



# ÖNKÉNTES SZEMLE

2021.  
1. évfolyam  
1. szám

**ELMÉLET | GYAKORLAT | MÓDSZERTAN**

## SZERKESZTŐBIZOTTSÁG

Kuti Éva *tiszteletbeli elnök*, Pavluska Valéria *elnök*,  
*szerkesztőbizottsági tagok:*  
Kozák Annamária, Molnár Klára, Nárai Márta, Oláh Miklós,  
Reisinger Adrienn, Sebestény István, Szabó Máté

## SZERKESZTŐSÉG

Bartal Anna Mária (*főszerkesztő*)

Dorner László

Fényes Hajnalka

Laki Ildikó

Nagy Réka

Perényi Szilvia

Perpék Éva

[www.onkentesszemle.hu](http://www.onkentesszemle.hu)

[szerkesztoseg@onkentesszemle.hu](mailto: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

**2021**

## TARTALOM

### ELMÉLET

Bartal Anna Mária: A Nemzeti Önkéntes Stratégia (2012-2020) mérlege – eredmények, adósságok	3-20
Gyorgyovich Miklós: Formális és Informális önkéntesség – az Önkéntesség Magyarországon 2018. felvétel szerint	21-38
Dorner László: Az önkéntesség motivációs elméletei integratív keretben	39-55
Fényes Hajnalka: Az elmúlt tíz év kutatási eredményei a felsőoktatási hallgatók önkéntességéről	56-68
Markos Valéria: Kik a nyertesei az Iskolai Közösségi Szolgálatnak? – az Iskolai Közösségi Szolgálat iránti pozitív attitűdöket befolyásoló tényezők vizsgálata	69-82

### GYAKORLAT

Perpék Éva – Kiss Márta: Szakmai együttműködések és önkéntesség az integrált térségi gyermekprogramokban	83-98
----------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------

### MÓDSZERTAN

Nagy Réka: Az önkéntesség nem elég?	99-111
-------------------------------------	--------

### RECENZÍÓ

Perényi Szilvia: Az önkéntesség szerepe az európai sportegyesületekben	112-118
------------------------------------------------------------------------	---------

## A NEMZETI ÖNKÉNTES STRATÉGIA (2012-2020) MÉRLEGE – EREDMÉNYEK, ADÓSSÁGOK

BARTAL ANNA MÁRIA<sup>1</sup>

---

DOI: <https://doi.org/10.53585/OnkSzem.2021.1.3-20>

### Absztrakt

A magyar önkéntesség történetében egy korszak zárult le azzal, hogy 2020-ban véget ért az első, Nemzeti Önkéntes Stratégia nyolcéves periódusa. Ugyanakkor a Nemzeti Önkéntes Stratégia (2012-2020) széles körű társadalmi és az önkéntes szektor minden metszetében zajló vitája, kiértékelése elmaradt. Ezért a tanulmány célja, hogy a maga eszközeivel számot adjon a Stratégia főbb eredményeiről és adósságairól. Ezt a Stratégia által kitűzött célok és a hozzájuk kapcsolódó eredményességi mutatók vizsgálatával végeztük el. Eredményeink szerint a Stratégia céljai – az önkéntesség fogalmának elterjesztése, a szektor extenzív fejlesztése és az önkéntesek arányának növelése a 18-26 évesek, illetve 60 év feletti körében – adekvátak voltak és megfelelően reagáltak a magyar önkéntesség korabeli helyzetére. A négy eredményességi mutató vizsgálata csak részben igazolta vissza az önkéntesség extenzív fejlesztésének céljait, illetve a kiemelt célcsoportok esetében hozzávetőleges teljesülésről lehet beszámolni. A Nemzeti Önkéntes Stratégia (2012-2020) adósságának és – egyben az új, hosszú távra (2021-30) tervezett Stratégia – kihívásainak tartottuk: a rövid versus hosszú távú stratégia problémáját, a közérthető üzenetek megfogalmazását az önkéntességről, az extenzív fejlesztés és a minőségi megújulás egyensúlyának megtalálását, az önkéntesség gazdasági szerepének nagyobb elismerését, differenciált fejlesztési és stratégia célok megalkotását egy sokszínű szektor számára, végül pedig a pandémia hatását és következményeit az önkéntes szektorra.

*Kulcsszavak:* Nemzeti Önkéntes Stratégia (2012-2020), önkéntes-szektor, önkéntesség, formális önkéntesség, extenzív fejlesztés, eredményességi mutatók,

### Assessing the first National Voluntary Strategy (2012-2020) – Achievements and shortcomings

Anna Mária Bartal

#### Abstract

While in the Hungarian volunteering an epoch came to its end in 2020, as on this date the eight-year period of the first National Voluntary Strategy (NVS) was closed, this strategy has not been widely discussed and evaluated. Hence, the main aim of this paper is to assess both achievements and shortcomings of the NVS (2012-2020) via analysing its objectives and performance indicators. According to our results, the primary goals of NVS, namely, to spread the concept of volunteering, to develop extensively the sector and to increase the proportion of volunteers among the 18-26-years-olds and

---

<sup>1</sup> Bartal Anna Mária (PhD) szociálpolitikus-szociológus, az Önkéntes Szemle főszerkesztője

over 60 years olds were adequate and responded appropriately to the contemporary situation of volunteering in Hungary. The analysis of the performance indicators, however, confirmed the goals of the extensive development of volunteering only partially and particularly in case of the key target groups they were fulfilled to a very limited extent. Moreover, the NVS has left many shortcomings, which at the same time pose enormous challenges to the new strategy for the period of 2021 of 2030, such as solving the problem of the short versus long-term strategy, formulating clear and well-understood messages with regard to volunteering, striking the right balance between extensive development and qualitative renewal, achieving a greater recognition of volunteering's economic role, setting differentiated development and strategic goals for a diverse sector, and, finally, facing the impacts of the pandemic on voluntary sector.

*Keywords:* National Voluntary Strategy (2012-2020), voluntary sector, volunteering, formal volunteering, extensive development, performance indicators,

---

## BEVEZETÉS

Egy korszak zárult le a magyar önkéntesség történetében azzal, hogy 2020-ban véget ért az első, Nemzeti Önkéntes Stratégia nyolcéves periódusa. Az 1068/2012. (III.20.) Kormányhatározatban elfogadott Stratégia alapvetően új fejezetet nyitott az önkéntesség társadalmi elismerésében, valamint a kormányzat és az önkénteseket foglalkoztató szervezetek viszonyában. Olyan alapokat rakott le, amelyek elindították a magyar önkéntességet egy középtávú fejlődési pályán.

Napjainkban a második Nemzeti Önkéntes Stratégia (2021-30) kidolgozására úgy kerül sor – az Önkéntesség Magyarországi Évéhez kapcsolódva –, hogy elmaradt az a széles körű társadalmi és az önkéntes szektor minden metszetében zajló vita, kiértékelés és számadás, amely a Nemzeti Önkéntes Stratégia (2012–2020) lezárását jelentette volna. Ennek hiányában nem lehet tudni, mi az az önkéntes szektor által is konszenzussal elfogadott kiindulási alap, amire nézve új – a XXI. századi kihívásoknak megfelelő – stratégiai célok határozhatók meg a magyar önkéntesség jövőjét illetően.

Természetesen egy tanulmány<sup>2</sup> nem pótolhatja mindezt, de azzal, hogy elemezzük és feltárjuk az első Nemzeti Önkéntes Stratégia (2012-2020) eredményeit és adósságait, hozzá kívánunk járulni egy hatékonyabb, reflexívebb és korszerűbb, új stratégia megszületéséhez. Ennek

---

<sup>2</sup> A tanulmány, átdolgozott és rövidített változata a Civil Szemle 2021. 1.számában (pp. 47-67) megjelent „Régi reflexek és új kihívások? – az első Nemzeti Önkéntes Stratégián túl, a másodikon innen” c. tanulmánynak.

érdekében egyfelől a Nemzeti Önkéntes Stratégia (2012-2020) azon a célkitűzéseit mutatjuk be, amelyeket megfogalmazott a társadalom és az önkénteseket foglalkoztató szervezetek felé. Másfelől ezeket a célkitűzéseket – a statisztikai adatok tükrében – összevetjük azon főbb eredményességi mutatókkal, amelyeket a Stratégia 2020-ra meghatározott, és amelyek felülvizsgálatát kijelölte, mivel ennek alapján vonhatunk le következtetéseket teljesülésükről. Végezetül azokkal, az első Nemzeti Önkéntes Stratégia által nyitva hagyott kérdésekkel, illetve stratégiai kihívásokkal foglalkozunk, amelyekre a második Nemzeti Önkéntes Stratégiának (2022–2030) is reflektálnia kell azért, hogy – véleményünk szerint – egy korszerű, az önkéntesség, az önkénteseket foglalkoztató szervezetek tekintetében problémaérzékeny, differenciált és minőségi stratégia szülessen.

## AZ ÖNKÉNTESÉG TARTALMI MEGHATÁROZÁSA ÉS ELTERJEDÉSE

A Nemzeti Önkéntes Stratégia (2012-2020) a következőképpen határozta meg az önkéntességet 2012-ben: „...olyan tevékenység, amelyet a személy szabad akaratából, egyéni választása és motivációja alapján, a pénzügyi haszonszerzés szándéka nélkül végez más személy, személyek vagy a közösség javát szolgálva.”<sup>3</sup>

Az ilyen fajta definíciót leíró, normatív-típusúnak nevezzük és tágnak abban az értelemben, hogy a formális és az informális önkéntességet együtt kezeli, mivel a „más személyek körét” nyitva hagyja, de az önkéntességet elhatárolja a közösségi szolgálattól, a szakmai gyakorlattól és a foglalkoztatást helyettesítő támogatástól is.

A Kormányhatározatban „törvényesített” önkéntes-definíció két okból is fontos volt. Egyrészt, mert az – azóta többször módosított – Önkéntes Törvény (2005. évi LXXXVIII. törvény a közérdekű önkéntes tevékenységről) az önkéntességnek csak burkolt leírására törekedett.<sup>4</sup> Másrészt a kormánydokumentumba bekerült értelmezés tiszta helyzetet teremtett a tekintetben is, hogy az önkéntességgel foglalkozó kutatások milyen definíciós-bázis alapján

---

<sup>3</sup> Az önkéntesség differenciált, tartalmi és gyakorlati értelmezéséhez járult hozzá, hogy a dokumentum részletesen felsorolta az önkéntesség társadalmi értékeit úgy, mint: az esélyegyenlőség fejlesztése, a társadalmi kirekesztődés csökkentése, a szolidaritás, az állampolgári elkötelezettség és felelősségvállalás kifejeződése és mint a munkaerő-piaci reintegráció eszköze.

<sup>4</sup> Közérdekű önkéntes tevékenységen egy adott fogadó szervezetnél a törvényben meghatározott tevékenységi körben – ellenszolgáltatás nélkül – végzett munkát érti a törvény. Megjegyzendő, hogy a törvényben a „mások javára” megfogalmazás elég homályos címzettek takar, és a közjóért végzett tevékenység csak áttételesen, a közhasznúsághoz kötötten jelenik meg (Bartal 2019).

közelítsék és határozzák meg az önkéntességet. A Stratégia középtávú feladatokat kijelölő m) pontja szerint előírt, ötévenkénti önkéntesség-felmérések már ezzel a definíciós bázissal dolgoztak (Batta 2013; Gyorgyovich et al. 2020).

