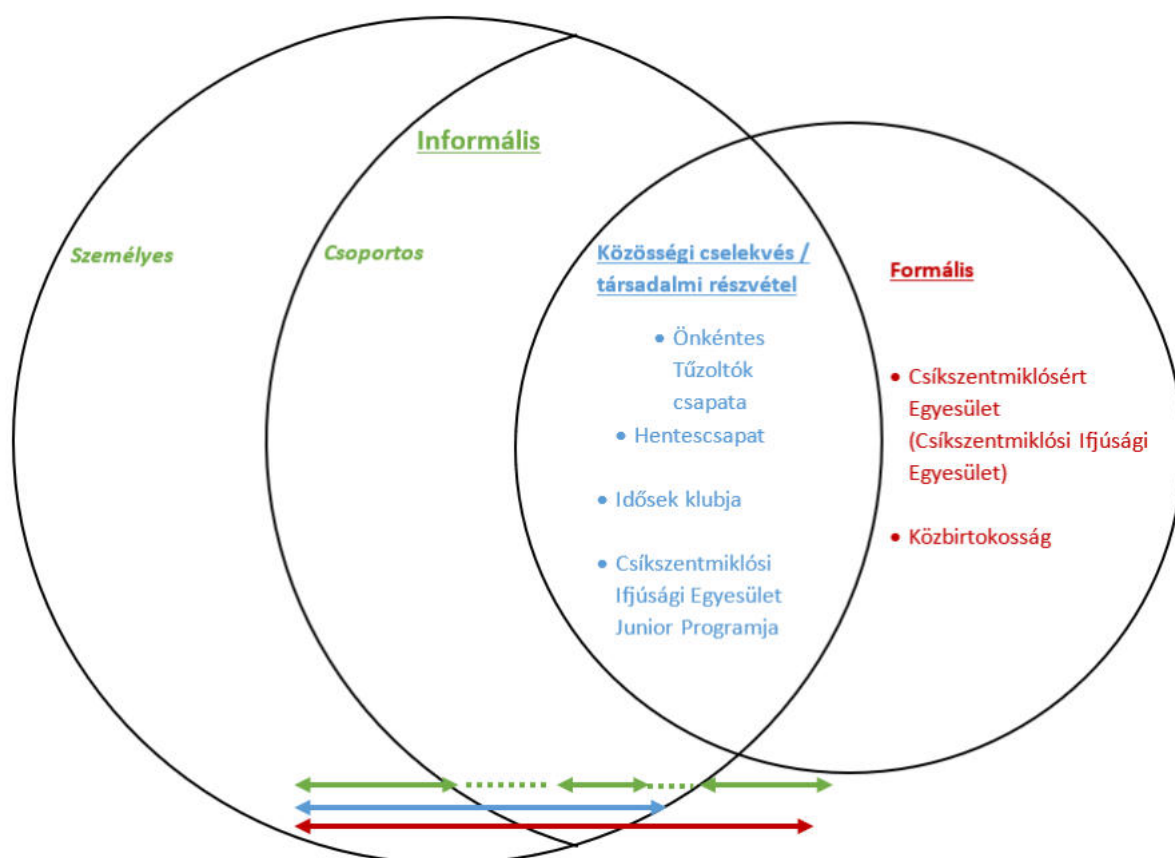
Az esettanulmány empirikus célja az volt, hogy feltárja az önkéntesség szerveződését és működését egy kis, székelyföldi közösségben. Elsősorban a részvételi mintázatok vizsgálatára összpontosítottunk, ezen kívül próbáltuk feltárni a kapcsolati hálókat, együttműködéseket, valamint az önkéntes csapatok struktúráit és működését, annak érdekében, hogy megismerjük, hogyan szerveződik az önkéntesség a faluban. Eredményeinktől továbbá azt vártuk, hogy hozzájárulnak az önkéntes csoportok működését befolyásoló belső erősségek és gyengeségek, valamint a külső lehetőségek és kihívások azonosításához, ezzel támogatva a közösségi részvétel és a helyi önkéntesség fenntarthatóságának értelmezését.

A csíkszentmihályi önkéntes hálózat több, eltérő szervezettségi szintű csoport együttműködésére épül, amelyek tevékenysége egymást kiegészítve tartja fenn a település részvételi infrastruktúráját. A formális szervezetek – mint a Csíkszentmihályiért Egyesület és a Közbirtokosság – mellett erőteljesen jelen vannak a félig strukturált és informális csoportok,

így az Önkéntes Tűzoltók, a Hentescsapat és az Idősek Klubja. Ezek együttesen olyan hibrid hálózatot alkotnak, ahol a részvétel intenzitása és formája jelentősen eltérhet, ugyanakkor közös helyi identitás és rendszeres együttműködés köti össze őket. A nagyrendezvények – különösen a Kolbászfesztivál – kulcsfontosságú integráló szerepet töltenek be, mivel egyszerre mozgósítják a formális szervezetek tagjait és az alkalmi önkénteseket.

A hálózat értelmezéséhez a Woolvin és Harper által kidolgozott részvételi spektrum modellje bizonyult irányadónak. A spektrum rávilágít arra, hogy a formális és informális önkéntesség nem elkülönülő kategóriák, hanem folyamatos átmenetben létező részvételi formák. A csíkszentmihályi csoportok elhelyezése a spektrumon (2. ábra) jól mutatja, hogy a helyi részvételi mintázatok nem illeszkednek merev kategóriákba: a jogi forma gyakran nem tükrözi a tényleges működési logikát, és egy adott csoporton belül is több rétegben jelenik meg a bevonódás.

2. ábra. A Csíkszentmihályi önkéntes csapatok elhelyezkedése a Woolvin és Harper-féle részvételi spektrumon



Forrás: Saját szerkesztés Woolvin – Harper 2015:4 ábrájának felhasználásával.

Az Idősek Klubja tipikusan informális részvételi forma, amely közösségi teret biztosít az időskorúaknak, és szociális funkciót lát el a társas izoláció csökkentésével. Bár nem önkéntes szervezet klasszikus értelemben, tagjai gyakran vállalnak feladatokat a közösségi rendezvényeken, így a részvétel szociális és közösségépítő szerepe itt különösen erős. Az Önkéntes Tűzoltók és a Hentescsapat a félig strukturált működés példái: nincs formális jogi státuszuk, de belső normáik, gyakorlataik és a képzések vagy próbaidők révén kialakult szervezettségük a strukturált működés felé mutat. Ugyanakkor a Hentescsapat esetében jól megfigyelhető a részvételi minőség csökkenése a létszám növekedésével, ami belső aszimmetriát eredményez, és az alkalmi, élményorientált részvétel túlsúlyát jelzi.

A Junior Program sajátos átmeneti zónát képvisel: formális szervezeti háttérhez kötődik, de rugalmas belépési lehetőségei és a lemorzsolódást is megengedő struktúrája miatt a közösségi cselekvés és a formális önkéntesség közötti kapocsként működik. Ezzel betölti azt a szerepet, amelyet Bartal (2025) az informális önkéntesség rekrutációs potenciáljaként azonosít. A többes tagság lehetősége – amely szerint az önkéntesek egyszerre több csoporthoz is tartozhatnak – tovább erősíti a spektrum logikáját, és megnehezíti a szervezetek rigid tipologizálását.

A hálózat működését tekintve Csíkszentmiklóson nem a „létra-modell” szerinti lineáris előrehaladás figyelhető meg, hanem egy rugalmas, többszörös belépési pontokkal jellemezhető részvételi rendszer. A Junior Program és a nagyrendezvények alkalmi bevonódási terepe olyan átmeneti struktúrát hoz létre, amelyben a formális szervezetek utánpótlása részben informális részvételi mintázatokból épül fel. Az Önkéntes Tűzoltók esetében a próbaidő intézménye ugyanezt a fokozatos integrációt szolgálja, a Hentescsapatnál pedig a közösségi események köré szerveződő csoportos akció teremti meg a rugalmas részvétel alapját.

A részvételi formák átjárhatósága nemcsak szervezeti, hanem életút-perspektívából is értelmezhető. A részvétel intenzitása és jellege változik az életciklus során, és a helyi hálózat ezt képes részben követni: a fiatalok számára a Junior Program jelent belépési pontot, a felnőtt korosztály számára több formális és félig strukturált csoport kínál lehetőséget, míg az idősebb korosztály számára az Idősek Klubja biztosít közösségi teret. A nagyrendezvények e rendszerben mindhárom csoportot összekapcsolják, és alkalmasak arra, hogy az egyébként elkülönülő részvételi formák között átmeneti hidat képezzenek.

Összességében a hálózat bemutatása és működési logikájának elemzése azt mutatja, hogy a csíkszentmihályi önkéntesség egy hibrid, sokszintű és erősen átjárható struktúrában valósul meg. A formális és informális részvételi formák nem elkülönülnek, hanem egymást kiegészítve teremtik meg azt a rugalmas rendszerű közösségi infrastruktúrát, amely a település önkéntes életének fenntarthatóságát biztosítja.

A fenntarthatóságot alapvetően a részvételi spektrum működése határozza meg: a csoportok közötti kiegészítő szerepek, az eltérő elköteleződési szintek befogadása és az élethelyzeti változások kezelése mind hozzájárulnak a rendszer rugalmasságához. A SWOT-fókuszú vezetői interjúk több olyan erősséget azonosítottak, amelyek stabilizálják a hálózatot: a közel 150 fős önkéntesbázis, az erős utánpótlási csatornát jelentő Junior Program, a Közbirtokosság anyagi hozzájárulása, valamint a település nagy rendezvényeiben megvalósuló együttműködés. A generációk közötti kapcsolódások és a közösségi eseményekhez kötődő mobilizáció szintén a fenntarthatóságot erősítik.

Ugyanakkor jelentős kockázatok is megjelennek. A Közbirtokosság gazdasági környezetből fakadó sérülékenysége, az Önkéntes Tűzoltóság információáramlással kapcsolatos nehézségei, valamint a Hentescsapat esetében tapasztalt motivációs aszimmetria a hosszú távú működést gyengíthetik. Az Ifjúsági Egyesületet érintő generációs feszültségek és a digitalizáció által csökkenő fizikai részvételi hajlandóság tovább növeli a kockázatokat. A formális önkéntesség számára a legjelentősebb korlát az időbeli erőforrások szűkössége: az elnöki interjúk szerint kevés az olyan személy, aki tartósan képes magas elköteleződési szintet vállalni, mivel a személyes és informális kötelezettségek gyakran elsőbbséget élveznek.

A fenntarthatóság kulcsa ezért a rugalmasság fenntartása: a hálózat akkor maradhat életképes, ha képes továbbra is befogadni az alkalmi részvételt, és közben biztosítani tudja az átmeneteket az informális és a formális részvételi szintek között. A településen már létező példák – például az Ifjúsági Egyesületből a Közbirtokosság vezetésébe való átáramlás – arra utalnak, hogy ez a struktúra működőképes, de tudatos megerősítést igényel.

Az önkéntescsapatok által említett és itt összefoglalt problémák kezelése és megoldása mellett, figyelembe véve a formális önkéntesség és informális/segítő jellegű kötelezettségek feszültségét, az önkénteseket bevonó programoknak rugalmasabb megközelítést lenne érdemesebb alkalmazniuk az időbeli elkötelezettségek és a részvétel gyakorisága tekintetében. Javaslatként megfogalmazható, hogy a kutatás alapján indokolt olyan rugalmas részvételi lehetőségek előtérbe helyezése, amelyek nem követelnek állandó elköteleződést,

mégis lehetőséget biztosítanak az alkalmi bevonódásra. A nagy rendezvények jellegzetesen ilyen terek, de további rövid távú vagy egyszeri feladatok kínálata csökkentheti a részvételi korlátokat.

Az életút-szemlélet megerősítése szükséges a formális szervezetek közötti átjárás biztosításához. Az Ifjúsági Egyesületből a felnőtt önkéntes csoportokba való átmenet tudatos szervezése, valamint az időskorúaknál az Idősek Klubja felé történő átlépés lehetősége hozzájárulhat a spektrumszerű részvételi rendszer stabilizálásához.

A generációs feszültségek csökkentése érdekében indokolt a fiatalok autonómiájának erősítése, és olyan párbeszédforumok kialakítása, amelyek segítik a szerepek, elvárások és felelősségi körök tisztázását. Ez hosszú távon megkönnyítheti a fiatal önkéntesek szervezeti integrációját és csökkentheti a kiszorulás vagy a frusztráció érzését.

A kutatás módszertani korlátja, hogy kizárólag a vezetői és aktív tagi interjúk nézőpontjára támaszkodott, ami egy belülről építkező, szükségszerűen torzított képet eredményez a helyi részvételi dinamikáról. Hiányoznak a nem-résztvevők és a segített személyek percepciói, amelyek nélkül a feszültségek és a kapcsolati struktúrák teljesebb értelmezése nem lehetséges. Emellett nem álltak rendelkezésre életút-adatok, így nem volt vizsgálható a többes tagság, illetve a részvételi formák közötti átmenetek folyamata.

Összességében elmondhatjuk, hogy a csíkszentmihályi önkéntes hálózat egy rugalmas, hibrid és életúton átívelő részvételi rendszerként írható le, amelynek fenntarthatósága a formális és informális részvételi formák dinamikus egyensúlyán és a közösségi átmenetek tudatos támogatásán múlik.

IRODALOM

Bartal Anna Mária (2025): A „láthatatlan” önkéntesség – néhány adalék az informális önkéntesség differenciált megközelítéséhez és leírásához. *Önkéntes Szemle*, 5(3) pp. 3-25.