A stratégiai dokumentum tizenkét olyan eredményességi mutatót sorol fel, amelyek teljesülését 2020-ban meg kell vizsgálni. Ezek közül az egyik, az önkéntes-definíció társadalmi elterjesztésére vonatkozott: *„A felnőtt lakosság 30 százaléka tisztában van az önkéntesség fogalmával és jelentőségével, pontosan meg tudja határozni/fel tudja ismerni az önkéntes tevékenységeket és azok értékét.”*

Az elmúlt nyolc évben két kutatás (Önkéntesség Magyarországon 2013, illetve 2018) foglalkozott részletesebben azzal, hogy megkérdezze válaszadóit, mi jut eszükbe az önkéntességről. Az eredményességi mutató teljesülését ezen vizsgálatok eredményei alapján értékeljük.

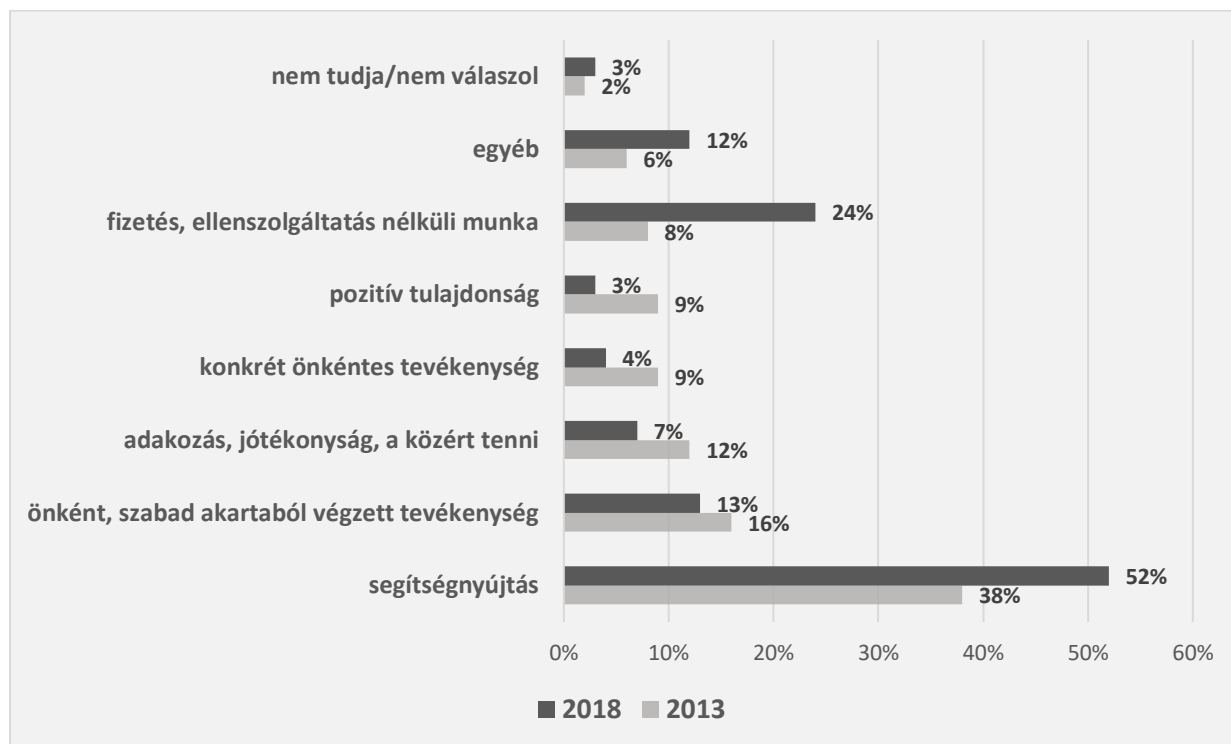
Az 1. ábra adatai szerint ez az eredményességi mutató teljesült, hiszen 2013-ban a népesség közel kétötöde, 2018-ban pedig már valamivel több, mint a fele rendelkezett *valamifajta önkéntesség-értelmezéssel*, amely *többé-kevésbé* megfelelt az önkéntesség definíciós kritériumainak.

A részletesebb elemzés azonban azt mutatja, hogy a megkérdezettek *más hangsúlyokat adtak az önkéntesség fogalmának, mint az elvárt definíció*: az önkéntesség számukra elsősorban segítségnyújtás, és csak azt követően valamilyen tevékenység vagy munka. Érdeemes arra is figyelni, hogy 2013-ban az önkéntesség értelmezésében – a segítségnyújtás prioritása mellett – az önként, szabad akaratból végzett tevékenység, majd pedig az adakozás, jótekonyság és a közért való tenni akarás jellemzői is hangsúlyt kaptak. Ez utóbbiak esetében feltételezhető, hogy főként az adakozás, jótekonyság választási lehetőségek vitték a válaszadókat, és csak ezekkel együtt volt értelmezhető számukra a „közért tenni” (Bartal 2019). Az „önként, szabad akaratból végzett tevékenység” kritérium hátrébb szorulása véleményünk szerint azt is jelentheti, hogy a múlt – a kötelező társadalmi munka – „árnya” már nem kísért, és az „önként” jelleg teljesen elfogadottá vált.

Napjainkra – az altruizmus mellett – a nem monetáris munka-jelleg határozza meg az önkéntesség köznapi értelmezését. A fogalomértelmezésben átrendeződés tapasztalható a tekintetben is, hogy az önkéntesség „időadomány” és közjó-jellege sokkal esetlegesebben

mutatkozott meg a válaszokban. Mindezek jól illusztrálják, hogy nem csak a kiterjedése fontos az önkéntesség fogalom-ismeretének, hanem a tartalma is.

1. ábra „Önnek mi jut eszébe elsőként az önkéntességről” - a válaszok százalékában<sup>5</sup>



Forrás: Önkéntesség Magyarországon 2013, illetve 2018. alapján saját szerkesztésű ábra.

Ezért a társadalom felé *egyszerűbb, de közérthetőbb üzenet* formájában kell megfogalmazni az önkéntesség tartalmát, és legfőképp kiemelni annak pozitív hatásait.

## AZ ÖNKÉNTESSEG EXTENZÍV FEJLESZTÉSE – EREDMÉNYEK ÉS KÖVETKEZMÉNYEK

A középtávú Stratégia fő céljaként az önkéntesség extenzív fejlesztése – főként számbeli növekedésének és társadalmi elismertségének emelése – volt azonosítható. Ezzel a Stratégia reagált a hazai önkéntesség egyik fő problémájára, miszerint európai összehasonlításban igen alacsony volt az önkéntesek aránya a teljes népességben. (EVS 2009: 11 százalék; KSH 2011: 28 százalék, illetve a KSH Nonprofit szervezetek Magyarországon 2005–2009 közötti felvételei szerint a szervezeti önkéntesek száma 4–500 ezer fő között ingadozott, ami a teljes népesség

<sup>5</sup> A 2013-as felvételen csak egy választ, míg a 2018-as felvételen több választ is megjelölhettek a válaszadók. Ez magyarázza a 2018-as adatok százalékos eltérését, ami azonban nem mutatkozott számottevőnek, mert valamivel kevesebb, mint minden ötödik válaszadó élt többes választással.



4-5 százalékanak felelt meg). Az önkéntes szektor extenzív fejlesztésének célját a formális, szervezeti keretekben történő önkéntesség növelésében határozták meg, és a kormányrendeletben részletezett középtávú feladatok többsége is ennek a szolgálatában állt.

A célkitűzéshez kapcsolódó eredményességi mutató így hangzott: „*A felnőtt lakosság legalább 25 százaléka vegyen részt felkészült önkéntes programokban legalább egyszer.*” Ezt az indikátort, ahogy az 1. táblázat is mutatja, az önkéntesek népességen belüli arányával lehet leginkább tesztelni (azzal a megszorítással, hogy a „felkészült önkéntes programok” kitélt ezekkel az adatokkal nem lehet igazolni). Megállapítható, hogy ez az eredményességi mutató – még a különböző módszertanú önkéntes-felvételek alapján is – *teljesült, de érdemes figyelni a legújabb tendenciákra.*

1. táblázat Az önkéntesség népességen belüli aránya a különböző statisztikai felmérések alapján  
2011–2019

Évszám	A minta jellemzői	Az önkéntesség aránya a népességben és az önkéntesek száma
2011	60 000 fő <b>15–74 éves személy</b> (Önkéntes munka Magyarországon, KSH, 2012)	<b>28,4%</b> (2 153 000 fő)
2014	48 505 fő <b>15–74 éves személy</b> háztartásonként (Az önkéntes munka jellemzői KSH, 2016)	<b>34,3%</b> (2 558 000 fő)
2017	42 522 fő <b>15–74 év közötti személy</b> háztartásonként (KSH adatbázis 2017)	<b>36,7%</b> (2 665 862 fő)
2019	41 332 fő <b>15–74 év közötti személy</b> háztartásonként (KSH adatbázis 2020)	<b>33,1%</b> (2 385 742 fő)
2017	1500 fős, a <b>18 éven felüli népesség reprezentatív mintája</b> (bejegyzett és nem bejegyzett szervezeteknél) (EVS -Bartal 2020)	<b>16%</b> (1 300 000 fő)
2013	2000 fős, a <b>18 éven felüli népesség reprezentatív mintája</b> (Önkéntesség Magyarországon 2013)	<b>32,6%</b> (2 657 298 fő)
2018	2000 fős, a <b>18 éven felüli népesség reprezentatív mintája</b> (aktív-nem aktív önkéntesek) (Önkéntesség Magyarországon 2020)	<b>27,4%</b> (2 203 526 fő) a felvétel idején aktív önkéntes 44,8% (3 612 339 fő) volt már valaha önkéntes)

Forrás: saját szerkesztésű táblázat a jelzett statisztikai felmérések eredményei alapján.

Az önkéntesség legtágabb értelmezését alkalmazó Központi Statisztikai Hivatal korábbi adatfelvételei szerint 2011 és 2017 között folyamatosan emelkedett az önkéntesek aránya a teljes népességben belül, míg a 2019-es eredmények már egy csökkenő tendenciát jeleznek (a teljes népesség 33 százaléka végzett – informális és formális keretek között – önkéntes munkát). Hasonló előrejelzése volt a 2018-as felvételnek a „jelenleg is aktív önkéntes” kategória 27 százalékos arányával.

### *Az önkéntesség extenzív kontra minőségi fejlesztése*

A nyolc évvel ezelőtti Stratégia úgy „irányozta” elő az önkéntesség számbeli növelését, hogy e mögé az eredményességi mutató mögé nem tette oda a szektor minőségi fejlesztését: az önkénteseket fogadó szervezetek szakmai-humán erőforrás megerősítését és ennek anyagi fedezetét. Konkrétan pedig annak támogatását, hogy az önkéntes koordinátorok, mentorok alkalmazásával nőjön a szervezetek professzionalizációja, és ezáltal az önkéntesek fogadása, foglalkoztatása és megtartása (hosszú távon is) biztosított legyen. Továbbá, egy szakmai-mentor hálózat kialakításával azok a vidéki, kis szervezetek is kapjanak programjaik megvalósításához szakmai támogatást, mentorálást, amelyek egy akcióra, projektre szeretnék önkéntes segítők munkáját igénybe venni.

A közel másfél évtizede létrejött önkéntes-intézményhálózat saját anyagi és humán erőforrás korlátozottsága miatt éppen ez utóbbi feladatoknak nem tudott eleget tenni. Az elmúlt évek tapasztalatai visszaigazolták, hogy számos esetben a jelentkező önkénteseket – az anyagi nehézségekből fakadó – szakemberhiány miatt nem tudták megtartani a szervezetek.