DOI: <https://doi.org/10.53585/OnkSzem.2025.3.3-25>

Erőss Nóra (2025): *Közösségfejlesztés az önkéntesség tükrében: A Csíkszentmihályi Ifjúsági Egyesület és más helyi csoportok tapasztalatai*. Szakdolgozat. Babeş-Bolyai Tudományegyetem, Szociológia és Szociális Munka Kar, szociális munka szak, Kolozsvár. Témavezetők: dr. Szabó Béla egyetemi docens és dr. Dániel Botond egyetemi adjunktus.

Einolf, Christopher – Prouteau, Lionel – Nezhina, Tamara – Ibrayeva, Aigerim R. (2016): Informal, unorganized volunteering. In: Smith, David H. – Stebbins, Robert A. (eds.): *The Palgrave Handbook of Volunteering, Civic Participation, and Nonprofit Associations*. London: Palgrave Macmillan, pp. 223-241. DOI: https://doi.org/10.1007/978-1-137-26317-9_10

- Finkelstein, Marcia A. – Brannick, Michael T. (2007): Applying theories of institutional helping to informal volunteering: Motives, role, identity, and prosocial personality. *Social Behavior and Personality*, 35(1) pp. 101-114. DOI: <https://doi.org/10.2224/sbp.2007.35.1.101>
- Ramaekers, Marlou JM – Verbakel, Ellen – Kraaykamp, Gerbert (2022): Informal volunteering and socialization effects: Examining modelling and encouragement by parents and partner. *Voluntas*, 33(2) pp. 347-361. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11266-021-00315-z>
- Rochester, Colin – Paine, Angela Ellis – Howlett, Steven – Zimmeck, Meta (2016): *Volunteering and Society in the 21st Century*. London: Palgrave Macmillan.
- Sárosi-Blága Ágnes – Silló Ágota (2017): Önkéntesség és közösségfejlesztés a székelyföldi térségben. *Kultúra és Közösség*, 8(3) pp. 61-72.
https://www.kulturaeskozosseg.hu/index.php?option=com_content&view=article&id=88&Itemid=93
Letöltve: 2025.11.27.
- Woolvin, Mike – Harper, Helen (2015): *Volunteering 'below the radar'? Informal volunteering in deprived urban Scotland: Research summary*.
<https://www.volunteerscotland.net/wp-content/uploads/2022/11/Informal-Volunteering-in-Deprived-Urban-Scotland.pdf> Letöltve: 2025.11.06.

NŐK ÉS ESÉLYEK A BÖRTÖNBEN – A MAGYARORSZÁGI BAPTISTA EGYHÁZ BÖRTÖNMISSZIÓS SZOLGÁLATÁNAK REINTEGRÁCIÓS PROGRAMJA

KERESKEDŐ EMŐKE¹

Absztrakt

A női fogvatartottak reintegrációja kiemelt társadalmi jelentőségű, mivel a sikeres visszailleszkedés csökkenti a visszaesés kockázatát, erősíti a közösségek biztonságát és mérsékli a hátrányos helyzet generációkon átívelő újratermelődését. A női elítéltek sajátos élethelyzete – különösen az anyasághoz, a családi szerepekhez és a társadalmi stigmatizációhoz kapcsolódóan – olyan célzott támogatási formákat igényel, amelyek túlmutatnak a hagyományos büntetés-végrehajtási eszközökön. Az esettanulmány a női fogvatartottak reintegrációjának kérdését vizsgálja a Magyarországi Baptista Egyház börtönmissziós szolgálatának keretében, különös tekintettel a lelki és társadalmi támogatás szerepére. A tanulmány először bemutatja a női fogvatartottak speciális pszichoszociális jellemzőit, a stigmatizációt, a családi háttér és a gyermekektől való elszakadás hatásait, valamint az ezekre válaszoló hazai reintegrációs programokat (különösen az EFOP és EFOP-Plusz projekteket). Ezt követően a Magyarországi Baptista Egyház Reintegrációs Központjának létrehozásának terveit és működési modelljét ismerteti, amely komplex, multidiszciplináris megközelítésben – lelki, jogi, szociális és munkaerőpiaci támogatással – segíti a szabadult nők újrakezdését. Az esettanulmány részletesen bemutatja a reintegrációs programban szolgáló önkénteseket, feladataikat, eredményeiket. Elemzésem fő megállapítása, hogy a sikeres női reintegráció kulcsa a személyre szabott, hitre és közösségre épülő támogatási rendszer, amely már a börtön falain belül elkezdődik. Ebben kiemelt szerepet kap a társadalmi érzékenyítés, a nőspecifikus programok fejlesztése és az utógondozási szolgáltatások bővítésének fontossága, mint a visszaesés csökkentését és a társadalmi kohézió erősítését szolgáló alapvető tényező. Az önkéntesek jelenléte kulcsfontosságú a reintegrációs folyamatban, mivel személyes elköteleződésük, hitelességük és támogató kapcsolattartásuk olyan kiegészítő lelki és érzelmi erőforrásokat nyújt, amelyek értékes módon gazdagítják a büntetés-végrehajtás szakmai munkáját. Az önkéntes segítők jelenléte hidat képez a börtönben kialakuló belső változás és a társadalomba való visszakapcsolódás között, elősegítve a bizalom, a motiváció és a reális jövőkép kialakulását.

Kulcsszavak: női fogvatartottak, reintegráció, börtönmisszió, vallás, önkéntesség, Magyarországi Baptista Egyház, társadalmi felelősségvállalás

¹ Kereskedő Emőke önkéntes koordinátor, női börtönmisszió vezető, Baptista Egyházi Szociális Módszertani Központ.

Opportunities for women in prison: The reintegration program of the Hungarian Baptist Church's Prison Mission

Emőke Kereskedő

Abstract

The reintegration of female prisoners holds significant social importance, as successful resettlement reduces the risk of recidivism, strengthens community safety, and helps mitigate the intergenerational reproduction of social disadvantage. The unique life circumstances of women in prison—especially those related to motherhood, family roles, and societal stigma—call for targeted forms of support that extend beyond traditional correctional interventions. This case study examines the reintegration of female inmates within the prison ministry of the Hungarian Baptist Church, with particular attention to the role of spiritual and social support. The study first presents the specific psychosocial characteristics of female prisoners, the effects of stigmatization, family background, and separation from children, as well as the Hungarian reintegration programs that respond to these needs (especially the EFOP and EFOP-Plus projects). It then introduces the planned establishment and operational model of the Hungarian Baptist Church's Reintegration Center, which assists formerly incarcerated women through a complex, multidisciplinary approach—including spiritual, legal, social, and labour-market support. The case study also focuses on the volunteers serving in the reintegration program and analyzes their roles and their achievements. Its main conclusion is that the key to successful female reintegration lies in a personalized system of support grounded in faith and community, which begins within the walls of the prison. The study highlights the importance of social awareness, the development of gender-specific programs, and the expansion of aftercare services as fundamental factors that reduce recidivism and strengthen social cohesion. The presence of volunteers is essential in the reintegration process: their personal commitment, authenticity, and supportive engagement provide additional spiritual and emotional resources that meaningfully complement the professional work of the correctional system. Their involvement forms a bridge between the internal transformation initiated in prison and the women's re-entry into society, fostering trust, motivation, and the development of a realistic future perspective.

Keywords: female prisoners, reintegration, prison ministry, religion, volunteering, Hungarian Baptist Church, social responsibility

BEVEZETÉS

A női fogvatartottak reintegrációja kiemelt társadalmi jelentőségű, mivel a sikeres visszailleszkedés nemcsak a visszaesés kockázatának csökkenését eredményezi, hanem hozzájárul a közösségi biztonság erősítéséhez és a hátrányos helyzet generációkon átívelő továbbörökítése mérsékléséhez is. A női elítéltek reintegrációja különösen érzékeny terület, hiszen élethelyzetük gyakran kapcsolódik a családon belüli szerepükhöz, az anyasághoz, a gyermekektől való elszakadáshoz, illetve a társadalmi stigmatizációhoz, amelyek együttesen

összetett pszichoszociális kihívások elé állítják őket. A reintegrációban részt vevő nők sokszor többszörösen hátrányos helyzetből érkeznek: alacsony iskolai végzettség, rendezetlen családi háttér, párkapcsolati és anyagi bizonytalanság, addikciók vagy traumák jellemzik őket. E tényezők miatt számukra a szabadulást követő élet újraszervezése nemcsak jogi- és szociális-, hanem lelki- és közösségi támogatást is igényel.

A Magyarországi Baptista Egyház börtönmissziós szolgálata e folyamatban olyan kiegészítő szerepet vállal, amely a lelki gondozás, a közösségépítés, az értékalapú orientáció és az elfogadó kapcsolati háló biztosításával segíti az elítélteket. A börtönmisszió tevékenysége a személyes beszélgetésektől a csoportos alkalmakon és börtönmissziós órákon át egészen a szabadulás utáni támogatásig terjed, hangsúlyozva, hogy a belső lelki változás és a közösségi megtartó erő a reintegráció alapvető pillérei.

A program működésében kiemelt jelentősége van az önkénteseknek, akik személyes elköteleződésükkel, hitelességükkel és támogató jelenlétükkel olyan érzelmi és lelki biztonságot teremtenek, amelyet a résztvevők gyakran sehol máshol nem tapasztalnak. Az önkéntesek hidat képeznek a börtönben megkezdődő belső változás és a társadalomba való visszatérés között: motiválnak és példát mutatnak.

MIÉRT FONTOS A NŐK REINTEGRÁCIÓJÁVAL FOGLALKOZNI MAGYARORSZÁGON?

A női reintegráció a börtönből szabaduló nők társadalmi, pszichológiai és gazdasági visszailleszkedését jelenti, amely során különös hangsúlyt kapnak a családi kapcsolatok, az anyasághoz kapcsolódó szerepek és a társadalmi stigma kezelése, valamint a támogató, közösségi és hitbeli hálózatok bevonása a visszaesés kockázatának csökkentése érdekében (Covington – Bloom 2008).

A magyarországi női fogvatartottak helyzete különösen sérülékeny: a szabadulás után nehezebben találnak munkát, gyakran szembesülnek stigmatizációval, és családi kapcsolataik is sérülhetnek. A sikeres reintegráció nem csupán humanitárius, hanem társadalmi érdek is, hiszen a visszaesés csökkentése, a családok stabilitása és a társadalmi kohézió erősítése mind azon múlik, hogy teret adunk-e a változásnak és a második esélynek (Johnson 2012).

Összességében, a női fogvatartottak speciális igényeinek felismerése és a reintegrációjukat célzó programok fejlesztése kulcsfontosságú a magyar társadalom szempontjából. Az

újrakezdéshez nyújtott támogatás nem csak az egyéni életminőséget javítja, hanem csökkenti a társadalmi kockázatokat, és elősegíti a közösségek fenntartható fejlődését.

A női fogvatartottak helyzete Magyarországon

A magyar börtönpopulációban a nők aránya alacsony, 2023-ban körülbelül 5-6 százalékra volt tehető. Bár számuk abszolút értékben csekélyebb volt, de a női fogvatartottak speciális problémái miatt kiemelt figyelmet igényelnek a büntetés-végrehajtási intézményrendszerből. A női elítéltek körében gyakori az alacsony iskolai végzettség, a szociális depriváció, valamint a partneri vagy családon belüli erőszak megtapasztalása a bűnelkövetés előzményeként. A nők börtönbe kerülése sok esetben erős stigmatizációval jár, ami a szabadulás utáni társadalmi visszafogadást is akadályozza. Emellett az anyai szerep, a gyermekekkel való kapcsolat fenntartása külön pszichés és gyakorlati terhet jelent a büntetés-végrehajtás idején.

Amint a rendelkezésre álló bizonyítékok mutatják, az anya bebörtönzése nem mindig vezet a gyermek pszichopatológiás elváltozásához. Azonban a szülők bebörtönzése komoly kockázati tényező a hosszú távú pszichopatológiás megnyilvánulások kialakulásának szempontjából (Johnson – Waldfogel 2002). Hogy megértsük az anya bebörtönzésének a gyermek fejlődésére, illetve az anya-gyermek viszonyra tett hatását, Elizabeth Johnson és Jane Waldfogel (2002) szerint fontos megvizsgálunk a bebörtönzés előtti anya-gyermek kapcsolatot, a gyermek életkörülményeit az anya által börtönben töltött idő alatt, illetve a gyermeknek a másik szülővel fenntartott kapcsolatát.

A Joseph Murray – David Murray szerzőpáros 2010-ben arra a következtetésre jutott, hogy a gyermeki kötődés biztonságát nemcsak az veszélyezteti, hogy az anya börtönben van, hanem az is, hogy a gyermek nem tarthat fenn kapcsolatot az anyával, továbbá, hogy nem biztosak az életkörülményei, illetve, hogy a környezetében nem magyarázzák meg az anya távolmaradásának okait. Azt is megállapítják, hogy az anya bebörtönzése nagyobb valószínűséggel fogja negatív irányba befolyásolni a szülő-gyermek kötődést, mint az apa bebörtönzése. Egy vizsgálat, amely a pillanatnyilag bebörtönzött anyák 2,5-7,5 év közötti gyermekeiből álló korcsoportot vizsgálta a kötődések szempontjából, kimutatta, hogy a gyermekek 63 százaléka bizonytalan kötődésekkel rendelkezik, ami az anyát illeti (Murray – Murray 2010).