Az önkéntesség számbeli növelésének célja megkövetelte volna a szervezetfejlesztési és önkéntes menedzsmenti módszerek koordinált fejlesztését és támogatását is. Magyarországon az önkéntesmenedzsment-módszerek gyakorlati alkalmazása éppen a 2010-es években indult meg a szervezetileg jól professzionalizált (önkéntes koordinátort, mentort foglalkoztató), tudatos módszereket alkalmazó, nagyobb szervezetek szűk csoportjának körében. Az olyan, többségben lévő – kis-közepes nagyságú – szervezetek, amelyeknek nem volt humán erőforrás és anyagi kapacitásuk a menedzsment-módszerek alkalmazására, megrekedtek az ad hoc vagy a „csinálva tanulás” módszerénél.

Az elmúlt nyolc év úgy múlt el a magyar önkéntesség történetében, hogy nem vált tisztázottá, mi az a szakmai minimum, amit egy önkéntes képzésének tartalmaznia kell. Továbbá nem

váltak világosan definiálttá az önkéntes koordinátorok és mentorok feladatai, kompetencia határai, és egyáltalán, hiányzik az a szakmai hálózat, amely hozzájárulna az önkéntesség módszertani fejlesztéséhez. Végezetül pedig, nem jött létre az önkéntes- koordinátori és mentori képzők akkreditációja, és így a képzőintézmények között jelentős, színvonalbeli eltérések vannak.

### *Szervezetileg és funkcionálisan elkülönült, négyévente változó intézményrendszer*

Az önkéntességet mint tevékenységet, az önkéntes-intézmény-hálózatot, mint struktúrát a Stratégia úgy kezelte, mintha függetlenek lennének a hazai civil társadalomtól/nonprofit szektortól. Még utalás sincs a dokumentumban arra, hogy az önkéntesség mind szervezetileg, mind jogilag leginkább csak a hazai civil-nonprofit intézményrendszer keretein belül, vagy azzal összefüggésben értelmezhető<sup>6</sup>. Ez a fajta „sziget-szerű” értelmezés, illetve szervezeti és funkcionális elkülönülés számos párhuzamossághoz vezetett a civil és az önkéntes-intézményhálózaton belül és sok esetben nem tudta a balkéz, hogy mit csinál a jobb.

Mivel az önkéntes-intézményhálózat adta és adja meg a szervezeti kereteket egy stratégia célba juttatásához, nem érdektelen felidézni, hogy miként alakult ki és változott a hazai önkéntes-intézményhálózat, és hogyan lett külön szervezeti „tudata” (bár némely esetben ez „kettős tudat” lett, mert ugyanazon civil szervezet működtette a civil és az önkéntes intézményrendszer szervezetét is).

A 2007–14 közötti uniós tervezési időszakban először a TÁMOP 5.5.2/09/01 pályázati konstrukció tette lehetővé, hogy 2009-ben létrejöjjön az önkéntesség országos centruma, melyet az Önkéntes Központ Alapítvány nyert el. Ezzel az Önkéntes Központ Alapítvány lett az önkéntesség szakmai hátterének szolgáltatásáért, valamint a megyei centrumok koordinálásáért felelős, és gyakorlatilag innen számítható, hogy a magyar önkéntesség és önkénteseket foglalkoztató civil szervezetek „kizárólagos” képviselőjeként lép fel.

Ezzel egyidejűleg alakultak meg az önkéntesség helyi szintű fejlesztését elősegítő, szolgáltató feladatokat vállaló, de leginkább (csak) információs tanácsadást ellátó megyénkénti Önkéntes

---

<sup>6</sup> Az önkéntesség természetesen megjelenik az intézmények, a pártok és egyházak körül is, illetve ma már nem elhanyagolható vállalati önkéntesség, ahogy ezt Nárai-Reisinger (2016) empirikus adatfelvétele is kimutatta. Ezt a szűkebb értelmezést a Nemzeti Önkéntes Stratégia (2012-2020) kiemelt célja, a szervezeti önkéntesség fejlesztése indokolta.

Centrumok. 2011-ben egy további TÁMOP pályázati konstrukció (5.5.2-11/1 és 11/2) keretében az önkéntes -intézményhálózat tovább bővült. Önkéntes Pontok jöttek létre azzal a céllal, hogy a megyeközponttól távolabb eső térségekben élők számára is elérhetővé váljanak az önkéntesség kínálta lehetőségek, az önkéntesség népszerűsítése által.<sup>7</sup>

Az már a Stratégia megvalósulásának nyolc éves történetéhez tartozik, hogy a TÁMOP programokon keresztül négy éven keresztül felépített, működtetett Önkéntes Centrumok és Pontok a tervezési időszak végére támogatás nélkül maradtak, és az Önkéntes Központ Alapítvány is „elengedte a kezüket”. Ehhez hozzájárult az is, hogy az Önkéntes Centrumok és Pontok hálózata klikkekre bomlott, és nem sikerült kialakítani a demokratikus, rugalmas, egyenlő esélyeken, felelősségeken és kötelezettségeken nyugvó hálózati struktúrát.

A 2014–2020-as tervezési időszak egyik kiemelt programja, a 2015-ben meghirdetett EFOP-1.2.3-VEKOP-15-2015-00001 azonosító számú, „Komplex ifjúsági fejlesztések – új nemzedék újratöltve” elnevezésű projekt lett. Ennek fő célja egyfelől a fiatalok helyi szerepvállalásának, közösségeinek megerősítése, kezdeményezéseinek megvalósítása volt. Másfelől, az akkor kialakuló, önkéntes tevékenységet támogató szolgáltató rendszer (Ifjúsági és Önkéntes Központ és helyi pontjai) hatékonyságának javítása. Ami kiemelendő ebből a sokrétű célrendszerből az, hogy a projektet koordináló Új Nemzedék Központ lépett elő – 2019-ig az Ifjúsági és Önkéntes Központon keresztül – az önkéntes tevékenységek országos összehangolását, egységes minőségi fejlesztését és az önkénteseket foglalkoztató szervezetek országos szintű hálózatosodását koordináló szervezetté.<sup>8</sup>

Végezetül pedig 2018-ban egy másik, új intézményhálózat alapjait rakták le – az ugyancsak megyénként működő Család, Esélyteremtő és Önkéntes Házakét – azért, hogy az esélyegyenlőséget szem előtt tartva, komplexen kezeljék a családok és az önkéntesség támogatását jelentő feladatokat. Ez a komplexitás egy pozitív fejlemény, de felmerül a kérdés, hogy ezt a célcsoportokra (ifjúság, család) fókuszálva, és nem pedig az intézményhálózat integrálásával, illetve azon belüli feladat leosztásokkal kell-e elérni?

Összességében megállapítható, hogy 2009-től négyévente új önkéntes-intézményrendszer jött létre, ami mögött különböző – sokszor szögesen szemben álló – érdekek, presztízs harcok

---

<sup>7</sup> <https://www.palyazat.gov.hu/node/55482#>

<sup>8</sup> 1665/2017. (IX. 13.) Korm. határozat az EFOP-1.2.3-VEKOP-15-2015-00001 azonosító számú („Komplex ifjúsági fejlesztések - új nemzedék újratöltve” című) projekt támogatásának növeléséről.

húzódtak meg, és egyáltalán nem szolgálták a folytonosságot, az elért eredmények integrálását. Ráadásul ezek a változások áttekinthetlenné tették a hazai önkéntes intézményhálózatot, mind az önkéntesek, mind pedig az olyan önkénteseket fogadó szervezetek számára, akiknek szakmai, módszertani támogatásra lett volna szükségük programjaik megvalósításához.

## A STRATÉGIA KIEMELT CÉLCSOPORTJAI: 18-26 ÉV KÖZÖTTI FIATALOK ÉS A 60 ÉV FELETTIEK

Azzal, hogy kiemelt célcsoportokként a 18–26 év közötti fiatalokat és a szenior korú (60 év feletti) népességet jelölte meg a Stratégia, egyrészt reagált arra a strukturális problémára, hogy e két korcsoportban nagyon alacsony<sup>9</sup> volt az önkéntesek népességen belüli aránya. (A kétezres évek közepéig a hazai önkéntesség életkori bázisát a 36-55 éves korosztály adta.) Másrészt ezzel csatlakozott azokhoz az európai uniós programokhoz<sup>10</sup>, amelyek az ifjúsági-sport és az élethosszig tartó tanulási projekteken belül az ifjúsági és szenior önkéntesség fejlesztését irányozták elő.

### *A 18-26 éves fiatalok önkéntessége és jellemzői*

A Stratégiában az erre a célkitűzésre vonatkozó eredményességi mutató a következőket határozta meg: „A 18 és 26 év közötti fiatalok önkéntes tevékenységben való részvétele 25 százalékkal növekszik 2020-ig.”

Az eredményességi mutató vizsgálatánál két problémát csak áttételesen lehet kiküszöbölni: egyrészt a mutató vizsgálatához szükséges bázisszámot a dokumentum nem tartalmazza, mivel az egész stratégiai tervben hivatkozott számadatokhoz egy nem reprezentatív, online felmérés<sup>11</sup> eredményeit vették alapul (Czike – Szabóné 2010). Másrészt olyan életkori csoport (18–26 év) szerepel az eredményességi mutatóban, amelyet a statisztikai elemzések nem

---

<sup>9</sup> Az Európai Értékrend Vizsgálatok 2008-as adatai szerint az önkéntesek 15 százaléka volt 18–25 év, 16 százaléka 26–35 év, 23–23 százaléka 36–45 év, illetve 46–55 év, 11 százaléka 56–65 év közötti, 12 százaléka pedig a 66 év feletti korcsoportjába tartozott. (Bartal 2010).

<sup>10</sup> Youth in Action – European Voluntary Service, illetve Lifelong Learning Programme – Grundtvig Action: senior volunteering projects.

[https://ec.europa.eu/citizenship/european-year-of-volunteering/eu-policies-and-volunteering/index\\_en.htm](https://ec.europa.eu/citizenship/european-year-of-volunteering/eu-policies-and-volunteering/index_en.htm)

<sup>11</sup> <https://adoc.pub/online-kutatas-az-nkentessagrol-a-lakossag-kreben.html>

használnak.<sup>12</sup> Így a *bázisszám hiányában az eredményességi mutató teljesülését nem lehet megítélni*, bár az alábbi kutatások alapján regisztrálható, hogy miként változott az önkéntes részvétel a fiatalok körében.

Az „Önkéntesség Magyarországon 2013” vizsgálat (Batta 2013) szerint a 18–29 évesek 37 százaléka volt önkéntes a kérdezést megelőző egy évben, míg 63 százalékuk soha nem gyakorolta ezt a tevékenységet. Az öt évvel később készült „Önkéntesség Magyarországon 2018” (Gyorgyovich et al. 2020:44) felmérés szerint a 18–29 évesek csak 32 százaléka volt *aktív önkéntes*, de 11 százalékuk a felvételt megelőző évben már végzett önkéntes munkát, míg 57 százalékuk soha nem volt önkéntes.

Összevetve a két vizsgálat „soha nem volt önkéntes” arányait, azt látjuk, hogy 2013-hoz képest 6 százalékponttal csökkent a 18-29 évesek között az önkéntesség által még nem „érintett” fiatalok aránya. Ugyanakkor ezek az adatok arra is utalnak, hogy a korosztályban még bőven vannak tartalékai az önkéntességnek, mivel *közel 60 százalékuk* alkotja a fiataloknak azt a csoportját, akiket nagyon jól célzott üzenettel lehet megnyerni, illetve újra aktivizálni az önkéntességnek.

A részletesebb adatok szerint az elmúlt nyolc évben *generációváltás zajlott le* a formális, szervezeti önkéntességben. Egyrészt, „megfiatalodott” az önkéntesek köre a formális szervezetekben, köszönhetően a 18–29 évesek megnövekedett arányának. Másrészt, ez a „fiatalodás” elég differenciáltan játszódott le a korcsoporton belül: főleg a 18–25 éves korosztályban volt számottevő, míg a 26–29 évesek körében pedig lényegesen alacsonyabb maradt a szervezeti önkéntesek aránya (2. táblázat).

Az ifjúsági önkéntességgel foglalkozó szervezetek fókuszcsoportos vizsgálatának<sup>13</sup> eredményei szerint a 26–29 évesek másfajta önkéntes-módszertani megközelítést igényelnek – a toborzás, a megtartás és a foglalkoztatás tekintetében –, mint a fiatalabbak.

---

<sup>12</sup> A Központi Statisztikai Hivatal önkéntesség felmérése 15–19; 20–24, illetve 25–29 éves korcsoport beosztást alkalmaz. Az Önkéntesség Magyarországon 2013; 2018 kutatásokban a fiatalok korcsoportját a 18–29 évesek jelentették.

<sup>13</sup> A 8 csoportban (ifjúsági, szenior, Nemzeti Önkéntes Tanács, oktatás-kultúra, egészségügy-szociális, természet-környezet- és állatvédelem, vallásközei szervezetek és önkéntes-módszertan) lefolytatott 16 fókuszcsoportos és kérdőíves felmérés a Család Esély és Önkéntes Házak javaslatai alapján, területileg reprezentatívan kiválasztott szervezetek közreműködésével, és az EMMI Ifjúság- és Esélyteremtési Helyettes Államtitkárság megbízásából készült 2019 októbertől és decembertől.

2. táblázat Az önkéntesség típusa korcsoportok és az önkéntesség típusa szerinti megoszlásban, 2018

Életkori csoportok		Formális önkéntesség		Informális önkéntesség		Formális és informális önkéntesség	
18-29	18-25	34%	21%	20%	13%	18%	14%
	26-29		13%		7%		4%
30-39		24%		17%		17%	
40-49		18%		19%		23%	
50-59		6%		15%		18%	
60 évesnél idősebb		18%		29%		24%	
		100%		100%		100%	

Forrás: Önkéntesség Magyarországon 2018. adatai alapján saját szerkesztésű táblázat.

Ezt a korcsoportot kevésbé lehet megszólítani az önkéntesség „trendi”, menő”, „jó buli” szlogenekkel, mert ez a korosztály az önkéntesség értékét abban látja, hogy mit tud visszaforgatni a saját erőforrásaiba, hogyan tudja a megszerzett tudását kamatoztatni. Cserébe ezért rájuk önállóbb, szakképzettséggel összefüggő feladatokat is lehet bízni.

### A 60 év feletti önkéntessége és jellemzői

A Stratégiában az erre vonatkozó eredményességi mutató a következőket jelölte ki: „A szenior korú önkéntesek aránya 50 százalékkal növekszik az önkéntes programokban.” Az eredményességi mutató teljesülésének megítélését ez esetben is megnehezíti, hogy itt sincs hozzárendelt bázisszám. Ezért a teljesülés mértékét szintén a 2013–2018 közötti statisztikai adatok alapján tudjuk tesztelni.

Az „Önkéntesség Magyarországon 2013” (Batta 2013) vizsgálat szerint a 60 év feletti korosztály 25 százaléka volt önkéntes a kérdezést megelőző egy évben, míg 75 százalékuk soha nem volt önkéntes. Az „Önkéntesség Magyarországon 2018” (Gyorgyovich et al. 2020:44) felmérés adatai azt mutatták, hogy a 60 év feletti korosztályban a megkérdezettek 24 százaléka volt aktív önkéntes a felvétel idején, míg 21 százalékuk passzív önkéntesnek volt tekinthető, és valamivel több, mint fele (55 százalékuk) soha nem volt önkéntes.

A 2013-as adatokkal összehasonlítva, a 60 feletti körében 20 százalékponttal csökkent a „soha nem volt” önkéntesek aránya, és ez jó részt az informális önkéntesség emelkedésének volt betudható. Ugyanis, ahogy a 2. táblázat alapján látható, a szervezetekhez kötődő, formális önkéntesek között a 60-év feletti aránya nem emelkedett oly mértékben, mint ahogy ez a

Stratégia célkitűzései alapján várható lett volna. Az Európai Értékrend Vizsgálat 2009-es adataival összehasonlítva ez a növekedés alig 2 százalékpontos volt.

A szeniorok körében végzett fókuszcsoportok eredményei megmutatták a számok mögötti okokat is, miszerint: a 60 feletti önkéntességének akadályai a fizikai korlátok, önbizalom- és bizalomhiány, elszigeteltség, alacsony ingerküszöb, kisebb terhelhetőség, rugalmatlanság, illetve ismeret- és információhiány az önkéntes lehetőségekről.

A 60 feletti korcsoportban mért *magas informális önkéntesség* jelzi, hogy ezeket az akadályokat az időskorúak általában csak egy alacsonyabb „kötelezettségi-szintű”, szűk, bizalmi közegben képesek legyőzni. Érdeemes azt is figyelembe venni, hogy a 60–65 év közöttiek és a 65 feletti önkéntességbe való bevonását legalább annyira differenciáltan kell kezelni, mint a 18–25, illetve a 26–29 éves korcsoportét.

Összegezve: a Stratégia négy eredményességi mutatójának vizsgálata tehát *csak részben igazolta vissza az önkéntesség extenzív fejlesztésétől várt eredményeket*. A két kiemelt célcsoport esetében hozzávetőleges teljesülésről lehet beszámolni, de annál figyelemre méltóbbak azok az eredmények, miszerint mindkét korcsoportban *vannak még tartalékai az önkéntességnek*, különösen a passzív és a „soha nem volt” önkéntesek körében.

## A MAGYAR ÖNKÉNTESÉG STRATÉGIAI KIHÍVÁSAI – POLICY JAVASLATOK, 2021

A következőkben hat olyan stratégiai kihívását vázoljuk fel a magyar önkéntes szektornak, amelyekre – véleményünk szerint – a következő, hosszú távra tervezett Nemzeti Önkéntes Stratégiának adekvát válaszokat kell adnia.

### *Rövid versus hosszú távú stratégia*

Elemzésünk azt hiszem meggyőzően mutatta, hogy még egy középtávú stratégiának is milyen szándékolt és nem szándékolt, hosszú távra kiható hatásai lehetnek. A mostanság meghirdetett, második Nemzeti Önkéntes Stratégia (2021–30) már kilenc évre tervezi meghatározni a magyar önkéntesség jövőjét. Természetesen ennek is van egy nagy előnye, jó időre le van rendezve az önkéntesség, nincs vele gond, csak végre kell hajtani a stratégiában foglaltakat. Hátránya, hogy nem lehet korrigálni, a rendszer automatizmusa rugalmatlanul viszi tovább a nem jól felmért célokat. Nagyon fontos lenne ebbe a kilenc évre tervezett stratégiába *a kitűzött célok háromévenkénti felülvizsgálatának klauzuláját beépíteni*. Ez



lehetőséget adna arra, hogy a problémák ne konzerválódjanak, és korrigálni lehessen a szektor változásai és szükségletei szerint.

### *Közérthető, és pozitív üzenet az önkéntességről*

Az elemzésben láthatóvá vált, hogy az önkéntesség „tudományoskodó” értelmezése csak többé-kevésbé vált „közkinccsé”. Érdemes példának ide idézni az Ír Nemzeti Önkéntes Stratégia (2021–25) önkéntesség definícióját: *„Volunteering is any time willingly given, either formally or informally, for the common good and without financial gain”<sup>14</sup>*, ami a magyar viszonyokra adaptálva a következőképpen hangozhatna: *„Az önkéntesség bármilyen idő, amit formálisan vagy informálisan, önként áldozunk a közjó érdekében, anyagi haszon nélkül.”* Egy ilyen értelmezés elismerné – a szervezeti mellett – azt a nagyarányú informális önkéntességet, ami ma a magyar önkéntes szektort jellemzi. Továbbá, kiemelné annak időadomány- és önkéntes-jellegét, de legfőképpen, a közjóért való irányultságát, ami háttérbe szorult a korábbi Stratégiában.

Úgy tűnik, ideje lenne levenni a napirendről az önkéntesség, mint tevékenység vagy munkavitát, hiszen jól látható volt, a „közértelmezés” munkának tekinti az önkéntességet. Ugyanakkor érdemes lenne megfontolni az önkéntességről szóló üzenetekben a 2018-as önkéntes felmérés által javasolt (Gyorgyovich et al. 2020: 46) *aktivitás* kifejezés használatát, aminek általános és pozitív, felhívó-jellege van, az *„aktív önkéntesség”, „önkéntes aktivitás”* formájában.

### *Az önkéntesség extenzív és minőségi fejlesztése*

Egy évvel ezelőtt még azt lehetett volna mondani, hogy – nem lemondva a hazai önkéntesség további, számbeli növelésének céljáról (hiszen vannak még tartalékok, ahogy az adatok alapján láttuk), de – az önkéntesség minőségi fejlesztésére kell tenni a hangsúlyt. Napjainkban, amikor a pandémia közepén megkezdődött a következő Nemzeti Önkéntes Stratégia (2012-30) előkészítése, még nem látjuk a járvány önkéntességre gyakorolt hatásait. Ezért valószínűsíthetően a következő stratégiának kettős feladatot kell kitűznie: *a szektor extenzív fejlesztését és az évek óta feszítő minőségi megújulás támogatását*. Ez a minőségi megújulás egyfelől az önkéntességre vonatkozó szakmai szttenderdek, képzések, módszerek fejlesztését

---

<sup>14</sup><https://www.gov.ie/pdf/?file=https://assets.gov.ie/100239/8e18fb45-6e72-47f9-a1fb-7dcd59105c1a.pdf#page=null> 18.oldal

kell, hogy jelentse az önkéntes-koordinátori és mentori hálózat fejlesztésével. Leginkább pedig azon többségben lévő civil szervezetek részére, akik anyagi helyzetüknél fogva nem tudnak szakembereket alkalmazni. *Az önkéntesség fejlesztésében a minőségi átalakulás alapvető feltétele* annak a szakmai minimumnak a rögzítése, hogy mit kell tartalmaznia egy önkéntes képzésének, milyen program, hány önkéntes fogadásától szükséges mentort vagy koordinátort alkalmazni (és e mögé oda kell tenni a háttértámogatást is), melyek a szakmai kompetencia határok, és egységesíteni kell a képzőintézmények szakmai színvonalát.

### *Az önkéntesség társadalmi és gazdasági jelentősége*

Az önkéntesség olyan társadalmi értékeket hordoz, mint például az állampolgári aktivitás, elkötelezettség és felelősségvállalás kifejeződése (Nárai-Reisinger 2016), az esélyegyenlőség fejlesztése, a társadalmi kirekesztődés csökkentése és a szolidaritás. Ezek az értékek az első Nemzeti Önkéntes Stratégiában jól kifejezetten jelentek meg. Ugyanakkor a statisztikai felmérések már harminc éve folyamatosan számot adnak *az önkéntesség gazdasági jelentőségéről és „hasznáról”*, noha ennek nem szentelt különösebb figyelmet sem a politikai, sem a kormányzati, de még a társadalmi közvélemény sem. Tisztázottá kellene tenni, hogy *az önkéntesség nagyon drága (gazdasági) erőforrás*, hogy felelőtlenül bánjunk vele, és hozzájárulása a hazai gazdaság fejlődéséhez és a társadalom jól-létéhez (well-being) ma már egyáltalán nem figyelmen kívül hagyható (Váradai 2017; Sebestény 2017).

### *Differenciált fejlesztési stratégia egy sokszínű szektor számára*

Az első Nemzeti Önkéntes Stratégiából egy nagyon homogén struktúrájú szektor képe rajzolódik ki. Azonban az elmúlt nyolc évben, ahogy átalakult az önkéntesek korstruktúrája, úgy vált sok metszetben differenciáltabbá az önkéntesség és az önkéntes aktivitások struktúrája is.