A kötődés biztosabbnak, erőteljesebbnek bizonyult a vizsgálat szerint abban az esetben, ha a gyermek az anyától való elválást szomorúsággal és nem haraggal élte meg, illetve, ha a

gyermek idősebb volt. A vizsgálat azt is bebizonyította, hogy a gyermekek 83 százaléka az elválás első két hetében rendszeresen hívta az anyját. Meg kell azonban említeni, hogy ebben a vizsgálatban nem alkalmaztak kontrollcsoportot. Egybehangzóan azon véleménynel, hogy a bebörtönzött anyák gyermekei magasabb kockázati csoportba tartoznak, Rebecca Shlafer és Joan Poehlmann (2010) rámutattak arra, hogy azoknak a gyermekeknek a többsége, akiknek az anyjuk börtönben volt, nem egyértelműen kötődött anyjához. Ugyanakkor azoknál a gyermekeknél, akik az anya távolléte alatt is folyamatos és jó ellátásban részesültek, a kötődés erősebb és biztosabb volt.

Azok az anyák, akikkel a börtönben találkoztam, sok esetben úgy kerültek a rácsok mögé, hogy a férjükkal együtt tartóztatták le őket, így a gyermekeik egyszerre veszítették el a szüleiket. A legtöbb nőnek a gyermekeiktől való kényszerű távollét okozta a legnagyobb hiányérzetet és szenvedést a rácsok mögött. Személyesen ismertem olyan fogvatartottat, akit a férje szoktatott rá a kábítószerekre, és kiállította őt az utcára. Amikor a nőt letartóztatták, a kisebb gyermekeket ideiglenesen gondozásba helyezték, ami jelentős érzelmi megterhelést okozott számára. A nő a börtönben folyamatosan sírt, kifejezte szorongását, tervezte, hogyan tud majd a szabadulását követően leválni a férjéről, aki még a börtön falai között felvette vele a kapcsolatot, és kezdeményezte a békülést. A tapasztalatok azt mutatják, hogy az ilyen, partnerkapcsolathoz kötődő dinamikák, valamint a gyermekektől való elszakadás kiemelt pszichológiai stresszforrást jelentenek a női fogvatartottak számára, és alapvetően befolyásolják a reintegráció folyamatát.

A női elítéltek reintegrációja során kiemelt jelentőségű az anyaszerep és a családi kapcsolatok vizsgálata. Azokban az esetekben, amikor mindkét szülőt egyszerre tartóztatják le, a gyermekek kettős veszteséget élnek át: nem csupán egyik, hanem mindkét szülői támasztól elszakadnak. E körülmény különösen súlyos terhet ró a gyermekekre, hiszen ilyen esetben rokonokhoz vagy nevelőszülőkhöz kerülnek, ahol fokozódhat az érzelmi biztonság hiánya.

A börtönbüntetés így nemcsak jogi és társadalmi következményeket hordoz, hanem mélyen hat a családi kötelékekre nézve is. A gyermekektől elszakadás gyakran a reintegráció egyik legkomolyabb akadálya, mivel az anya identitásának, önértékelésének és jövőbeli terveinek központi eleme a szülői szerep.

Kutatások is rámutatnak arra, hogy azok a nők, akik szoros kapcsolatot tudnak fenntartani gyermekeikkel a fogvatartás ideje alatt (például látogatások, levelezés vagy telefonhívások

révén), nagyobb eséllyel illeszkednek vissza a társadalomba szabadulásukat követően. A családi kötelékek erősítése tehát nemcsak a gyermekek érdekét szolgálja, hanem a visszaesés megelőzésének is hatékony eszköze lehet.

A stigmatizáció és a család szerepe a női fogvatartottak életében

A női fogvatartottakra különösen erős társadalmi stigma nehezedik. A közvélemény gyakran erkölcsi alapon is elítélőbb a női bűnelkövetőkkel szemben, mivel a női szerepekkel kapcsolatos társadalmi elvárások (például gondoskodás, anyaság, áldozatiság) nehezen férnek össze a kriminalitás képével. Emiatt a szabadulás utáni reintegrációt jelentősen megnehezíti a környezet elutasítása, a munkaerőpiaci diszkrimináció és a megbélyegzés.

A család szerepe kettős: egyszerre lehet védő és kockázati tényező. A támogató családi kapcsolatok a szabadulás után fontos védőfaktort jelentenek a bűnismétlés ellen. Ugyanakkor gyakori, hogy a női fogvatartottak bántalmazó kapcsolatokból érkeznek, és szabaduláskor nincs hová visszatérniük, vagy veszélyes, bűnözői környezet várja őket. A szociális ellátórendszer és a reintegrációs programok egyik legnagyobb kihívása ezért a biztonságos, támogató környezet biztosítása.

A női fogvatartottak bezártság-élménye összetettebb és gyakran intenzívebb, mint a férfiaké. Pat Carlen (2002) szerint a nők erősebb családi kötelékekkel rendelkeznek, így a börtönfalak miatti elszakadás súlyosabb pszichés terhet jelent számukra. Továbbá, Stephanie Covington és Barbara Bloom (2003) kutatásai rámutatnak, hogy a nők gyakran komplex traumákkal, családi felelősségekkel és stresszel küzdenek, amelyek befolyásolják rehabilitációjuk sikerességét. Nicole Messina és munkatársai pedig hangsúlyozzák, hogy a mentális egészség és a családi kapcsolatok minősége jelentősen különbözik nemek szerint, ami meghatározó a reintegráció folyamatában (Messina et al. 2006).

A női bűnelkövetők reintegrációjának társadalmi kérdései

A büntetés-végrehajtás és a reintegrációs szakirodalom hagyományosan férfiközpontú. A börtönrendszer struktúrája, a programok többsége elsősorban a férfi fogvatartottak igényeihez igazodik. Bár Magyarországon is léteznek kifejezetten nőknek szóló reintegrációs kezdeményezések (például anya-gyermek programok, képzések), ezek száma és kapacitása korlátozott.

A női bűnelkövetők jellemzően kisebb arányt képviselnek a teljes fogvatartotti populációban, de speciális kriminológiai és pszichoszociális profiljuk miatt eltérő szükségletekkel

rendelkezik. Sok nő áldozati tapasztalattal érkezik (családon belüli erőszak, szexuális bántalmazás), gyakran alacsony iskolai végzettségű, szegénységben élő, marginalizált társadalmi csoportokból származik. E tényezők növelik a bűnelkövetés kockázatát, ugyanakkor a reintegráció során külön figyelmet és komplex, interdiszciplináris megközelítést igényelnek. A kutatások hiányosságai miatt gyakran nem áll rendelkezésre elegendő adat arról, hogy mely programok a leghatékonyabbak női fogvatartottak esetében, hogyan lehetne személyre szabottabban támogatni őket a börtönben és szabadulás után. Ennek pótlása és a téma iránti érzékenyebb, tudományos és szakpolitikai megközelítés fontos lépés lenne a bűnismétlés csökkentése és a társadalmi reintegráció elősegítése felé.

Magyarországon nincs pontos, minden évben közölt statisztika. A büntetésvégrehajtási felvételnél készített egészségügyi felmérésekből és kutatásokból néha becsült adatok azonban vannak, így például:

- A Nemzeti Drog Fókuszpont (EMCDDA Country Report) beszél arról, hogy a fogvatartottak között általában 30-50 százalékos közötti arányban vannak, akik életükben már használtak illegális szert.
- Magyar tanulmányokban (lásd Fazekas – Papp 2017) szerepel, hogy a női fogvatartottaknál is jellemző a szerhasználat, de pontos hazai arányt nem minden vizsgálat különít el.

VISSZAESÉSI ARÁNYOK ÉS UTÁNKÖVETÉS

A magyar börtönpopulációban a 3 éves visszaesési arány körülbelül 41 százalék. A női elítéltek esetében valamivel alacsonyabb (megközelítőleg 30-35 százalék), de így is magas. A szakirodalom szerint a visszaesés fő okai között szerepel a szabadulás utáni támogatás hiánya, különösen a lakhatás, a munka és a pszichés segítség biztosításának elégtelensége.

A tudományos kutatások és a programértékelések egyaránt kiemelik az alábbi főbb nehézségeket:

- A képzések nem eléggé személyre szabottak, nem igazodnak a nők tanulási szükségleteihez.
- A vallási és pszichológiai programok pozitív hatásai a szabadulás után csökkennek a gyenge utánpótlás miatt.
- A családi kapcsolatépítésre irányuló programok száma és intenzitása alacsony.
- Lakhatási és munkaerőpiaci diszkrimináció sújtja a szabadult nőket.
- Kevés a kifejezetten nőkre szabott jóvátételi és resztoratív program.

Összességében a magyar büntetés-végrehajtási rendszer jelentős lépéseket tett a reintegráció fejlesztése érdekében, különösen az uniós támogatású EFOP-programok révén. A női fogvatartottak bevonása és támogatása kiemelt cél lett, és számos pozitív eredmény született, mint az iskolai végzettség megszerzése, szakmai képzések, jóvátételi programok és hozzátartozói támogatás.

Ugyanakkor a szakirodalom egyértelműen rámutat arra, hogy a női elítéltek sajátos szükségleteit csak részben sikerül figyelembe venni. A jövőben elengedhetetlen lenne a képzési módszerek differenciálása, az utógondozási szolgáltatások bővítése, és a családi kapcsolatok erősítése érdekében indított programok fejlesztése.

A NŐI FOGVATARTOTTAK REINTEGRÁCIÓS PROGRAMJAI MAGYARORSZÁGON

A büntetés-végrehajtás egyik legfontosabb társadalmi feladata a fogvatartottak sikeres reintegrációjának elősegítése. A reintegráció célja nem csupán a visszaesés esélyének csökkentése, hanem a szabadult személy társadalmi beilleszkedésének támogatása, a munkavállalási esélyek növelése, és a társadalmi béke, biztonság erősítése is. Különösen fontos ez a női fogvatartottak esetében, akik a férfiakhoz képest eltérő társadalmi és pszichológiai sajátosságokkal rendelkeznek, és sokszor fokozottan sérülékenyek.

A reintegrációs programok céljai és típusai

A magyar büntetés-végrehajtási rendszer a reintegrációt a visszaesés megelőzésének, a közbiztonság növelésének és a társadalmi beilleszkedés támogatásának eszközeként értelmezi. A fő cél, hogy a szabaduló személy jogkövető életmódot folytasson, képes legyen legális jövedelemszerzésre, és stabil szociális környezetbe térjen vissza.

A programok fő típusai:

- Alapkompetencia-fejlesztés és oktatás: írás-olvasási készségek fejlesztése, általános iskolai végzettség megszerzése.
- Szakmai képzések: piacképes szakképesítések (pl. konyhai kisegítő, varrónő, ápolási asszisztens).
- Munkaerőpiaci tréningek: álláskeresési technikák, önéletrajzírás, interjúfelkészítés.
- Jóvátételi programok: resztoratív szemléletű gyakorlatok, pl. áldozatnak címzett bocsánatkérő levél, közösségi szolgálat.
- Pszichológiai és mentálhigiénés támogatás: kríziskezelés, trauma-feldolgozás.

- Vallási programok: börtönlelkészi szolgálatok által szervezett hitbeli és közösségi foglalkozások.
- Családi kapcsolatok erősítése: hozzátartozók bevonása, családi látogatások támogatása.

A női fogvatartottaknál e programok különös jelentőséggel bírnak, mert a kirekesztettségük mértéke nagyobb, és sérülékenységük különös figyelmet igényel.

A MAGYARORSZÁGI REINTEGRÁCIÓS PROGRAMOK ÉS EREDMÉNYEK

EFOP-1.3.3-16-2016-00001 projekt

Ez volt az első országos szintű, uniós támogatással megvalósult reintegrációs program, amely női fogvatartottakat célzott.

Fő tevékenységei:

- Egyéni fejlesztési tervek készítése, motivációs interjúk.
- Alapkompetencia-fejlesztő képzések.
- Iskolai végzettség megszerzésének támogatása.
- Szakmai képzések.
- Jóvátételi programok, resztoratív módszerek.
- Munkaerőpiaci tréningek.
- Hozzátartozói támogatás.

Eredmények (összesített, férfiakat és nőket együtt számolva):

- Több mint 7 800 fogvatartott bevonása.
- 2 200 fő részvétele alapkompetencia-fejlesztő képzéseken.
- 1 400 fő szakmai képesítést szerzett.
- 831 fő szabadulás után munkába állt vagy regisztrált álláskereső lett.
- 183 jóvátételi program valósult meg.
- 1 150 hozzátartozó bevonása történt meg.

E program úttörő volt abban, hogy országos szinten egységes szakmai protokoll szerint valósult meg a reintegrációs munka.

EFOP-Plusz-3.1.1-24-2024-00001 (2024-2026)

A program új szakasza célzottan épít a korábbi eredményekre, és külön kiemeli a nők reintegrációjának fontosságát.

Célkitűzései:

- 4 000 fogvatartott, köztük kiemelt célcsoportként a nők bevonása.
- 750 fő piacképes szakmai képesítést szerezzen.
- 600 fő kerüljön közösségi foglalkoztatásba.
- Szabadulás utáni 1 éves utánkövetés biztosítása.
- Hozzá tartozói támogatás erősítése.

Vallási és közösségi programok

A magyar börtönökben működő börtönlelkészi szolgálatok számos vallási és közösségi foglalkozást kínálnak, amelyek célja a lelki megerősödés, az önismeret és a morális felelősségérzet fejlesztése.

Di Blasio (2024) kutatásának főbb megállapításai női fogvatartottak körében:

- A vallási programok segítik az önkontroll fejlődését és a morális tájékozódást.
- Javul az életcél-tudatosság és a lelki béke érzete.
- Ugyanakkor a szabadulás utáni vallási közösséghez kapcsolódás gyakran hiányzik, így a pozitív hatás elhalványulhat.