Az első Nemzeti Önkéntes Stratégia (2012–2020) utolsó éveiben a szervezeti önkéntesek 58 százalékát a 18–39 éves korosztály adta, míg a 40 feletti aránya (a kiemelt célcsoportként kezelt hatvan év felettekkel együtt is) 42 százalék volt. A következő Önkéntes Stratégia egyik nagy kérdése lesz, hogy mennyire törekszik egy *kiegyenlített társadalmi részvétel ösztönzésére* a szervezeti önkéntességben (különös tekintettel az 50–59 éves korosztályra, lásd: 2. táblázat). Valamint képes-e differenciált üzeneteket megfogalmazni minden társadalmi réteg felé, ami elősegíti az önkéntesség *széles társadalmi elterjedését*.

Már korábban leírtuk (Bartal 2019), hogy egy kormányzati politika/stratégia nyilvánvaló módon csak a *szervezeti formában megvalósuló* önkéntességet tudja „kezelni” akár policy, akár intézményhálózat és/vagy az önkéntes szervezetek szintjén, vagy például az önkénteseknek járó juttatások legalizálása révén. Az *informális önkéntesség* „láthatatlansága” miatt rejtve marad, és megnyilvánulási módja miatt nehezen elérhető egy önkéntes policy számára. Ugyanakkor, azzal a nagyarányú informális önkéntességgel, ami ma a magyar önkéntességet jellemzi, egy következő Önkéntes Stratégiának mindenképpen kell kezdenie valamit, például éppen a közösségfejlesztési módszerek révén (lásd: szomszédsági önkéntesség), és nem haszontalan úgy tekinteni rá, mint a szervezeti önkéntesség még ki nem aknázott erőforrására.

Az önkéntes aktivitások struktúrája a formális önkéntességen belül jelentősen különbözik a szervezetekhez, az intézményekhez való kapcsolódásban, illetve egy külön területté nőtte ki magát a vállalati önkéntesség. Az *intézményi önkéntesség* terén kiemelendő, hogy a kulturális intézményi önkéntesség fejlesztésére 2016-ban indult el egy három éves program, ami lerakta ennek közösségfejlesztésre alapozott módszertani alapjait és képzési formáit.<sup>15</sup> Ez a példa jól mutatja, hogy ki lehet alakítani egy önkéntes tevékenységi ágazat módszertanát, képzési anyagát és formáit, ha erre van közös akarat, illetve vannak rá források is. Hasonló kezdeményezésre lenne szükség az egészségügyi- és szociális intézményekben folyó önkéntesség egységes módszertani alapjainak a lerakására. A *vállalati önkéntesség* is az elmúlt tíz évben lett egyre meghatározóbb területe a hazai önkéntességnek. Noha a civil-nonprofit szervezetek, illetve különböző társadalmi csoportok „haszonélvezői” a vállalati önkéntességnek, de hiányoznak ennek a területnek a keretszabályai és hosszú távú, szakmai támogatási programjai.

Az elmúlt nyolc évben számos *kísérleti projekt, jó példa* halmozódott fel a magyar önkéntességben. Ezek nemhogy a társadalom szintjén, hanem még a szervezetek között sem váltak eléggé ismertté. A Nemzeti Önkéntes Stratégia (2012-2020) külön pontban emelte ki összegyűjtésüket, de nem rendelkezett azok konkrét kommunikációjáról, megismertetésük és továbbadásuk interaktív formáiról.

---

<sup>15</sup> <https://cselekvokozossegek.hu/rolunk/a-projektrol/>

Végül meg kell említeni, hogy a hazai önkéntes szektor elzárványosodott az elmúlt nyolc évben, mert az informális ismeretségeken kívül leépültek vagy elhaltak az – országos és megyei, vagy éppen kistérségi – *alulról és felülről szerveződő szakmai hálózatok*. Az önkénteseket foglalkoztató szervezetek kifejezték erős igényüket a tapasztalatcserére, a tevékenységterületenkénti és azokat átszelő szervezeti hálózatok kialakítására.

### A COVID-19 hatása

Magyarországon a járvány alatt a szervezeti keretekhez kötött formális önkéntesség majdnem teljesen leépült. Ezt támasztja alá az az online, reprezentatív kutatás (Sik–Zakariás 2020) is, miszerint a személyes ismeretségi és az állami, intézményi segítségnyújtás mellett *alig látszott a civil szektor*. Sok településen az önkormányzatok léptek elő az önkéntesség koordinátoraivá. Ma még nem látható tisztán például, hogy a COVID-19 járvány *milyen visszaesést okoz* az önkéntességben általában, az önkéntesség személyközpontú formáiban, valamint az önkénteseket foglalkoztató civil szervezetek működésében. Továbbá, milyen új utakat nyit meg a 3–5 éve „felfedezett” *online önkéntességnek* tartós, de differenciált alkalmazásában. Ezek mind olyan tisztázandó kérdések és kihívások, amelyekre a magyar önkéntesség következő évtizedre irányuló fejlesztésében is oda kell figyelni.

Csak remélni lehet, hogy az Önkéntesek Magyarországi Évének rendezvényei eredményesen járulnak hozzá, hogy a COVID-19 járvány után a hazai önkéntesség újraéledjen, továbbá feldolgozza azokat a problémákat – mind az önkéntes szektor, mind pedig az önkéntesek körében –, amit a krízishelyzet okozott.

### IRODALOM

- Bartal Anna Mária (2010): „Élnek köztünk boldog emberek is...” Az önkéntesek és nem-önkéntesek jellemzői az Európai Értékkrend Vizsgálat tükrében. In: Rosta G. – Tomka M. (szerk.): *Mit értékelnek a magyarok?* Budapest: OCIFE Magyarország - Faludi Ferenc Akadémia, pp. 143-186.
- Bartal Anna Mária (2019): „Vissza a jövőbe.” – A magyar önkéntesség harminc évéről három tételben. *Civil Szemle*, 16(1) pp. 15-32.
- Bartal Anna Mária (2021): Régi képzetek és új kihívások? - az első Nemzeti Önkéntes Stratégián túl, a másodikon innen. *Civil Szemle*, 17(1) pp. 47-67.
- Batta Zsófia (2013): *Önkéntesség Magyarországon 2013*. Budapest: Századvég Kiadó.
- Bourdieu, Pierre (1996): Störenfried Soziologie. *Die Zeit*, 26., p. 33.
- Czike Klára – Szabóné Ivánku Zsuzsanna (2010): *Online kutatás az önkéntességről a lakosság körében*. Kai Consulting.
- Gyorgyovich Miklós – Menich Dóra – Simon Nikolett – Kollár Dávid – Szadorai Dóra (2020): *Önkéntesség Magyarországon 2018*. Budapest: Századvég Kiadó.

Nárai Márta – Resinger Adrien (2016): *Társadalmi felelősségvállalás és részvétel*. Budapest-Pécs: Dialóg Campus.

Önkéntes munka Magyarországon. (A munkaerő-piaci felmérés 2011. III. negyedévi kiegészítő felvétele) (2012) Budapest: Központi Statisztikai Hivatal.

Önkéntes munka jellemzői. (2016) Budapest: Központi Statisztikai Hivatal.

Nonprofit szervezetek Magyarországon 2019. Budapest: Központi Statisztikai Hivatal, 2021.

Sebestény István (2017): „Mérhetetlen” segítség – az önkéntesség alternatív formái és mérési lehetőségei a nonprofit statisztikában. In. Janák K. – Szép K. – Tokaji K. (szerk.): *Háztartási munka, önkéntes munka, láthatatlan munka. I.* Konferencia kötet, Budapest: Központi Statisztikai Hivatal, pp. 90-107.

Sik Domonkos – Zakariás Ildikó (2020): *A járvány hatása a szolidaritási viszonyokra - egy online survey tanulmányai*.

<https://sites.google.com/view/keso-modern-szolidaritas/jarvany-es-szolidaritas>

Váradai Rita (2017): Az önkéntes munka jellemzői a munkaerő-felmérés alapján. In. Janák K. – Szép K. – Tokaji K. (szerk.): *Háztartási munka, önkéntes munka, láthatatlan munka. I.* Konferencia kötet, Budapest: Központi Statisztikai Hivatal, pp. 66-89.

#### **Egyéb források**

2005. évi LXXXVIII. törvény a közérdekű önkéntes tevékenységről.

<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a0500088.tv>

1068/2012. (III.20.) Kormányhatározat a Nemzeti Önkéntes Stratégia 2012–2020 elfogadásáról és a végrehajtásához szükséges középtávú feladatokról.

[http://njt.hu/cgi\\_bin/njt\\_doc.cgi?docid=146815.214446](http://njt.hu/cgi_bin/njt_doc.cgi?docid=146815.214446)

KSH Évközi adatok: Önkéntes munka, 2017. I. negyedév [https://www.ksh.hu/stadat\\_evkozi\\_9\\_7](https://www.ksh.hu/stadat_evkozi_9_7)

KSH Évközi adatok: Önkéntes munka, 2019. I. negyedév [https://www.ksh.hu/stadat\\_evkozi\\_9\\_13](https://www.ksh.hu/stadat_evkozi_9_13)

## A FORMÁLIS ÉS INFORMÁLIS ÖNKÉNTESSÉG – AZ ÖNKÉNTESSÉG MAGYARORSZÁGON 2018. FELVÉTEL SZERINT

GYORGYOVICH MIKLÓS<sup>1</sup>

DOI: <https://doi.org/10.53585/OnkSzem.2021.1.21-38>

### Absztrakt

Az Önkéntesség Magyarországon 2018 c. kutatás 2000 fős, a magyar felnőtt lakosságot nem, korcsoport, iskolai végzettség és településtípus szerint reprezentáló adatfelvétele alapján vizsgálta a magyarországi önkéntesség helyzetét. Tanulmányunkban a kutatás adatbázisa alapján ketté választottuk és külön vizsgáltuk a hazai formális (tehát intézményi keretek között tevékenykedő) és informális önkénteseket. Mint nemzetközi trendek is rávilágítanak, az önkéntesek túlnyomó többsége Magyarországon is (részben) informális úton tevékenykedik, harmaduk viszont formális önkéntesként (is) vállal feladatokat. A két csoport között nem minden szempontból húzható éles határ, azonban több aspektusból is eltérő, továbbgondolást igénylő tulajdonságokkal bírnak. Egyfelől kiviláglik, hogy a formális önkéntesek körében magasabb az 50 év alattiak, az érettségivel vagy diplomával rendelkezők, az anyagilag jobb módban élők és a vallásosabbak aránya is. Ezen kívül rámutatunk arra is, hogy némileg eltér egymástól a két típus által végzett feladatok jellege is: míg az informálisok inkább egyszerűbb szívességeket és fizikai segítséget nyújtanak, addig a formális önkéntesség inkább szolgáltatáscentrikusabb és komplexebb feladatokat is magasabb arányban végeznek. Emellett a formális önkéntesek átlagosan valamivel gyakrabban is önkénteskednek, azonban az is látható volt, hogy az önkéntességgel töltött napok átlaga azok körében volt magas, akik életmódszerűen élik az önkéntességet, azaz a formális keretek mellett informális módon is segítenek.

*Kulcsszavak:* informális önkéntesség, formális önkéntesség, primer kutatás, kvantitatív adatfelvétel

### Formal and informal volunteering, according to the volunteering in Hungary 2018 survey

Miklós Gyorgyovich

### Abstract

The Volunteering in Hungary 2018 research examined the situation of volunteering in Hungary on the basis of a data collection of 2,000 people, representing the Hungarian adult population by gender, age group, education and type of settlement. In our study, based on the research database, we selected into two parts and examined the Hungarian formal and informal volunteers. As international trends show, the vast majority of volunteers in Hungary also work (partly) informally, while one third of them

---

<sup>1</sup>Gyorgyovich Miklós igazgatóhelyettes, Századvég Alapítvány Társadalomtudományi Kutatócsoport; megbízott előadó és modulvezető, International Business School.

(also) take on tasks as formal volunteers. There is not a sharp line to draw between the two groups in all aspects, but they have different characteristics in several respects that require further thought. On the one hand, it turns out that higher proportion of formal volunteers are under the age of 50, has a baccalaureate or diploma, live in a better financial environment, and they are more religious. In addition, we point out that the nature of the tasks performed by the two types of volunteers are somewhat different: while informals prefer simpler favors and physical assistance, formal volunteering performs a higher proportion of more service-centric and complex tasks. Furthermore, formal volunteers take action slightly more often, but the average number of days spent volunteering is higher among those who live volunteering in a more lifestyle way, for example they help informally in addition to the formal framework.

*Keywords:* informal volunteering, formal volunteering, primary research, quantitative data collection

---

## BEVEZETÉS – A FORMÁLIS ÉS AZ INFORMÁLIS ÖNKÉNTESÉG PROBLÉMAKÖRE

A hazai önkéntesség-kutatás a rendszerváltást követően kapott új lendületet, mivel (újra) megjelentek azok a civil és nonprofit szervezetek, amelyek körében az önkéntesség már (formális keretek között is) szabadon végezhetővé vált. A formális önkéntesség a definíciók szintjén könnyebben megragadható és operacionalizálható, mint mások (akár nem-koordinált) megsegítése, és mint az egyik legalapvetőbb emberi igény (Einolf et al. 2016). Az önkéntesség értelemszerűen nem csupán formális, hanem – némileg nehezebben, a válaszadók saját attitűdjeire is támaszkodó definíciók mentén megragadhatóan –, informális keretek között is létezik.

Az önkéntes tevékenység fogalma tehát rendkívül képlékeny még a különböző tudományos igénnyel fellépő kutatások szintjén is. Noha a kapott kutatási eredmények jelentősen függnék akár a kutatás kontextusától és a felhasznált fogalmaktól, azonban abban egyetértés mutatkozik, hogy az önkéntesség meghatározása túl kell, hogy mutasson a fizetés nélküli szolgáltatás és a munka fogalmi keretein (Clerkin – Fotheringham 2017). Musick és Wilson (2008) szerint míg a formális önkéntesség egy „bürokratizált segítségnyújtás”, addig az informális önkéntesség egy általános viszonzási alapokon nyugvó – saját szavaikkal – „cserehálózat” vagy „reciprocitási körforgás” része.

Pusztán az extrémebb fogalomhasználat bemutatása okán is érdemes megjegyezni, hogy még ennél is tágabban értelmezik az önkéntességet többek közt Choi és szerzőtársai (2007), akik akár a házastársról való gondoskodást, Johnson és Schaner (2005) pedig a házastársról és a szomszédokról való gondoskodást, vagy a nekik nyújtott segítséget is az önkéntesség körébe utalják. Bár a fogalom ennyire nyitott használata ma már igen szokatlan, hazánkban sem

példánélküli az önkéntesség tágabb értelmezése. Czike Klára és Kuti Éva 2004-ben lefolytatott kutatásának (Czike – Kuti 2005) eredménye alapján a tizennégy éves és annál idősebb népesség négyötöde kapcsolódott valamilyen *önkéntességen alapuló* adományozói vagy ellenszolgáltatás nélküli, a tágabb közösség számára végzett tevékenységhez. A szerzők az önkéntes tevékenységbe beleértették a pénzbeli és a természetbeni adományozást, a véradást, és természetesen a formális és informális, ellenszolgáltatás nélküli önkéntes tevékenységet is. Természetesen ez jóval kitágította azok körét, akik tesznek valamit, „ha sokszor csak csekélységet is, a tágabb közösség érdekében”. Az így összeírtak aránya akkor közel hétmillió főt tett ki. (Czike – Kuti 2005)

Gyakori felvetés, hogy szükség volna, sőt az informális szférának magának is szüksége van arra, hogy a formálisba terejék (Overgaard 2019). Egyfelől talán azért is, mert az egyes önkéntesfogadó (általában, de nem kizárólag) civil-nonprofit szervezetek az informális önkénteseket olykor tehernek vagy zavaró tényezőnek tekintik (Whittaker et al. 2015). Ezt főleg olyan speciális helyzetekben, katasztrófákban vagy más vészhelyzetekben találták problémásnak, amikor mindkét tényező, a szervezet (benne a formális önkéntesekkel) és az informális, spontán önkéntesek is érintettek. Másfelől kétségtelen, hogy az állami szféra is szinte kizárólag a formális önkéntességet tudja hatékonyan szabályozni, támogatni, vagy épp stratégiába illeszteni. Továbbá, Perpék Éva (2012) magyar adatokon rámutat arra is, hogy az intézményi önkéntesek mellett, hogy gyakrabban aktivizálhatók, az ilyen módon végzett tevékenység a közösségi részvétel és a lokális fejlődés korszerűbb és hatékonyabb eszköze három okból is. Először is elősegíti, hogy a tevékenység szabályszerűbben, strukturáltabban működjön. Továbbá a szervezeti önkéntességet a magasabb társadalmi státusszal rendelkezők választják. Harmadszor, a formális önkénteseket olyan „új” vagy „instrumentális” motivációk hajtják, amelyek tömegeket is megmozdíthatnak.

Az informális önkéntesség – részben az előbbieken érintettek okán is – valóban nehezebben körvonalazható, ugyanakkor mégis látni kell, hogy fontos és mind hazai, mind nemzetközi szinten<sup>2</sup> az önkéntesség gyakoribb típusáról van szó, így egyáltalán nem megkerülhető. Handy és Greenspan (2009) a kanadai önkéntességet vizsgálva arra is rámutat, hogy ott, ahol jelentős az „önkéntes kultúra” és az „önkéntestudat”, nagyobb mértékben van jelen, sőt az

---

<sup>2</sup> Többek közt minden negyedik amerikai végzett informális önkéntes tevékenységet már 1999-ben is. (Independent Sector 1999, idézi Lee – Brudney 2012)



állampolgárok akár szívesebben is gyakorolják az önkéntességet informálisabb utakon. Részben emiatt az önkénteseket foglalkoztatni képes civil-nonprofit szervezetek önkéntesfogadó modelljeinek flexibilisebbeknek, adaptívabbaknak, befogadóbbnak kell lenniük, mert így könnyebben kiaknázható az informális önkéntességben rejlő potenciál is (Whittaker et al. 2015). Érdekes adalékkal szolgálnak még van Tienen és munkatársai (2010) is, akik holland mintán végzett kutatásukkal rámutatnak, hogy a spirituális fogékonyság inkább az informális önkéntességet növeli, míg a formális megoldások és a vallásosság között nem figyeltek meg összefüggést. Shandra (2017) pedig arra hívja fel a figyelmet, hogy a testi, illetve pszichés fogyatékosággal élők is többnyire informális lehetőségekben találják meg számításait, mivel a formális önkéntesszerepek betöltésében akadályokkal szembesülnek, illetve eleve kevésbé kiterjedt társadalmi tőkével rendelkeznek, így nehezebben kapcsolódnak szervezeti keretek közé.

Whittaker et al. (2015) az informális önkéntesség két jellemzőbb és egy, egyelőre kevésbé elterjedt, harmadik típusát különböztetik meg: a feltörekvő („emergent”), a kiterjesztett („extending”), illetve a digitális önkéntességet, (ez utóbbi, akár az előbbi kettőnek is része lehet).

A *feltörekvő önkéntesség* tipikusan kielégítetlen igényekre reagál, többnyire, de nem kizárólag ad hoc események (például katasztrófák vagy helyileg kielégítetlen igények) következményeként szerveződik ún. akcionalista önkéntességként, azonban előfordulhat, hogy valamilyen megelőző/preventív formát is ölt. Többnyire inkább a nem egyszer spontán, impulzív ún. „*real time*” és „*on-the-ground*” módon szerveződő reakció jellemzi. Két kulcsfontosságú sajátossága tehát az improvizáció és a szükség szerinti gyors innováció. Főleg akkor jelentkezik, ha a hivatalos szervek nem elégítik ki maximálisan a károsultak vagy más szükséglet szenvedők igényeit. Éppen ezért magában rejti azt a rizikót, hogy akár konfliktusba is kerülhet a hivatalos szervekkel, amikor azok a saját szabályaik és megoldási útjaik szerint jelennek meg egy adott tevékenységterületen, és nem képesek hatékonyan kihasználni, becsatornázni a civilek segítőképességét. Spontenaitása miatt, illetve, ha konkurál a hivatalos szervekkel, olykor csak ideig-óráig él, de előfordult már, hogy hosszabb távon is működött, sőt a szervezetté alakulás sem volt példanélküli.

A *kiterjesztett önkéntesség* általában egy már meglévő csoport (például vállalkozás [vö. CSR], sportegylet, vallási mozgalom stb.) aktivitását jelenti, amely létrejöttének és működésének

eredeti céljától némileg eltérve, kiterjeszti funkciókörét az önkéntességre. Így ezzel a tevékenységével egy-egy felmerülő igényre válaszol, akár olyan rétegnek is segítve, amelyek alapvetően nem is tartoznak a működésük célcsoportjai közé. Ez a fajta önkéntesség olykor az informálistól elrugaszkodva már-már formális körülmények között zajlik, tekintve, hogy adott esetben egy hivatalos szerveződés tagjairól van szó, akik akár egy formális szervezetnek is nyújthatnak önkéntes segítséget (lásd. a vállalatok társadalmi felelősségvállalás keretében végzett tevékenységei).

Végül a *digitális, virtuális, online* vagy *e-önkéntesség* a 2000-es évek elejétől terjedt el. Ez esetben az e-önkéntes részben vagy egészében távolról fejti ki tevékenységét tipikusan számítógépen vagy okostelefonon. Ide tartozhat a távtanítás, a támogatott szervezet virtuális termékének létrehozása, művészeti termékek (videó, dal, zene) létrehozása, internetes lelkipozíció. Kiemelendők még egyes applikációk is, amelyekben keresztül többek között például vakokat és látássérülteket segítenek online a telefon kameráján keresztül<sup>3</sup>, vagy épp használaton kívüli mobiltelefonok, számítógépek számítási kapacitását ajánlják fel közérdekű kutatást végző csoportok számára<sup>4</sup>. Egy tipikus formája az ún. *mikro-önkéntesség*, amelyre speciálisan e-feladatokra kialakított internetes platformokon lehet jelentkezni.<sup>5</sup> A felületeken a pár percestől a néhány óráig, esetleg egy-két napig tartó, virtuálisan is elvégezhető feladatokra jelentkezhetünk. Az ENSZ 2011-es Önkéntes jelentése kiemeli, hogy a virtuális önkéntesség azoknak az introvertált vagy zárkózott, esetleg mozgásukban korlátozott személyeknek is jó lehetőség, akik egyébként éppen a közösség jelenléte vagy korlátozottságuk okán nem vesznek részt személyes jelenléte igénylő akciókban.

Látjuk tehát, hogy egyfelől nehéz éles határvonalat húzni a formális és informális aktivitás közé, másfelől bár érthető érvelés, hogy a formális önkéntesség strukturáltabb, jobban követhető, formálható és szabályozható, éppen ezért számos helyzetben szükséges lehet az önkéntesség ebbe a formába való csatornázása, mégis volumene és potenciálja miatt az informális önkéntességgel is éppúgy számolni kell mind az önkéntes-kutatások, mind a döntéshozatal során.