A jóvátételi programok

A jóvátételi programok célja a felelősségvállalás, az áldozattal és a közösséggel való kapcsolat helyreállítása. Magyarországon ezek még kevésbé elterjedtek, de az EFOP-programban több mint 180 alkalommal valósultak meg.

A női fogvatartottaknál ezek különösen hasznosak lehetnek, mert ők gyakran erősebben élik meg a büntudatot és a megbánást – ugyanakkor jelenleg kevés a kifejezetten nők igényeire szabott resztoratív program.

A MAGYARORSZÁGI BAPTISTA EGYHÁZ HITÉLETI REINTEGRÁCIÓS STRATÉGIÁJA

Az egyházi keretek között megvalósuló reintegrációs iroda (Baptista Reintegrációs Központ) létrehozásának ötlete közel két éve fogalmazódott meg. A cél egy olyan támogató központ kialakítása volt, amely nem csak a szabadult elítéltek társadalmi visszailleszkedését segíti, hanem családjaiknak és közösségeiknek is támaszt nyújt. Az iroda tervezése során különös hangsúlyt kapott a lelki támogatás biztosítása, hiszen az egyház jelenlétének erős motivációs és közösségépítő ereje van. Emellett a gyakorlati segítségnyújtás – például lakhatási,

munkaerőpiaci, jogi vagy szociális ügyekben – ugyancsak a program szerves részét képezi. Az iroda hosszú távú célja, hogy biztonságos átmenetet nyújtson a börtön és a társadalom között, valamint erősítse azon kapcsolódási pontokat, amelyek a visszaesés megelőzésében kulcsszerepet játszanak.

Az iroda tervezésének folyamatában kiemelt szerepet kapott egy önkéntes szakmai munkacsoport létrehozása is, amelyben az egyházi szereplők mellett külső szakemberek – szociális munkások, jogászok, pszichológusok és reintegrációval foglalkozó szakértők – is helyet kaptak. E multidiszciplináris szemlélet biztosította, hogy a reintegrációs iroda ne csupán lelki és közösségi támaszt nyújtson, hanem komplex, gyakorlati segítséget is kínáljon a szabadultak számára. A különböző szakterületek együttműködése lehetővé tette, hogy a tervezés során figyelembe vegyünk a visszailleszkedés jogi, társadalmi, pszichológiai és spirituális aspektusait egyaránt, ami hosszú távon erősítheti az iroda hatékonyságát és fenntarthatóságát.

A reintegráció támogatási modellje a Baptista Reintegrációs Központban

A Magyarországi Baptista Egyház reintegrációs programjai egységes szakmai szemlélet mentén valósulnak meg a büntetés-végrehajtási intézetben belül és azon kívül. A két terület között szoros tartalmi és módszertani átfedés van, ami biztosítja a szabadulást követő folyamatosságot és támogatást.

A büntetés-végrehajtási intézetben belüli csoportfoglalkozások, mentorálási és hitéleti programok megalapozzák azokat a készségeket és erőforrásokat, amelyekre a szabadulás után a közösségi ellátások, így a nappali ellátó, valamint a Baptista Reintegrációs Központ foglalkozásai épülnek. Ezek alapján a résztvevők számára folyamatos, egymásra épülő támogatási rendszer valósul meg, amely segíti a társadalmi beilleszkedést és csökkenti a visszaesés kockázatát.

A börtönmissziós program céljai és az önkéntesek szerepe a programban

A program célja elsősorban a szabadult személyek társadalmi és lelki újraintegrálása: az egyéni esetkezelésen alapuló segítségnyújtás a mindennapi élet kihívásaiban, a hitre épülő szemléletformálás, személyiségfejlesztés, közösségépítés, a családi, munkáltatói és gyülekezeti kapcsolatok építése, a visszaesés megelőzése és a tartós társadalmi beilleszkedés támogatása.

Az önkéntesek – többségükben nők – gyakran belső elhívásból és mély személyes elköteleződésből kapcsolódnak a börtönmisszióhoz. Jelenlétük nem csupán gyakorlati segítségnyújtást jelent, hanem lelki támaszt, bizalmat és empatikus figyelmet is nyújt a fogvatartottak számára, elősegítve személyes fejlődésüket és önbecsülésük helyreállítását. A férfi önkéntesek között akadnak olyanok is, akik saját életútjuk nehézségeiből merítve inspiráló példaképpé váltak: például van olyan, aki felépülő függő, húsz év droghasználat után most terápiás munkát végez támogatott lakhatásban, és tapasztalatait a fogvatartottak segítésére fordítja. A javasolt programok kialakítása és tartalmuk összhangban áll mindazon szolgáltatási területekkel és módszertani elemekkel, amelyek az EFOP Plusz keretrendszerében kiemelt szerepet kapnak a fogvatartottak reintegrációjának támogatásában. A programok kialakítása során figyelembe vettük az alábbi, EFOP Plusz keretében meghatározott irányelveket:

- egyéni és csoportos foglalkozások (motiváció támogatása, esetkezelés, tanulást segítő és munkaerőpiaci támogatás, családi kapcsolatok erősítése);
- kompetenciafejlesztő foglalkozások (önismeret, konfliktuskezelés, kommunikáció, életvezetés, drog- és alkoholprevenció, agressziócsökkentés, asszertivitás);
- munkaszocializációs, foglalkozási rehabilitációs és szakmaképzési programok kreditpont-lehetőséggel; valamint
- célcsoportspecifikus programok és resztoratív/helyreállító, igazságszolgáltatáshoz kapcsolódó szolgáltatások.

A programjavaslatok célja, hogy elősegítsék a fogvatartottak társadalmi beilleszkedését és csökkentsék a visszaesés kockázatát.

A lelki naplóvezetés és a biblioterápiás műhely lehetőséget ad az önreflexió mélyítése, a lelki úton való haladásra. Tartalma: naponta/hetente visszatérő kérdések bibliai idézetek mentén. Javasoltak a biblioterápiás olvasmányok, a vezetett beszélgetések, a kreatív írás (pl. ima, levél önmagamnak, levél Istennek, „bűnbánati napló”).

A Baptista Reintegrációs Központ célja a szabadult fogvatartottak keresztény alapokon nyugvó reintegrációja és reszocializációja. Olyan komplex, hitre és emberi méltóságra épülő támogatási folyamatot biztosítunk, amely segíti a szabadultakat abban, hogy önálló, felelősségteljes, társadalmilag hasznos életet éljenek.

ÖSSZEGZÉS

A női fogvatartottak esetében kiemelten fontos a múlt feldolgozása, az önértékelés helyreállítása és a büntudat kezelése, amelyben a spiritualitás erőforrásként jelenhet meg. Az nemzetközi kutatások is alátámasztják, hogy a vallásos megtérés motiváló tényező lehet a társadalomba való visszailleszkedésben.

Végezetül egy személyes tapasztalatomat osztom meg, amely jól példázza, hogy a reintegrációs folyamat már a börtön falain belül megkezdődik, és első, elengedhetetlen lépése a felelősségvállalás kialakulása.

Amikor először ültem le négyszemközt beszélgetni fogvatartott nőkkel, feltűnt egy közös vonás: szinte mindenki „ártatlannak” vallotta magát. Nem egyszerűen jogi értelemben védekeztek így – a szavaikból az derült ki, hogy valóban így is gondolják.

Egy alkalommal egy olyan nővel beszélgettem, aki tudta, hogy a férje törvénybe ütköző dolgokat tesz. Láttá, hallotta, tisztában volt vele – mégsem próbálta megállítani, sem beavatkozni. Amikor erről kérdeztem, nyugodtan, minden megingás nélkül mondta: „De hát én semmit sem tettem, én ártatlan vagyok!”

E mondat mélyen megmaradt bennem. Rájöttem, hogy a sikeres reintegráció – vagyis az, hogy valaki a szabadulása után újra teljes értékű tagja legyen a társadalomnak – nem ott kezdődik, amikor valaki munkát kap, vagy lakhatást talál. Az első lépést sokkal korábban meg kell tenni: amikor a fogvatartott képes lesz őszintén szembenézni a saját felelősségével.

A kriminálpszichológiai szakirodalom is megerősíti e tapasztalatot. Shadd Maruna (2001) „Making Good: How Ex-Convicts Reform and Rebuild Their Lives” című munkájában fejti ki a „desistance theory”² egyik fontos alapgondolatát: a bűnismétlés elkerülésének kulcsa, hogy az elkövető képes legyen új, pozitív énképet kialakítani magáról. Ez azonban csak akkor lehetséges, ha először elfogadja múltbeli tetteit, és vállalja értük a felelősséget. Maruna kutatásai szerint sok korábbi elkövető egyfajta „új élettörténetet” alkot magának, amelyben korábbi bűneit beilleszti a változás és fejlődés narratívájába. Ha azonban valaki továbbra is „ártatlannak” látja magát, belső történetében nincs helye a változásnak, így a reintegrációs törekvések csak felszínesek maradhatnak.

² A dezisztencia-elméletek elfogadják, hogy a dezisztencia folyamata se nem gyors, se nem könnyű, és az utazás analógiájával illusztrálják a bonyolultságot. Jelentős időbe, akár évekbe is telhet a berögzült viselkedésminták és az azok mögötti problémák felfedése és megoldásuk.

A beszélgetés segített megérteni, hogy a reintegráció legelső és talán legnehezebb lépése a belátás. Nélküle minden más próbálkozás csak ideiglenes megoldás marad. És talán ez volt az első alkalom, amikor valóban láttam, milyen törekeny és bonyolult a határvonal bűn és ártatlanság között – nemcsak a jogban, hanem az emberek saját történeteiben is.

IRODALOM

- Carlen, Pat (2002): *Women and punishment: The struggle for justice*. Cullompton: Willan Publishing.
- Covington, Stephanie – Bloom, Barbara (2008): Gender-responsive treatment and services in correctional settings. *Woman and Therapy*, 29(3) pp. 9-33.
DOI: https://doi.org/10.1300/j015v29n03_02
- Di Blasio, Barbara (2024): A keresztény hit szerepe a női fogvatartottak reintegrációjában. *Belügyi Szemle*, 73 (3) pp.365-391
- Fazekas József – Papp Zsuzsanna (2017): *A női fogvatartottak helyzete és reintegrációja Magyarországon*. Budapest: [K. n.]
- Johnson, Byron M. (2012): *More God, less crime: Why faith matters and how it could matter More*. Conshohocken: Templeton Press.
- Johnson, Elizabeth Inez – Waldfogel, Jane (2002): Parental incarceration: Recent trends and implications for child welfare. *The Future of Children*, 12(1) pp. 55-71.
DOI: <https://doi.org/10.1086/341184>
- Maruna, Shadd (2001): *Making Good: How Ex-Convicts Reform and Rebuild Their Lives*. Washington, D.C.: American Psychological Association.
- Messina, Nicole – Burdon, William – Prendergast, Michael (2006): Predictors of prison misconduct among male and female inmates. *The Prison Journal*, 86(3) pp. 314-334.
- Murray, Joseph –Murray, David (2010): Parental incarceration, attachment and child psychopathology. *Attachment & Human Development*, 12(4), 289-309.
DOI: <https://doi.org/10.1080/14751790903416889>
- Shlafer, Rebecca J – Poehlmann, Joan (2010): Attachment and caregiving relationships in children affected by parental incarceration. *Attachment and Human Development*, 12(4) pp. 395-415. DOI: <https://doi.org/10.1080/14616730903417052>

HÁTRÁNYOS HELYZETŰ GYEREKEK MENTORÁLÁSA, REZILIENCIA FEJLESZTÉSE

KOVÁCS GIZELLA¹ – FEHÉRVÁRI ANIKÓ²

Absztrakt

Magyarországon minden negyedik gyerek közül egyet érint a szegénység és a kirekesztés kockázata. A hátrányos helyzetű gyermekek támogatása kiemelt társadalmi kérdés, cél az esélyegyenlőség növelése és a tanulási hátrányok csökkentése. Esettanulmányunk a Pro Talentis Hátrányos Helyzetű Gyermekek Képzését Támogató Közhasznú Alapítvány (PTA) mentorálási programját és a reziliencia fejlesztésében betöltött szerepét, hatásait vizsgálja. Az egyéni mentorálás a PTA munkájában egy hozzávetőleg 10 éven át tartó folyamat, amelyben a mentor tudását és tapasztalatát használva segíti a gyermekek-fiatalok személyes fejlődését, valamint a közösséghez tartozás érzését, illetve megtartó erőt nyújt a hátrányos helyzetű gyermekeknek. Írásunkban részletezzük az alapítvány munkáját, az elmúlt 15 év kvantitatív és kvalitatív eredményeinek összegzésével, a mentorálás reziliencia fejlesztő hatásának bemutatásával. Mindez hozzájárul a PTA szakmai programjának továbbfejlesztéséhez, kiterjesztéséhez és adaptálhatóságához más szervezetek számára.

Kulcsszavak: hátrányos helyzet, társadalmi felelősségvállalás, civil szervezetek, mentorálás, reziliencia

Mentoring disadvantaged students and developing resilience

Gizella Kovács – Anikó Fehérvári

Abstract

One in four children in Hungary is at risk of poverty and social exclusion. Supporting disadvantaged students is a key social issue, aiming to promote equal opportunities and reduce learning disadvantages. This paper examines the mentoring program of the Pro Talentis Public Benefit Foundation for Supporting the Education of Disadvantaged Students (Pro Talentis Hátrányos Helyzetű Gyermekek Képzését Támogató Közhasznú Alapítvány, PTA) and its role and impact on developing resilience. Individual mentoring within PTA is a long-term process lasting approximately 10 years. Through their knowledge and experience, mentors guide the personal development of children and young people while also fostering a sense of belonging and providing stability for those from disadvantaged backgrounds. This paper presents the work of the Foundation, summarizing the quantitative and

¹ Kovács Gizella, mentor, Pro Talentis Hátrányos Helyzetű Gyermekek Képzését Támogató Közhasznú Alapítvány.