A következőkben bemutatásra kerülő kutatásunkat részben ennek szellemében végeztük el a teljes magyarországi felnőtt lakosságon 2018. szeptember eleje és október vége között, 2000

---

<sup>3</sup> lásd. Be My Eyes: [www.bemyeyes.com](http://www.bemyeyes.com)

<sup>4</sup> lásd. DreamLab nevű okostelefon-applikáció

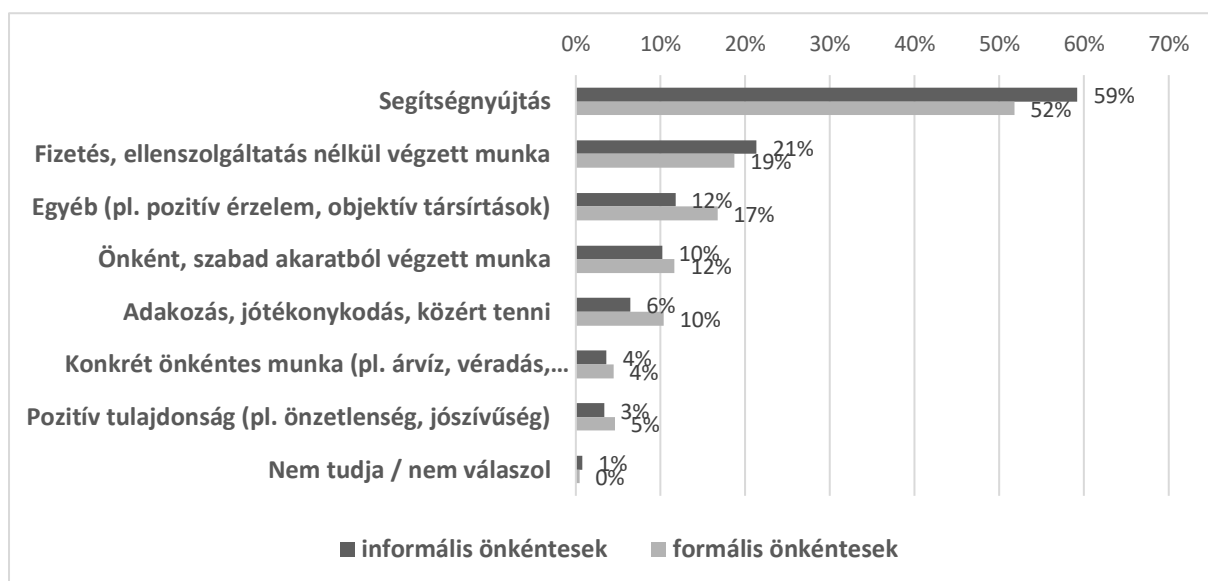
<sup>5</sup> lásd. [www.catchafire.org](http://www.catchafire.org), [www.elbi.com](http://www.elbi.com), [www.causecorps.co](http://www.causecorps.co)

fő körében. Önkéntes tevékenységnek pedig az egyének önszántából, ingyen, ellenszolgáltatás nélkül, családjukon, rokonaikon és baráti körükön kívüli személy(ek) vagy a közösség javára végzett tevékenységet tekintettük, legyenek annak haszonélvezői intézmények, vagy épp más, szervezett kereteket nélkülöző célok, csoportok, személyek. Az alábbiakban bemutatjuk e két, önkéntességi formát gyakorlók – a formális és informális önkéntesek – szociodemográfiai háttérét, önkéntességről alkotott fogalmaikat és önkéntes tevékenységük jellemzőit.

## AZ ÖNKÉNTESÉG ÉRTELMEZÉSE A FORMÁLIS ÉS AZ INFORMÁLIS ÖNKÉNTESEK SZERINT

Kérdőíves felmérésünket egy szabadon megválaszolható kérdéssel kezdtük. Megkértük alanyainkat, próbálják saját szavaikkal megfogalmazni, mit jelent az önkéntesség. A kapott nyílt válaszokat utólag kódoltuk és összefoglaló fogalmakhoz kapcsoltuk.

1. ábra Önnek mi jut elsőként eszébe az önkéntességről?<sup>6</sup>



Forrás: Önkéntesség Magyarországon 2018. saját készítésű ábra

<sup>6</sup> Megfigyelve, hogy egyes válaszadók képzettségét adott esetben több fogalommal is összekapcsolható, az egyes válaszokhoz akár több tényezőt is rendeltünk. Ebből fakadóan a válaszok összesített aránya szükségszerűen több, mint száz százalék.

Ennek tükrében jól látható, hogy az önkéntesség fogalmát messze a legtöbben a segítségnyújtáshoz társítják általában. Trendjét tekintve a formális és informálisok válaszai nagyjából azonos sorrendben oszlanak meg, ám az arányokban láthatunk specifikus eltéréseket.

### *Az informális önkéntesek önkéntesség-értelmezése*

Egyfelől a segítségnyújtást hangsúlyozó gondolatok egyértelműen és nagyobb arányban származtak az informális formában tevékenykedők köréből (1. ábra), de a fizetés és ellenszolgáltatás nélküli munkavégzésre is ők utaltak, valamivel nagyobb arányban.

A segítségnyújtás fogalmánál a saját szavas válaszok lényegében kivétel nélkül általánosságban ragadták meg az önkéntességet, ritkán rendeltek konkrétumot is mellé, leginkább valamilyen fizikai, személyes vagy szociális keretbe foglalható szívességet nevesítve. Érdekes, hogy kevesen, de voltak, akik az anyagi segítségnyújtást is ide sorolták. A többi kategóriát jobban leírják a formális önkéntesek válaszai, így az informális önkéntesek kisebb arányban szerepelnek bennük, mindazonáltal a szabad szavas narratívák szintjén lényegében nem lehet kirívó eltéréseket megfigyelni a két csoport között.

### *A formális önkéntesek önkéntesség-értelmezése*

A két legnagyobb kategória után tehát minden kisebb fogalomkört a formális önkéntesek „választottak” nagyobb arányban önállóan megfogalmazott válaszaik által. Ezek közül is kitűnik a harmadik legnagyobb kategória, az „egyéb” opció. Itt egyfelől a cselekményhez kapcsolódó pozitív érzelmi állapotok („jó érzés adni”) hozzárendelését vagy leginkább pozitív minősítését olvashatjuk („nemes cselekedet”), másfelől megjelennek objektívebb, a mi értelmezésünk szerint téves képzettársítások is, mint például az „önkéntes nyugdíjpénztár”, az „iskolai közösségi szolgálat”, vagy egészen egyedi, nem ismétlődő gondolatok (pl. „háttérszándéktól való mentesség”, „életforma”, vagy épp az önkéntesek csökkenő arányát prognosztizáló vélemények: „kiment a divatból”, „kihaló állatfaj”).<sup>7</sup> Végül egyértelműen a formális önkéntesek aránya uralja az adakozásra, jótékonykodásra, a közösségért való cselekményre utaló kategóriát is. A szabad szavas válaszok túlnyomó többsége lényegében ugyanarra, a jótékonykodás gondolatkörére támaszkodik, éreztetve, hogy a tevékenység

---

<sup>7</sup> Bár a formális önkéntesek válaszai nagyobb arányban kerültek ebbe a kategóriába, az informális és formális önkéntesek narratívái lényegében nem térnek el egymástól számottevően.

konkrét tárgytól függetlenül önkéntesség az, ami egyfajta altruizmus révén a tágabb közösségért végzett „jótékonykodás”, „adományozás”, „segítségnyújtás”, a „közjó számára végzett javak, szolgáltatások előállítása”. A válaszok tehát a tevékenység önzetlen, lemondó jellegét ragadják meg.

## A FORMÁLIS ÉS INFORMÁLIS ÖNKÉNTESEK SZOCIODEMOGRÁFIAI JELLEMZŐI

2018-as kutatásunk szerint a magyar felnőtt lakosság bő negyede, 27,4 százaléka, azaz megközelítőleg 2 millió 209 ezer felnőtt<sup>8</sup> végzett a definíciónak megfelelő önkéntes tevékenységet<sup>9</sup> a kérdést megelőző 12 hónap során.

További 17,4 százalék pedig úgy nyilatkozott, hogy a kérdést megelőző évben ugyan nem, de azt megelőzően volt már önkéntes, tehát a magyar felnőttek összességében közel felének, 44,8 százalékának bevallottan vannak már önkéntes tapasztalatai, őket passzív önkénteseknek is nevezhetjük.

Eredményeink arra mutatnak rá, amire a nemzetközi példák is már felhívták a figyelmet, hogy az önkéntesség hazánkban sem elsősorban a civil-nonprofit vagy egyéb típusú intézmények keretében és szervezésében, hanem informálisan zajlik.

A 2000 fős mintánkban 547 fő (27,4 százalék) volt tehát aktív, a kérdés idejét megelőző 12 hónapon belüli önkéntes tevékenységet végző.

A teljes aktív önkéntes populáció 91 százaléka végzett informális,<sup>10</sup> 34 százaléka pedig formális<sup>11</sup> tevékenységet is. Jól látszik, hogy a két összeg együtt több mint százszázalékot tesz ki, ami itt mindössze annyit jelent, hogy az önkéntesek 25 százaléka mindkét fajta tevékenységben részt vett. A tanulmány további részében e két csoport szociodemográfiai hátterét és önkéntességgel kapcsolatos meglátásait, tulajdonságait vesszük górcső alá.<sup>12</sup>

---

<sup>8</sup> A 2018. január 1-i felnőtt lakosság létszámához viszonyítva.

<sup>9</sup> A kérdés magában foglalta a mi meghatározásunkat, majd megkérdeztük, hogy a válaszadó végzett-e ilyen tevékenységet az elmúlt 12 hónapban vagy korábban.

<sup>10</sup> Az általuk megsegítettek köre lehetett szomszédság, rokonnak nem számító ismerős, tágabban értelmezett közösség, ismeretlen magánszemély, közös hobbi alapján ismert ismerős, munkatárs/osztálytárs is

<sup>11</sup> Tipikusan civil, nonprofit szervezet, önkormányzati vagy állami fenntartású intézmény, egyház vagy egyházi szervezet, cég, vállalat, gazdasági szervezet keretei között

<sup>12</sup> Mivel a két minta létszáma viszonylag eltér egymástól és a formális önkéntesek száma viszonylag alacsony is, fontos közölni, hogy az informális önkéntesek vizsgálatakor a mintavételi hiba 4,4 százalék, míg a formális önkéntesek esetében 7,2 százalék.

### *A formális és informális önkéntesek nemi megoszlása*

A két csoport szociodemográfiai háttéréről röviden elmondható, hogy nemek szerint lényegében nem tehető különbség. Általánosan igaz, hogy a hazai önkéntesek többségét a nők teszik ki, ám az informális önkéntesek körében valamivel nagyobb arányát mértük a férfiaknak. Ez a különbség azonban nem volt szignifikáns, főleg, ha külön vizsgáltuk a tisztán informális és formális csoportot.

### *A korcsoportok szerinti megoszlás jellemzői az önkéntesek két csoportjában*

Korcsoportok tekintetében egyenletes megoszlást tapasztalunk (1. táblázat), ám trendszerűnek tűnik, hogy a formális keretekben tevékenykedők között nagyobb arányú fiatalot találunk (egészen az 50 éves korcsoportig). E kor fölött azonban egyre inkább az informális önkéntesség vette át a dominanciát. Mindez valamelyest kiegészíti Shandra (2017) gondolatait, miszerint az aktivitásra kevésbé képesek (esetünkben az idősebb korosztály) egyre kevésbé képesek önkéntes gyakorlatra, formális keretek között. Ugyanakkor az önkéntesarány emelkedése a korcsoportban rámutatott az idősödő generáció aktivitásigényére és sürgeti az intézményi hálózatot az idősödő, de még aktív önkéntesekben rejlő potenciál visszanyerésére.