² Fehérvári Anikó (PhD) egyetemi tanár, Neveléstudományi Intézet, ELTE Eötvös Loránd Tudományegyetem.

qualitative results of the past 15 years and highlighting the resilience-building effects of mentoring. All this contributes to the further development, expansion, and adaptability of the PTA's professional program for other organizations.

Keywords: disadvantaged students, social responsibility, civil organizations, mentoring, resilience

BEVEZETÉS

A hátrányos helyzetű gyermekeknek tanulási és fejlődési lehetőségei már a születéstől fogva beszűkülnek, ami jelentős részüknél beilleszkedési gondokhoz, hátrányos megkülönböztetéshez is vezet az iskolákban. Az oktatási rendszer nem képes figyelembe venni a családok eltérő adottságait, a szociokulturális hátrányból származó különbségeket (Híves 2015; Széll 2015). A tanulói teljesítmény és a családi háttér kapcsolata a különböző nemzetközi és hazai mérésekben is kimutatható, melyekből kiderül, hogy Magyarországon különösen erős az iskolai teljesítmény és a családi háttér közötti összefüggés (Széll 2015).

Az esettanulmányban a 2008 óta működő Pro Talentis Hátrányos Helyzetű Gyermekek Képzését Támogató Közhasznú Alapítványt (PTA) működését mutatjuk be. A PTA célja, hogy három városban (Budapest, Győr, Miskolc) közel száz gyermeknek olyan lehetőségeket biztosítson, amelyekkel hozzájárul képességeik kibontakoztatásához, segíti őket először az oktatási intézményekbe, majd ezen túl a munkaerőpiaci és általában a társadalmi beilleszkedésben. Az első vagy második osztályos gyerekeket az iskolák ajánlása alapján választja ki az alapítvány, csoportonként 14-16 gyereket, akiket egy professzionális mentor (pedagógus, szociális munkás) támogat a szülőkkel és iskolákkal szorosan együttműködve egészen középfokú tanulmányaik befejezéséig. A Pro Talentis Alapítvány átvállalja olyan iskolai és iskolán kívüli programok finanszírozását, amelyek hozzájárulnak a gyerekek iskolai közösséghez tartozásához (például kirándulás, erdei iskola), illetve egyéni képességeik kibontakoztatásához (nyelvtanulás, sportolás, zenei tanulmányok, fejlesztő foglalkozások). Fedezi olyan eszközök és szolgáltatások beszerzését, amelyek megteremtik a hatékony otthoni tanulás körülményeit (könyvek, számítógép, internet), vagy szükségesek a fenti programokon való részvételhez (hangszer, sportfelszerelés). Indokolt esetben, a rászoruló gyermekek egészséges fejlődése érdekében megszervezi bizonyos szociális alapellátási elemek biztosítását (meleg étkezés, ruházat, közüzemi díjak), illetve szakellátási szolgáltatásokhoz történő hozzájutást (fejlesztő pedagógus, pszichológus, szakorvos, logopédus). A közösséghez

tartozás elősegítése érdekében szervezet saját programokat is szervez támogatottjainak: havonta egyszer közös kulturális, szabadidős élmény (színház-, mozi-, hangverseny-, múzeumlátogatás) és nyári balatoni nyaralás.

A mentorok önállóan és csapatban is dolgoznak a feladatoktól függően. A minden csoportot érintő programokat közösen tervezik és valósítják meg. A mentori munkát havonta egy találkozó, szupervízió és évi egy, többnapos tréning támogatja. Ez utóbbi célja a visszatekintés a mentori írásbeli beszámolók alapján, illetve az értékelés és ennek alapján az alapítvány működésének továbbfejlesztése, valamint a mentori kompetenciák fejlesztése.

Az esettanulmány azt mutatja be, hogy ez a mentorálási folyamat mennyire segítette az Pro Talentis Alapítvány által támogatott gyerekeket, milyen mértékben fejlesztette a gyerekek rezilienciáját, hogy hátrányaik ellenére képesek legyenek sikeresen alkalmazkodni, rendelkezzenek a fejlődéshez szükséges kompetenciákkal, képesek legyenek önálló, felelős döntéseket hozni életükben. A mentorálási folyamatban Michael Ungar (2012) értelmezését vettük alapul, aki hangsúlyozza, hogy a reziliencia nem egy belső, fix tulajdonság, hanem egy folyamat, amely az egyén és a környezet (támogató közösség, intézmények) közötti interakcióban jön létre.

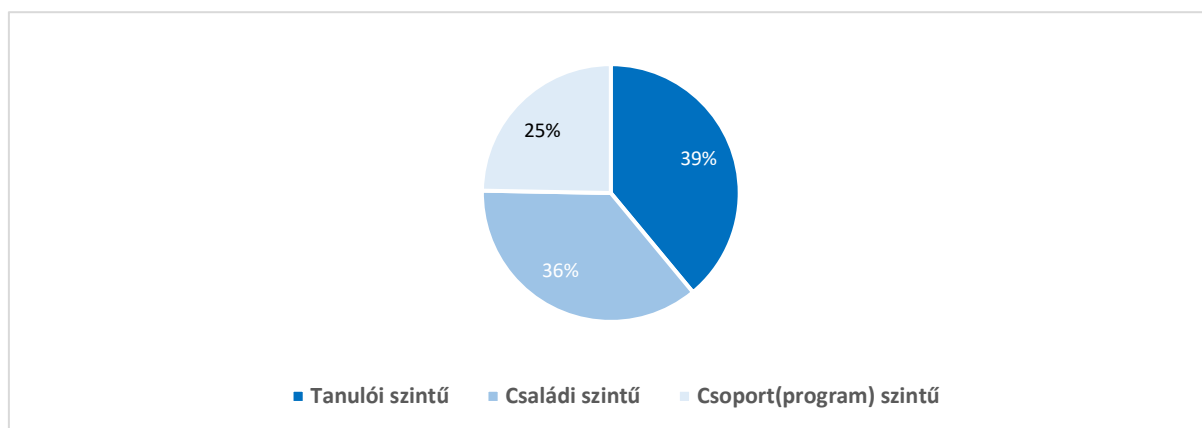
Az értékelést vegyes módszertannal végeztük, a kvantitatív rész a mentorok beszámolóí alapján készült, ami felöleli a Pro Talentis Alapítvány alapítása óta eltelt 15 év részletes anyagi kiadásait, a szervezett programokat, a családi állapotok változásait, a gyerekek iskolai életútját. A kvalitatív részben tanulókkal (5 fő) és szülőkkel (4 fő) készítettünk interjúkat. A szakirodalom szerint a reziliencia kutatása során több mutató is figyelembe vehető, ezek segítenek mérni vagy értékelni az egyén vagy a csoport rezilienciáját (Masten – Barnes 2018; Masten 2021). Ez alapján az interjú főbb témái a társas kapcsolatokra, a közösségi élményekre, a jövőképre, a megküzdési stratégiákra és önértékelésre irányultak. Az interjúk felvétele személyes formában történt, átlagos időtartalmuk 30 perc volt. Feldolgozásukat tartalomelemzéssel végeztük (Braun – Clark 2022).

A tanulmányban először számba vesszük a PTA-támogatások formáit és eloszlásait, eredményességi mutatóikat, majd bemutatjuk a támogatott gyerekek és családok reflexióit.

A PRO TALENTIS ALAPÍTVÁNY ÁLTAL NYÚJTOTT TÁMOGATÁSOK, 2009-2023

A mentori beszámolókból azt kódoltuk, hogy kik, mikor, hány alkalommal vettek részt a szervezett programokon, milyen egyéni, csoportos, illetve családoknak szóló támogatásokat kaptak az évek során (1. ábra). A PTA 931 esetben nyújtott támogatást 2009 és 2023 között. Ezek közül legnagyobb arányban (39 százalék) a tanulói, valamivel kisebb arányban (36 százalék) a családi szintű támogatások, és végül egynegyedük csoportos, program támogatás volt. Az esetszám egy adott programon, különórán részt vevő, vagy anyagi eszköz (például laptop) gyerekre lebontott számát jelenti.

1. ábra. A PTA által nyújtott támogatások megoszlása, százalékban (N=931)



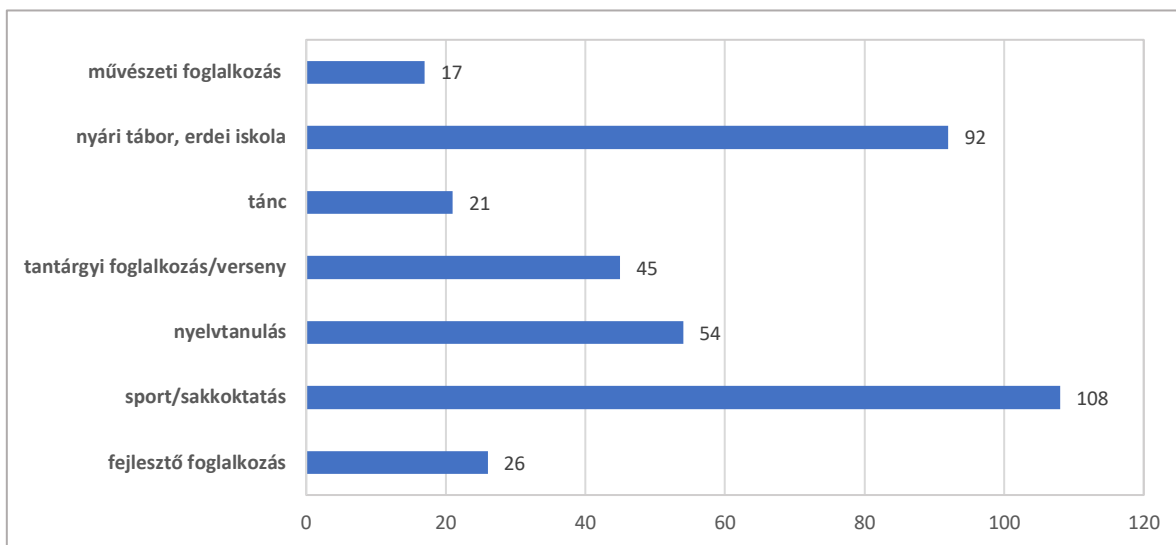
Forrás: PTA mentori beszámolók

Az idősoros adatok azt mutatják, hogy a COVID-járvány idején, 2020-ban és 2021-ben átmenetileg alacsonyabb volt a csoport szintű támogatás, mivel elmaradtak a közösségi programok, viszont nagyobb arányban kaptak a családok támogatást, a gyerekek pedig laptopot, tabletet, hogy csatlakozni tudjanak a digitális oktatáshoz.

A tanulói, vagyis egyéni szintű támogatások (2. ábra) szintje minden olyan támogatást jelent, ami a gyerek egyéni fejlődését szolgálja, így például: a tantárgyi felzárkóztatást, sport foglalkozásokat, erdei iskolát, nyári tábort, különböző művészeti tevékenységeket, mint rajz és tánc.

A diagramon látható, hogy a sportolás támogatása volt hangsúlyos, de a nyelvtanulás, a nyári táborok ugyancsak több esetszámot értek el. A tantárgyi megsegítés, illetve a fejlesztő foglalkozások is helyet kaptak a támogatásokban. Az alapítvány minden olyan extrakurrikuláris tartalmat támogat, ami a gyermek fejlődését szolgálja és a szülők nem tudják megfizetni.

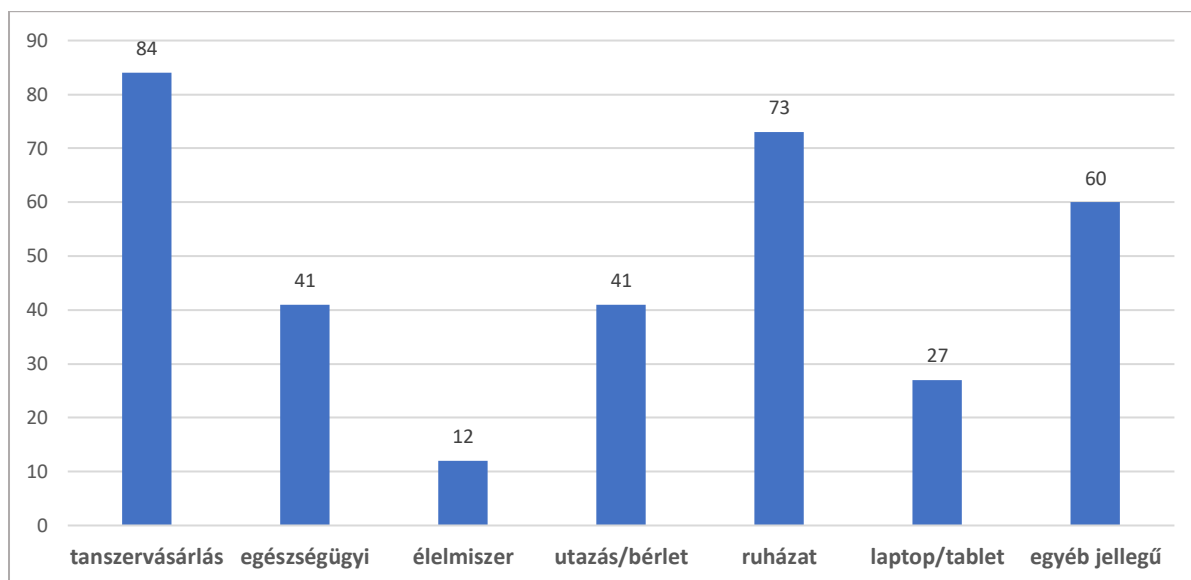
2. ábra. A PTA által nyújtott tanulói szintű támogatások esetszám szerint (n=363)



Forrás: PTA mentori beszámolók

A családi szintű támogatások (3. ábra) elsősorban anyagi jellegű támogatások, az adott család anyagi helyzetétől függően változtak. Céljaik a tanuláshoz szükséges feltételek biztosítása. Van olyan család, ahol ebbe az étkezés is beletartozik, míg másoknál inkább csak eszköz-szintű támogatást jelent.

3. ábra. A PTA által nyújtott családi szintű támogatások esetszám szerint (n=338)



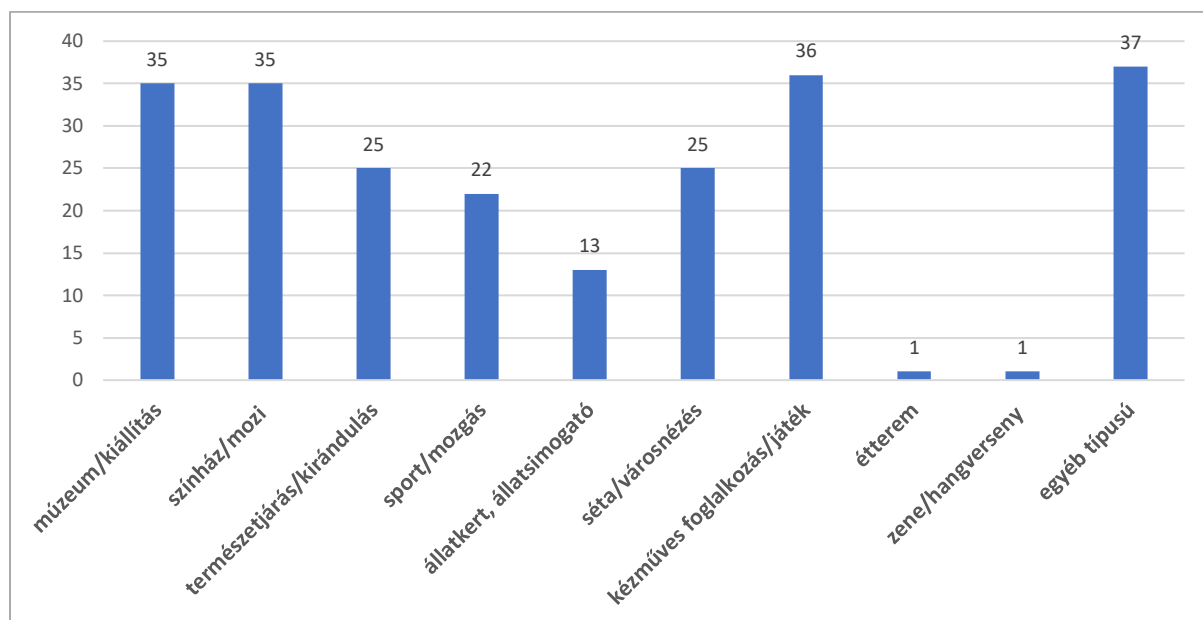
Forrás: PTA mentori beszámolók. Megjegyzés: az „egyéb jellegű” kategória magában foglalja a tanulást segítő anyagokat, a fejlesztő könyveket, a játékokat, illetve az iskolai színházbérletet.

Tanévkezdés alkalmával minden család kap iskolakezdési tanszertámogatást, valamint utazási bérletet. Néhány gyerek esetében ruházat és cipő, valamint sportszerek vásárlásához is

hozzájárul PTA. Kiemelendő még az egészségügyi támogatások csoportja, ide olyan támogatási formák tartoznak, melyek a középosztálybeli szülők számára természetes kiadások (pl. szemüveg, fogszabályzó). Emellett a szülők segítséget kapnak a gyereknevelésben is, a mentorok szakkönyveket, fejlesztő kiadványokat vásárolnak nekik, valamint a digitális technológiához való hozzáférést is minden gyerek számára biztosított. Az PTA közössége mellett az iskolai közösséghez tartozás szintén támogatandó, így segítik a részvételt az iskolai kirándulásokban, az egyéb kulturális, szabadidős programokban is.

A csoport szintű támogatások (4. ábra) a rendszeres havi kulturális programokon túl a karácsonyi közös ünnepi alkalmakat, az önismeretfejlesztési csoportokat is jelentik a PTA támogatási rendszerében.

4. ábra: A PTA által nyújtott csoport (program) szintű támogatások esetszám szerint (n=230)



Forrás: PTA mentori beszámolók.

A diagram (4. ábra) alapján látható, milyen sokféle közös, csoportszintű tevékenység volt az évek során. Az esetszám itt az adott programon részt vevő gyerekek számát jelenti. Ezek a havi rendszeres kulturális tevékenységeket, a múzeumlátogatást, a színházi előadást, a hangversenyt, a kirándulást jelentik. Az önismeret fejlesztése kiemelt szerepet kap a támogatási programban, mivel ez a sikeres pályaválasztást is megalapozza.

A csoport szintű programok célja a közösséghez tartozás mellett a kulturális tőke erősítése, olyan magas kultúra megtapasztalása, amely a családok életéből teljesen hiányoznak.

A PTA által támogatott tanulók és mentoraik jellemzői 2009 és 2023 között

A gyerekeket az általános iskoláik ajánlása alapján (a tanító családi és/vagy szociális helyzet alapján tesz javaslatot) választja ki a kuratórium. Csoportonként 15 gyerekről van szó, akik többnyire 5-6 családot jelentenek. Első vagy második osztályos koruktól tanulmányaik befejezéséig részesülnek a támogatásokban. 2008-ban kétcsoporttal indult (Budapesten és Győrben) a szervezet tevékenysége, ami 2009-ben egy budapesti csoporttal bővült, 2024-től pedig immár 7 csoporttal működik. Az esettanulmányban szereplő két budapesti és egy győri csoportban nem volt lemorzsolódás az évek során.

Indulása óta összesen 27 olyan fiatal felnőtt van, akiket legalább 10 éven át támogatott a PTA, közülük 20-an dolgoznak, a többiek még tanulnak, illetve tanulás mellett alkalmi munkát vállalnak, vagyis mindannyian dolgoznak valamilyen formában. Csupán hárman nem fejezték be a középiskolát, egy szakmunkásképzőt végzett, a többiek érettségiztek, és jelenleg a felsőoktatásba járnak (n=8), vagy technikumban szakmát tanulnak (n=3).

A fiatalok, habár már anyagilag nem támogatja őket még mindig részt vesznek az alapítványi programokon, illetve segítenek a mentoroknak a programok szervezésében, lebonyolításában. A segítő munkát a PTA alkalmazásában álló mentorok végzik, ők a szülőkkel és a gyerekek pedagógusaival együttműködve, gyermekközpontú szemlélettel keresik a gyerekek aktuális problémáira a megoldásokat. A mentorok képzett, tapasztalt pedagógusok, akik elkötelezettek a korszerű oktatási és nevelési módszerek mellett, és azonosulnak a PTA céljaival.

A mentorokat a kuratórium tagjai toborozzák, illetve a kuratórium tagjai döntenek arról, hogy egy adott csoportnak ki lesz a mentora. Ebben a döntésben fontos a mentor előképzettsége. A leendő mentor (fél)professzionális (pedagógus vagy szociális munkás) dolgozó, akinek van szakmai tapasztalata a hátrányos helyzetű gyerekekről, oktatásukról.

Fontos szempont volt, hogy egy városban több csoport működjön, hogy minden városban legyen egy „párja” a mentornak, akire számíthat ott, így a mentorok egymástól szakmai támogatást is kapnak. A mentorok szupervízióját havi találkozók biztosítják, ahol a mentorok mellett a kurátorok, is részt vesznek. Emellett évente egy hétvége szolgálja a mentorok szakmai fejlődését, ahol az igények alapján szervezett tréningeken vesznek részt.

AZ INTERJÚS VIZSGÁLAT EREDMÉNYEI

A PTA által támogatott tanulókkal (5 fő) és szüleikkel (4 fő) készítettünk félig strukturált interjúkat 2024 augusztusában és szeptemberében. A tanulókat F betűvel (mivel mind az öten 20-25 év közötti fiatalok), szüleiket Sz betűvel jelöltük.

Az interjúk tematikájukban a fiatalok rezilienciájának fejlődésére fókuszáltak, úgymint: az alapvető szükségletekre, a támogató kapcsolatokra, a csoportkohézióra, a jövőképre, a megküzdési stratégiákra és az önértékelésre.

A tanulói interjúk tematikus összefoglalása

Az alapvető szükségletek, mint a reziliencia meghatározó elemei. Az alapvető szükségletek tekintetében elmondható, hogy a fiatalok elégedettek jelenlegi anyagi helyzetükkel, mert ez jobb, mint amiben felnőttek. Ezt minden megkérdezett fiatal megerősítette, attól függetlenül, hogy albérletben, vagy még a szüleikkel élnek, de tervezik az elköltözést a párjukkal. Egyikük így fogalmazta meg: *„Nekem sikerült egy jó kis egzisztenciát létrehozni: van munkám, nem nélkülözünk, bár nem azt mondom, hogy házat tudunk venni, de, mondjuk, ha eltervezünk egy nyaralást, azt, mondjuk, ki tudjuk fizetni, el tudunk menni, tudunk pihenni.”* (F3)

A támogató kapcsolatok szerepe a reziliencia képességének kialakításában. A mentor által nyújtott támogatásról elmondták, hogy havi rendszerességgel találkoztak a közös programokon, korábban, az általános iskolai években csak ezeken, később, amikor már egyszerűbb volt a kapcsolattartás, a telefon és internet mindenki által használt felületek lettek, gyakrabban beszéltek. *„Anyukám nem tudott annyit érdemben hozzátenni, mint a [mentorom]. Leült velem fél órát, egy órát, nézni, böngészni, telefonálgatni, hogy merre lehetne képezni magam... tehát azért szerintem ezek komoly dolgok, hogy – idézőjelben mondom – egy vadidegen, (mert ugye [mentorom] nem idegen már) hisz benned és időt szán arra, hogy segítsen, a jövőddel kapcsolatban.”* (F3)

Mindannyian meghatározó szereplőnek tekintik életükben a mentorukat, azokat a készségeket, amiket a közös programok, a mentorálás által kaptak, a kilépést a komfortzónából, a pozitív visszajelzéseket, a csoportélményt, a valahová tartozás érzését. *„Egyre inkább elmélyült [a kapcsolatunk], egyre bizalmasabb voltam a [mentor]-al, illetve nekem ő egy olyan személy lett az életemben, aki mindig, úgymond, erőt adott ahhoz, hogy bizonyos dolgokat meg merjek tenni vagy merjek változtatni, egy kicsit kilépjek a*

komfortzónámból, ahhoz, hogy nekem jobb legyen, úgyhogy, ha valamiben nem voltam biztos, vele egy beszélgetés segített eldönteni azt, hogy az úgy jól lesz.” (F1)

A csoportkohézió, mint a reziliencia fejlődését segítő tényező. Saját korosztályukon belül tartják a kapcsolatot alapítványi társaikkal. Nagyon fontos ugyanakkor, hogy ezek a fiatalok nem csupán csoporton belüli társaikkal tartják a kapcsolatot, hanem más városok csoportjaival is, akiket a nyári táborokban, karácsonyi ünnepeken vagy az önismereti csoportokban ismertek meg. Rendszeresen szerveznek találkozókat Budapesten, ezekről többnyire tudnak a mentorok, de nem vesznek részt, ez már a fiatalok önálló csoportja. A nyári táborok meghatározó közösségi élményt biztosítottak a fiataloknak, a csoportfeladatok, a barátságok elmélyülése, s jelenleg felnőttként a kihívások, a kisebbekért érzett felelősség segítik a csoportkohéziót, erősítik a valahová tartozás érzését. Mindannyian elmondták, hogy az előítélet-mentességet, a másik elfogadását mindenképp PTA-nak, a mentoruknak, ennek a közösségnek köszönhetik. *„Rengeteg csoportfeladat volt, és ott azért az ilyen... kiütözik, hogy milyen vagy, meg hogyan viszonyulsz a többiekhez.” (F2) „...hogy igazából teljesen mindegy, hogy a másik honnét jön, nem kifejezetten jelent semmit, mert attól még lehet emberileg nagyon jó, hogy mondjuk a családi háttere nem olyan, mint a másiké.” (F2)*

Jövőkép, önértékelés és megküzdési stratégiák. Gyermekkorban szinte mindenki másként képzelte el a jövőbeni munkáját, a szokásos gyerekkori elképzeléseket mesélték: focista, úrhajós, lakberendező, nyomozó stb. A nagyobb döntésekben kikérték szüleik és a mentor véleményét is. Volt, akit az, hogy a mentor olyan sok időt szánt rá, motiválta abban, hogy befejezze tanulmányait, s ma egy jól fizető szakmában dolgozik, amit szeret. *„Meg a kitartást, azt hogy amúgy nagyon sokszor elegendem lett, feladtam volna, otthagytam volna a sulit, de a [mentorom] mondta hogy kell a sulis, muszáj csinálni és akkor beláttam, hogy igaza volt, szóval hogyha nem érettségiztem volna le, nem tudtam volna azt csinálni amit szeretek.” (F3)*

A jövőről, egy kivétellel, mindenki pozitívan gondolkodik. A közösségi élmények, a kudarcok kezelése, az önbizalom és az alkalmazkodóképesség növelése hozzájárultak ahhoz, hogy ezek a fiatalok sikeres, alkalmazkodó, a nehézségekkel szemben ellenálló felnőttekké váltak.

A szülői interjúk tematikus összefoglalása

A mentorálás és az alapítványi támogatások értékelése. A szülői interjúkból kiderül, hogy az évek során egyre jobban megismerték a mentort és a többi családot, mindannyian, ha csak tehették, részt vettek a havi közös szabadidős programokon, havonta beszéltek külön is a

mentorral, volt, hogy az anyagi támogatások miatt, de legtöbbször a gyerekeik nevelése kapcsán.

Az alapítványi támogatások közül a szülők kiemelték az anyagi támogatást, de emellett azt tartják a legfontosabbnak, hogy gyerekük, s ezáltal ők is egy közösségbe tartoztak, ebben a közösségben ők is találtak olyan szülőtársakat, akik hasonló gondokkal, problémákkal küzdenek, s ez a közösség nagyon sokat adott nekik is, nem csak gyerekeiknek. Többen elmondták, hogy gyerekük ma nem lenne ennyire önálló, kommunikatív, ha nincs ez a közösség az életében. *„[Gyermezem] önértékelése, önismerete szerintem azért nagyon sokat fejlődött, mert egész másfajta visszajelzéseket, viszonyulásokat kapott ettől a közösségtől, mint a mondjuk egy iskolai közösségtől.” (Sz4)*

Az anyagi támogatások közül elsősorban a sportolás, a lovaglás lehetőségét, a nyelvtanulást, a matematika korrepetálást emelték ki, azokat a dolgokat, amik a ma már felnőtt gyerekük életében meghatározók voltak. *„Nem forintosítható, de nem is kell, hogyha forintosítani kéne, akkor milliárdos lenne a gyerek, szóval egyébként...” (Sz4)*

A gyermekek fejlődésének értékelése. Több szülő elvált, gyerekeit egy ideig egyedül nevelte, illetve van köztük, aki most is egyedül neveli. Saját családjuktól nem, vagy csak kevés támogatást kaptak, mind anyagilag, mind lelkileg.

Mindannyian büszkék felnőtt gyerekeikre, akik ma már dolgoznak, élük az életüket, de gyakran hazamennek, jó viszonyt ápolnak szüleikkel: *„...és hogy ők így elmenedzselik az életüket, és végül is, ez volt a cél, igen, hogy amikor ők felnőttek lesznek, akkor felnőttek tudjanak lenni.” (Sz4)*

Kiemelték, hogy nem lenne ilyen, már felnőtt gyerekük, ha nem lett volna az életükben ez a fajta támogatás. Egyik szülő nagyon jól megfogalmazta, szerinte mit kaptak a gyerekei: *„...hogy ők most egy ilyen teljesen normális életet tudnak élni, hogy el tudják tartani magukat, hogyha probléma van, azt megtudják oldani, hogy vannak terveik, vannak céljaik, dolgoznak rajta, azért abban szerintem nagyon nagy része volt annak is, hogy az alapítványtól kaptak olyan dolgokat, most nem konkrétan az anyagi részére gondolok, hanem, hogy ugye formálta őket, olyan irányba, tehát az értékek, amiket így meg tudtak kapni.” (Sz4)*

A szülők részvétele a családi programokban. A szülők, amikor csak tehették, ott voltak a közös programokon, ezt az interjúk során többször is kihangsúlyozták. Második családként tekintettek a PTA-ra. Kezdetben kicsik voltak a gyerekek azért mentek velük, később pedig a társaságért és a programokért. A család életét befolyásoló tényezőknél nagyon sok dolgot

felsoroltak, nyilván itt is megemlítették az anyagiakat, de ezen túl a közösség hatása, a mentor szerepe a család életében meghatározó volt.

A szülőkkel készített interjúk megerősítették a korábban leírtakat, hogy a család, a szülők szerepe meghatározó a gyerekek, fiatalok életében, a védőfaktorok egyik eleme. A szülők megerősítették, hogy a PTA-ban nem csak gyerekeiket, de őket is olyan pozitív hatások érték, amelyek befolyásolták életüket. A családi környezet, a közösség hatása, az eszközökben, anyagiakban nyújtott segítség, egy mentor által segített, koordinált hosszútávú folyamat elősegíti a reziliencia kialakulását.

ÖSSZEGZÉS

A hátrányos helyzetű tanulók oktatása csak az iskola, az iskolai innovációk, a család és a civil szervezetek szoros együttműködésével valósulhat meg (Forray – Híves 2013). Ezek a tanulók több rizikó- és védőfaktor hatásának vannak kitéve. Minél korábbi életszakaszban elkezdődnek a preventív beavatkozások, melyek egyik célja a megküzdési képességek növelése, annál nagyobb a hatékonyságuk. A preventív programoknak része a mentorálás is, ugyanis a kutatások bizonyították a mentorálás pozitív hatását a tanulókra.

Célunk az volt, hogy elemezzük a PTA-ban folyó mentorálást, a mentorálás reziliencia fejlesztő hatását. A reziliencia fejlesztésének eddig ismert tényezői jelen vannak az alapítványi munkában, s ezek hosszútávú hatása jól kirajzolódik.

Az Ann Masten (2021) által leírt beavatkozási stratégiákat, mint a kockázatok mérséklése, az eszközközpontú beavatkozások, vagy a támogató és védelemre összpontosító beavatkozások mind megjelennek a szervezeti munkában. A gyermekekkel kapcsolatos szakirodalomban szereplő ösztönző/védő tényezők a megfelelő családi tényezőkkel együtt szerepelnek (Masten 2021). A tanulmányi eredmények mérőszámai és a kockázati tényezők, illetve a védőfaktorok közötti összefüggések kutatásából tudjuk (Hunsu et al. 2023), hogy a családi, az egyéni és a társadalmi tényezők meghatározók.

Interjúk vizsgálatunk eredményei alapján elmondható, hogy mind a támogató-, mind a védőfaktorok jelen vannak a PTA munkájában. A különböző reziliencia fejlesztő programokkal összehasonlítva a vizsgálat eredményéből több következtetést is levonhatunk.

A támogatások segítségével ezek a fiatalok egy erős közösség tagjai, egy gyerekkortól felnőttkorig tartó védőhálót kaptak, amely, egész felnőtt életükre is hat. Olyan

értérendszerben, segítő kapcsolatban, nőttek fel, ami felruházta őket azokkal a tulajdonságokkal, megoldási stratégiákkal, amelyekkel jelenleg teljes életet élő felnőttek lettek. Fontos része ennek a kapcsolatnak a családokra gyakorolt hatás is, mert a szülői interjúkból és a családi és csoportos támogatásokból kiderült, hogy a mentorálás nem csak a gyerekekre hatott, hanem az egész családra.

Hogy milyen lett volna az életük a PTA nélkül nem tudjuk, de azt megállapíthatjuk, hogy egy hátrányos helyzetű gyermek, egy ilyen komplex támogatással, a társadalomba beilleszkedő, boldog felnőtt lehet. A PTA program tapasztalatai alátámasztják, hogy a személyes mentorálás, mint preventív beavatkozás, kulcsszerepet játszhat a reziliencia fejlesztésében és a társadalmi esélyegyenlőség növelésében a hátrányos helyzetű gyerekek és családjaik esetében.

IRODALOM

Braun, Virginia – Clarke, Victoria (2022): Conceptual and design thinking for thematic analysis. *Qualitative Psychology*, 9(1) pp. 3-26.

DOI: <https://doi.org/10.1037/qup0000196>

Forray R. Katalin – Híves Tamás (2013): Az iskolázottság térszerkezete. *Educatio*, 22(4) pp. 493-504.

Híves Tamás (2015): A hátrányos helyzet területi aspektusai. In: Fehérvári Anikó – Tomasz Gábor (szerk.) *Kudarok és megoldások – Iskolai hátrányok, lemorzsolódás, problémakezelés*. Budapest: Oktatáskutató és Fejlesztő Intézet, pp. 17-34.

<https://mek.oszk.hu/15600/15610/> Letöltve: 2025.11.13.

Hunsu, Nathaniel J. – Oje, Adurangba Victor – Tanner-Smith, Emily E. – Adesope, Olusola (2023): Relationships between risk factors, protective factors and achievement outcomes in academic resilience research: A meta-analytic review. *Educational Research Review*, 41.

DOI: <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2023.100548>

Masten, Ann – Barnes, Andrew. J. (2018): Resilience in children: Developmental perspectives. *Children*, 5(7) p. 98. DOI: <https://doi.org/10.3390/children5070098>

Masten, Ann (2021): Resilience in Developmental Systems: Principles, Pathways, and Protective Processes in Research and Practice. In: Michael Ungar (ed.): *Multisystemic Resilience*. Oxford: Oxford University Press, pp. 113-173. DOI: <https://doi.org/10.1093/oso/9780190095888.003.0007>

Széll Krisztián (2015): Szegregáció és hátránykompenzáció–pedagógusattitűdök. In: Fehérvári, Anikó - Tomasz, Gábor (szerk.): *Kudarok és megoldások: Iskolai hátrányok, lemorzsolódás, problémakezelés*. Budapest: Oktatáskutató és Fejlesztő Intézet, pp. 53-72. <https://mek.oszk.hu/15600/15610/> Letöltve: 2025.11.13.

Ungar, Michael (ed.) (2012): *The social ecology of resilience: A handbook of theory and practice*. New York: Springer.

HÚSZ ÉV UTÁN – SIKERES ÖNKÉNTES PROGRAMOK, 2005-2025

GALAMBOS RITA¹

Absztrakt

Az Önkéntes Központ Alapítvány (ÖKA) 2005-ben jelentette meg a „Sikeres Önkéntes Programok 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 „Sikeres 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 „Sikeres 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 Öngyógyító 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 „Sikeres önkéntes programok a gyakorlatban 2005” kiadvány alapján saját kigyűjtés 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.

AZ ÖNKÉNTESK TOBORZÁSA, MINT MARKETING KIHÍVÁS

BÉLA-CSOVCSICS ANDREA¹

Randle, Melanie – Dolnicar, Sara (2012): Attracting volunteers in highly multicultural societies: A marketing challenge. *Journal of Non-profit and Public Sector Marketing*, 24(4) pp. 351-369.

DOI: <https://doi.org/10.1080/10495142.2012.733668>

BEVEZETŐ

Jelen recenzió tárgyát képező tanulmány 2012-ben jelent meg a *Journal of Nonprofit and Public Sector Marketing* című folyóiratban. A cikk egyik szerzője Melanie Randle, a Wollongong Egyetem professzora, akinek kutatási fókuszja a szociális marketing, többek között a hátrányos helyzetű és nehezen elérhető társadalmi csoportok viselkedésének megértése és befolyásolása.² A másik szerző Sara Dolnicar, a Queenslandi Egyetem turisztikai tanszékének professzora, aki elsődlegesen a piacszegmentáció módszertani kérdéseivel, illetve a társadalomtudományi kutatásokban alkalmazott empirikus mérési technikák továbbfejlesztésével foglalkozik. Kutatásai elsősorban a turizmus területéhez kapcsolódnak, de kutatási eredményeivel hozzájárult a környezetvédelmi önkéntesség, a nevelőszülői gondozás és a víz alternatívái társadalmi elfogadottságának területéhez is.³

A tanulmány központi témája az önkéntesek toborzására irányuló marketingstratégiák sajátosságainak bemutatása multikulturális társadalmi környezetben, mindezt az Icek Ajzen-féle tervezett viselkedés elmélet (Theory of Planned Behaviour, Ajzen 1991) kulcstényezői alapján. A téma relevanciája vitathatatlan, hiszen napjainkban az önkéntesekre „hatalmas

¹ Béla-Csovcsics Andrea egyetemi tanársegéd, Szegedi Tudományegyetem Gazdaságtudományi Kar, Üzleti Tudományok Intézete, Marketing Szakcsoport

² <https://orcid.org/0000-0001-9129-1701>

³ <https://orcid.org/0000-0001-5176-3161>

megújuló erőforrásként” tekinthetünk, akik a társadalmi, gazdasági és környezeti problémák megoldását támogatják (UNV 2023). Azonban számos nonprofit szervezet számára az önkéntesek rekrutálása és bevonása jelentős kihívást jelent.

A tanulmány gyakorlati jelentősége abban rejlik, hogy empirikus módon támasztja alá, miként formálhatók kulturálisan érzékeny, önkéntesekre irányuló szegmentációs és toborzási stratégiák a kulturális sokszínűséggel jellemezhető társadalmakban.

A tanulmány szerkezetileg három fejezetre tagolódik. Az első fejezetben a szerzők a multikulturális marketinghez, valamint az önkéntességhez és multikulturalizmushoz kapcsolódó kutatási eredményeket mutatnak be, ezzel megalapozva a tanulmány szakirodalmi áttekintését. A második részben a mérési módszerek kidolgozásáról, a mérés során használt változókról, valamint az adatfelvétel körülményeiről kapunk képet. Végül a harmadik fejezet az eredmények ismertetésére fókuszál, a multikulturális társadalmak lehetséges önkénteseinek megszólítására és bevonására tett törekvéseket befolyásoló tényezők viszonylatában.

A TANULMÁNY KÉRDÉSFELTEVÉSEI

Az önkéntesek toborzása és megtartása napjainkban egyre hangsúlyosabb kihívást jelent az önkénteseket foglalkoztató szervezetek életében. Lehet-e marketing kérdés az önkéntesek toborzása?

E kérdésfeltevésből kiindulva a lényegi kérdés az, hogy

- milyen szempontok alapján azonosíthatók a „megfelelő fogyasztók” (akik a legnagyobb valószínűséggel vállalnának önkéntes tevékenységet);
- milyen módon motiválhatók a tényleges részvételre (elősegíteni, hogy önkéntes tevékenységet folytassanak); valamint, hogy
- milyen módszerek segítségével érhető el hosszú távú elköteleződésük és aktivitásuk fenntartása (azaz, hogy minél hosszabb időn keresztül végezzenek önkéntes munkát).

A TANULMÁNY KÉRDÉSFELTEVÉSEIT MEGALAPOZÓ ELMÉLETEK

A tanulmány központi motívuma az önkéntesség, mint tervezett viselkedés, amely olyan, szabad akaratlan alapuló segítségnyújtásként definiálható, amely az önkéntes személyén kívüli személyre, csoportra vagy közösségre irányul, anyagi juttatás igénye nélkül (Wilson 2000; Kim

– Cuskelly 2017; Béla-Csovcsics – Kazár 2025). Ahogyan a fogyasztók, úgy az önkéntesek és a potenciális önkéntesek sem tekinthetők egy homogén csoportnak, hiszen eltérő motivációkkal, elvárásokkal és preferenciákkal rendelkeznek. A heterogenitásból fakadó probléma kezelésére a marketingben bevett gyakorlatként működő piacszegmentálás kínál hatékony megoldást (Reketye et al. 2015), melynek logikája jól adaptálható az önkéntesség területére is. A szegmentálás lényege, hogy az eltérő jellemzőkkel bíró, illetve különböző magatartásmintákat mutató potenciális önkénteseket azonosítjuk, majd célzott, személyre szabott megközelítések révén hatékonyabban szólíthatjuk meg és vonhatjuk be őket az önkéntes tevékenységekbe. Ezzel a tömegmarketing helyét az igényekre szabott és szegmensalapú kommunikációs és toborzási stratégiák vehetik át.

Az önkéntesség mellett a tanulmány kitér a primer kutatás során mérni kívánt másik fő konstrukcióra: az Ajzen-féle tervezett viselkedés-elmélet kulcstényezőire – az attitűdre, a szubjektív normára és az észlelt viselkedéskontrollra –, amelyek elméleti keretet biztosítanak az önkéntes szándék értelmezéséhez (Ajzen 1988; Randle – Dolnicar 2012). Az attitűd arra a módra utal, ahogy az egyén értékeli az adott viselkedést – jelen esetben az önkéntességet –, azaz milyen jelentőséget tulajdonít a várható pozitív vagy negatív következményeinek (Bifkovich – Malota 2024). A szubjektív norma a cselekvés elvégzésének a többi egyén általi megítélését jelenti (Ajzen 1991), míg az észlelt viselkedési kontroll a viselkedés megvalósításához szükséges kompetenciák és képességek bizonyosságával feleltethető meg (Bifkovich – Malota 2024).

A szakirodalmi alapok bemutatása során egyrészt betekintést kapunk a multikulturális marketing jelenségébe, majd az önkéntesség és a multikulturalizmus kapcsolatába, amely témák adják a kutatás kontextusát. Előbbi szakirodalmának jelentős része az Egyesült Államokból származik, azonban az Egyesült Államok kulturális piacát a kevesebb számú, de nagyobb méretű kulturális csoportok struktúrája jellemzi, amely eltér a szélesebb alapú, multikulturális társadalmak összetételétől (mint például Kanada, Ausztrália vagy az Egyesült Királyság esetében) (Burton 2000).

Az önkéntesség és a multikulturalizmus vetületében több szerző által is megállapításra jutott annak ténye, miszerint a kulturális kisebbségek alulreprezentáltak az önkéntes munkavégzésben (Martin 1999; Kerr – Tedmanson 2003; Sveen et al. 2024). Ez csak részben magyarázható azzal, hogy az önkéntes lehetőségek a többséget magukba tömörítő csoportok

igényeinek megfelelően kerültek kialakításra (Kerr et al. 2001; Randle – Dolnicar 2012), így a kisebbségi csoportokhoz nem jut el az üzenet, az önkéntes lehetőségekre való felhívás.

ALKALMAZOTT MÓDSZERTAN ÉS EREDMÉNYEK

A szerzők vegyes módszertanú kutatást végeztek:

- a kvalitatív szakaszban (1) különböző etnikai háttérrel rendelkező egyénekkal készített interjúkat és fókuszcsoportos megkérdezéseket folytattak le, illetve a multikulturális társadalmak területén jártas szakértőkkel készítették szakértői interjúkat. Összesen 156 megkérdezett vett részt a kvalitatív szakaszban. E szakasz biztosította a kutatásban résztvevők releváns meggyőződéseinek feltárását.
- a kvantitatív kutatás (2) online panelen történt, az ausztrál lakosságra nézve reprezentatív mintán. Összesen 303 fő került megkérdezésre e második szakaszban, négy kulturális csoportra fókuszálva: ausztrál, kínai, német és észak-amerikai származású lakosokról volt szó.

A kutatás egyik legjelentősebb megállapítása, hogy lényeges különbségek figyelhetők meg a vizsgálatba bevont kulturális csoportok között az önkéntes viselkedést befolyásoló tényezőkben. Az attitűd, a társadalmi norma, valamint az észlelt viselkedéskontroll tekintetében megjelenő eltérések vizsgálatához varianciaanalízist (ANOVA) alkalmaztak. Jelen írásban az eredmények összegzése népcsoportonként kerül bemutatása.

Kínai származású csoport:

- Az önkéntességgel kapcsolatos viselkedési meggyőződés vagy a meggyőződés értékelése tekintetében nem mutat szignifikáns eltéréseket a kínai megkérdezettek véleménye az ausztrál csoport tagjainak meggyőződésétől. A német, illetve az észak-amerikai csoport azonban számos szignifikáns eltérést mutatott az említett konstrukciókban.
- A társadalmi normák és az észlelt kontroll erős hatást gyakorolnak a csoporttagokra. Ráadásul a kínai csoportot nagyobb valószínűséggel befolyásolják a saját etnikai csoportjukon belül mások. Ez akként értelmezhető, hogy esetükben a közösségi percepció, valamint a csoportnormák kulcsfontosságú szerepet töltenek be, ezért a kínai csoportot célzó marketingstratégiák fókuszában a kínai közösség egészének, nem pedig egyéneknek kell állnia. A közösségi szintű megszólításon túl kiemelt figyelmet érdemes tulajdonítani a véleményvezéreknek, akiknek a kommunikációba és a toborzási folyamatokba történő

involválása hatékony eszköz lehet a közösségi tagok önkéntes tevékenységekbe való bevonására és elköteleződésük megalapozására.

- A kínai és az ausztrál csoport közötti legmarkánsabb különbség a viselkedéskontrollt leíró konstrukciókban mutatkozott meg. Az önkéntes tevékenységben történő részvétel esetében a nyelvi bizonytalanság, valamint az autóhasználat hiánya akadályként jelenik meg a kínai csoportnál. Ezeket alapul véve, a gyakorlatban érdemes a kínai közösség tagjai számára közlekedési alternatívát biztosítani az önkéntesség helyszínének megközelítéséhez, illetve a toborzási kampányok üzenetében azt hangsúlyozni, hogy az önkéntesség lehetőséget adhat hasonló háttérrel rendelkező (és ugyanazt a nyelvet beszélő) egyénekkal való megismerkedésre.

Német származású csoport:

- A német és az ausztrál csoport között az attitűd szerinti konstrukció mentén több szignifikáns különbség volt azonosítható. A német csoport tagjai az ausztrált csoportnál erősebben hitték, hogy az önkéntesség teret biztosít számukra, hogy szocializálódjanak, kompetenciát fejlesszenek, életkilátásaikat szélesítsék.
- Inkább a modern, azaz az új típusú önkéntesség (Fényes – Kiss 2011; Hetesi – Veres 2013) jellemző rájuk, melynek során a kihívásokkal teli, kreativitást igénylő munka, a tudásvágy, a kapcsolatépítés lehetőségei – tehát a személyes előnyök – bírnak motiváló erővel az önkéntesek szemében (Czike – Bartal 2004). Ennek tükrében az önkéntes lehetőségeket hirdető marketing-kommunikációs üzenetekben a személyes hasznok hangsúlyozása ösztönzőleg hathat.

Észak-amerikai származású csoport:

- A társadalmi norma tekintetében az észak-amerikai közösség nem mutat jelentős eltérést az ausztrál csoporttól.
- Az észlelt viselkedés-kontrolltényezőket vizsgálva pedig megállításra került, hogy az észak-amerikaiak számára a közlekedési akadályok kevésbé relevánsak.
- A viselkedési meggyőződések esetében az észak-amerikai csoport tagjai nagyobb hangsúlyt helyeztek arra, hogy valamilyen módon „visszaadjanak” a társadalom számára, illetve egy számukra fontos társadalmi ügyet támogassanak, mint az ausztrál csoport tagjai. E

megállapításokból kiindulva, a kommunikációs stratégiában az ügy jelentőségét, valamint az önkéntes tevékenység általi társadalmi hozzájárulást érdemes nyomatékosítani.

Összegezve, a szerzők világossá teszik, hogy a kulturális háttér nem kizárólag háttértényezőként kezelendő, hiszen a viselkedés előzményeit meghatározó strukturális eltéréseket idéz elő.

GYAKORLATI HASZNOSÍTHATÓSÁG

Az empirikus eredmények rámutatnak arra, hogy a multikulturális társadalmakban önkéntes tevékenységet folytató egyéneket nem lehet homogén csoportként kezelni, ennek következtében pedig kijelenthető, hogy a tömegmarketing módszerével eljuttatott marketing-kommunikációs üzenetek csak korlátozott sikerrel járnak. Az Ajzen-féle tervezett viselkedés-elmélet alkalmazása lehetővé teszi olyan kulturálisan érzékeny és adaptált marketingmix kialakítását, amely az adott népességcsoportra vonatkozó ismeretekre alapozva segíti elő a személyre szabott (azaz kulturális közösségekre szabott) toborzási kampányok kidolgozását. Ezáltal csökkentve az önkéntesek megszólításával és rekrutálásával kapcsolatos bizonytalanságokat és találgatásokat.

IRODALOM

- Ajzen, Icek (1988): *Attitudes, personality and behaviour*. Berkshire: Open University Press.
- Ajzen, Icek (1991): The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(3) pp. 179-211. DOI: [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Béla-Csovcsics, Andrea – Kazár, Klára (2025): Az önkéntes elégedettséget befolyásoló tényezők vizsgálata. *Marketing and Menedzsment*, 59(3) pp. 15-26.
DOI: <https://doi.org/10.15170/MM.2025.59.03.02>
- Bifkovics, Bettina – Malota, Erzsébet (2024): Önkéntesség a szájreklám és a szervezetek kommunikációjának tükrében – integratív szakirodalmi szintézis és javasolt kutatási irányok. *Vezetéstudomány*, 55(4) pp. 63-76. DOI: <https://doi.org/10.14267/VEZTUD.2024.04.0>
- Burton, David (2000): Ethnicity, identity and marketing: A critical review. *Journal of Marketing Management*, 16(8) pp. 853-877. DOI: <https://doi.org/10.1362/026725700784683735>
- Czike, Klára – Barta, Anna Mária (2004): *Nonprofit szervezetek és önkéntesek – új szervezeti típusok és az önkéntes tevékenységet végzők motivációi*. Zárótanulmány, Pázmány Péter Katolikus Egyetem, Piliscsaba.
- Fényes Hajnalka – Kiss Gabriella (2011): 2011 – az Önkéntesség Európai Éve: Az önkéntesség társadalmi jelensége és jelentősége. *Debreceni Szemle*, 19(4) pp. 360-368.
- Hetesi, Erzsébet – Veres, Zoltán (2013): *Nonbusiness marketing*. Budapest: Akadémiai Kiadó.
- Kerr, Lorraine – Tedmanson, Deirdre (2003): Active citizenship, social capital and diversity: when volunteering falls "outside the square". *Australian Journal on Volunteering*, 8(1) pp. 23-32.

- Kerr Lorraine, – Savelsberg, Harry – Sparrow, Syd – Tedmanson, Deirdre (2001): Celebrating diversity: Experiences and perceptions of volunteering in indigenous and non-english speaking background communities. *Australian Journal on Volunteering*, 6(2) pp. 117-127.
- Kim, Eunjung – Cuskelly, Graham (2017): A Systematic quantitative review of volunteer management in events. *Event Management*, 21(1), pp. 83-100.
DOI: <http://doi.org/10.3727/152599517X14809630271195>
- Martin, Jay (1999): Volunteering in a culturally diverse context: Implications for project designers and managers. *Australia Journal on Volunteering*, 4(1), 23-30.
- Randle, Melanie – Dolnicar, Sara (2012): Attracting Volunteers in Highly Multicultural Societies: A Marketing Challenge. *Journal of Non-profit and Public Sector Marketing*, 24(4) pp. 351-369.
DOI: <https://doi.org/10.1080/10495142.2012.733668>
- Reketttye, Gábor – Tóth, Tamás – Malota, Erzsébet (2015): *Nemzetközi marketing*. Akadémiai Kiadó, Budapest.
- Sveen, Silje – Sarheim Anthun, Kristi – Tingvold, Laila (2024): Recruitment of volunteers with immigrant backgrounds: The impact of structural and individual aspects. *Voluntas*, 35, 866-877.
DOI: <https://doi.org/10.1007/s11266-024-00653-8>
- UNV (2023). *UNV Annual Report*.
<https://www.unv.org/Annual-report/Annual-Report-2023> Letöltve: 2025.11.26.
- Wilson, John (2000): Volunteering. *Annual Review of Sociology*, 26, 215-240.
DOI: <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.26.1.215>