### *A formális és informális önkéntesek iskolai végzettség szerinti jellemzői*

Meg tudjuk erősíteni Perpék Éva 2012-ben lejegyzett eredményeit, miszerint a formális önkéntességet egyértelműen nagyobb arányban választják a magasabban képzettek, akár már az érettségivel rendelkezők is. Míg az önkéntességet informális formában gyakorlók között szignifikánsan nagyobb az alacsonyabban képzettek hányada.

### *A formális és informális önkéntesek települési jellemzői*

Az alminták mérete miatt megyei vagy régiós szintű vizsgálat már egyáltalán nem vezetne megbízható eredményre, így a földrajzi elhelyezkedést településtípus szerint mutatjuk be. E szempontból csak mérsékelt eltéréseket láthatunk, illetve a településméret szerint nem volt szignifikáns eltérés a két vizsgált csoportban. Mindazonáltal elmondható, hogy a formális önkéntesek némileg nagyobb arányban élnek megyeszékhelyeken, és valamivel, de nem számottevően kisebb arányban képviseltetik magukat falun.

1. táblázat Az informális és formális önkéntesek egyes szociodemográfiai változók szerinti megoszlása

		informális önkéntes (n=498)	formális önkéntes (n=186)
<b>Nem</b>	Férfi	44,1%	40,9%
	Nő	55,9%	59,1%
<b>Életkor</b>	Átlagos életkor	47 éves	45 éves
	18–29	18,9%	21,5%
	30–39	17,1%	18,3%
	40–49	20,1%	21,5%
	50–59	16,1%	15,6%
	60+	27,8%	23,1%
<b>Legmagasabb befejezett iskolai végzettség</b>	Általános iskola vagy alacsonyabb (alapfokú végzettség)	19,9%	10,8%
	Szakkiskola vagy szakmunkásképző, érettségi nélkül (középfokú végzettség)	18,1%	12,4%
	Szakközépiskola, gimnázium, érettségivel (középfokú végzettség)	34,4%	39,5%
	Főiskola, egyetem vagy magasabb (felsőfokú végzettség)	27,6%	37,3%
<b>Lakóhely</b>	Budapest	11,5%	9,7%
	Megyeszékhely	20,1%	27,0%
	Egyéb város	33,8%	33,0%
	Község, tanya	34,6%	30,3%
<b>Családi állapot</b>	Házas	48,0%	50,0%
	Élettársi kapcsolatban él	12,4%	8,6%
	Hajadon / Nőtlen	18,9%	22,0%
	Elvált	12,7%	10,8%
	Özvegy	8,0%	8,6%
<b>Gazdasági aktivitás</b>	Aktívan dolgozik	58,6%	67,0%
	Tanuló	6,4%	10,8%
	Háztartásbeli / GYES GYED CSED GYET	4,8%	1,1%
	Nyugdíjas	25,7%	20,0%
	Jelenleg nem dolgozik	4,0%	0,5%
	Egyéb	0,4%	0,5%
<b>Szubjektív anyagi helyzet</b>	Gondok nélkül élnek	4,0%	5,4%
	Beosztással jól kijönnek	54,9%	63,0%
	Éppen, hogy kijönnek a jövedelmükből	36,6%	28,3%
	Hónapról-hónapra anyagi gondjaik vannak	4,2%	3,3%
	Nélkülözések között élnek	0,2%	0,0%
<b>Társadalmi önbesorolás</b>	Alsó társadalmi csoport	8,8%	7,8%
	Alsóközép társadalmi csoport	41,2%	27,2%
	Középső társadalmi csoport	43,1%	50,6%
	Felsőközép társadalmi csoport	6,7%	14,4%
	Felső társadalmi csoport	0,2%	0%
<b>Szubjektív vallásosság</b>	Vallásos, egy adott egyház tanításait követi	12,7%	20,4%
	Vallásos a maga módján	42,6%	40,9%
	Nem vallásos	42,6%	37,1%
	Nem tudja / Nem válaszol	2,2%	1,6%

Forrás: Önkéntesség Magyarországon 2018. saját szerkesztésű táblázat

### *Gazdasági aktivitás a formális és informális önkéntesek körében*

Gazdasági aktivitás terén egy életkori sajátosságokból is adódó eredményt láthatunk. Mint fentebb rámutattunk, a formális önkéntesek körében magasabb az 50 év alattiak aránya, így nem meglepő, hogy némileg magasabb az aktívan dolgozók, illetve tanulók hányada is, és kisebb a nyugdíjasoké. Talán ebből is adódhat (illetve abból is, hogy a formális önkéntesek magasabban iskolázottak), hogy szubjektív anyagi helyzet terén összességében közel 10 százalékponttal nagyobb a (maguk szerint) jólétben élők, azaz a „gondok nélkül” és „beosztással kényelmesen kijövők” hányada is a szervezeti (vagy intézményi) keretek között tevékenykedők esetében, míg egyértelműen több az informális önkéntesek körében azok aránya, akik úgy érzik, éppen csak kijönnek a jövedelmükből. Továbbá jól megfigyelhető, hogy azok, akik úgy érzik, súlyosabb anyagi gondokkal küzdenek, már csak igen mérsékelt arányban vesznek részt szervezett keretek közötti önkéntes tevékenységben.

### *A formális és informális önkéntesek jellemzői a társadalmi réteg-önidentifikációs változó alapján*

Még inkább kidomborítja az előbbieken bemutatott képet a társadalmi réteg önidentifikációs kérdésének vizsgálata. Amellett, hogy általános e kérdéskörben a „középre húzás” jelensége, a szervezeti önkéntesek egyértelműen nagyobb hányada érzi magát a társadalom középső és felsőközép rétegeiben, míg az informális önkéntesek inkább a középső és alsóközép csoportokban azonosították magukat. (Mindez fakadhat még a formális önkéntesek magasabb iskolai végzettségéből is.)

### *A vallásosság szerinti jellemzők az önkéntesek két csoportjában*

Végül pedig tudatos megfontolás után, fontosnak tartottam a szociodemográfiai változók körébe a vallásosságot is behozni, tekintve, hogy korábbi kutatások (Gyorgyovich – Kollár 2020:75; László 2020:119) már egyértelmű utalást tettek arra, hogy a jobbmódúak és magasabb státuszúak körében nagyobb a vallásosságra fogékonyak aránya is. Jelen kutatásunkban az önkéntesekre is igaz általánosságban, hogy körükben szignifikánsan magasabb arányban figyelhetünk meg egyházasan és maga módján vallásosakat, mint azok között, akik még soha nem vállaltak ilyen jellegű tevékenységet.



A különbség az önkénteseken belül, a formális és informális csoportokba sorolhatók körében is jól kimutatható, azaz az szervezeti keretekben tevékenykedők majdnem kétszer nagyobb hányada állította, hogy vallásos az egyháza tanítása szerint, mint az informális önkéntesek.

## A FORMÁLIS ÉS INFORMÁLIS ÖNKÉNTESK TEVÉKENYSÉGI TERÜLETEK SZERINTI KÜLÖNBSÉGEI

A formális önkénteseknek több mint felét teszik ki a civil-nonprofit szervezetekben tevékenykedők, számuk a teljes népességre vetítve megközelítőleg 452 ezer fő.<sup>13</sup>

A szervezeteknek segítőkét megkérdeztük arról is, hogy milyen területen tevékenykednek fogadószervezeteik. A kérdezettek a Központi Statisztikai Hivatal nonprofit szervezeteket vizsgálatára alkalmazott 18 tevékenységi terület valamelyikébe sorolhatták be fogadószervezeteiket. Relatív többségük, 28 százalékuk szociális ellátásban dolgozó szervezetnél, hatodik oktatási szervezetnél, valamivel több mint hetedik pedig egészségügyi szervezetnél volt önkéntes (2. ábra).

Válaszadóinkat továbbá megkértük arra is, hogy saját szavaikkal fejtsek ki, konkrétan milyen jellegű tevékenysége(ke)t végeztek a kérdezést megelőző egy év során. Válaszaikat utólag kódoltuk a 3. ábrán olvasható fogalmakhoz, különválasztva a formális és informális önkéntesek válaszait. Ezúttal jelentős eltéréseket fedezhetünk fel.

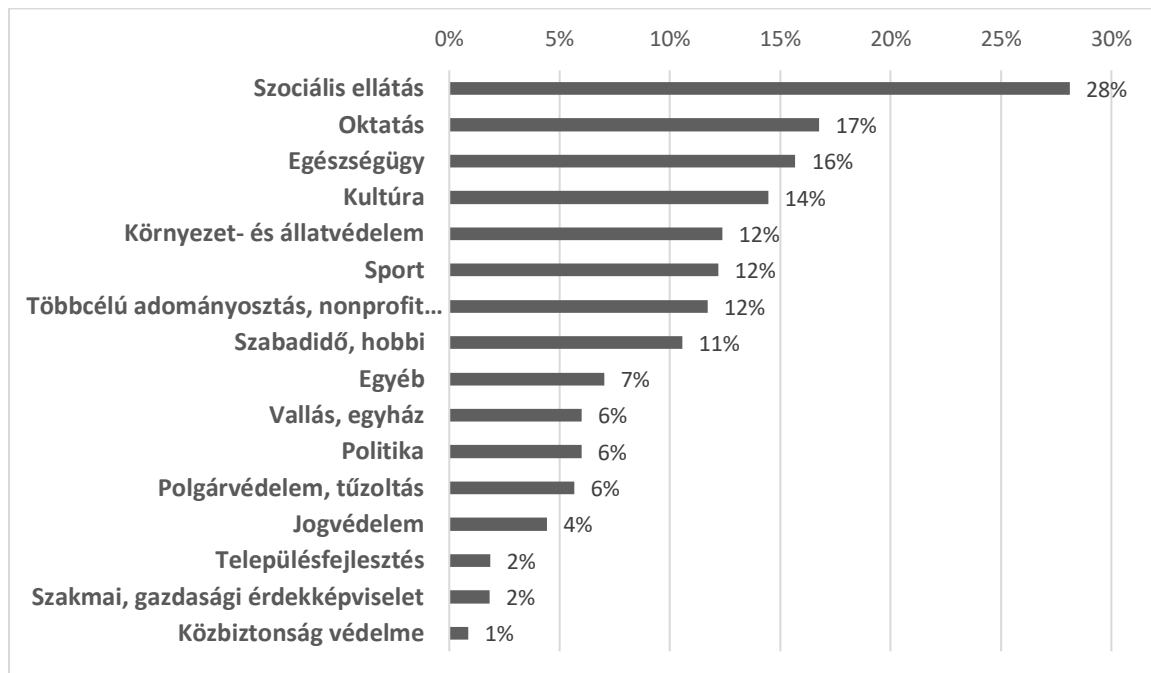
Egyfelől az informális önkéntesek egyik harmada valaki másnak tett alkalmi vagy folyamatos szívességi munkáról számolt be. A szabad szavas válaszok alapján itt főleg valaki más munkájának az elvégzésére, vagy az abba történő besegítésre, például mozgásukban korlátozottak szállításán, vagy más értelemben rászorultak megsegítéséről volt szó.

Az informális önkéntesek másik harmada fizikai segítséget nyújtott. Ez persze összeérhet a szívesség fogalmával, de a tevékenységnél tipikusan valaminek a mozgatását, pakolást, azaz fizikumot igénylő feladatok elvégzését hangsúlyozták a válaszadók.

---

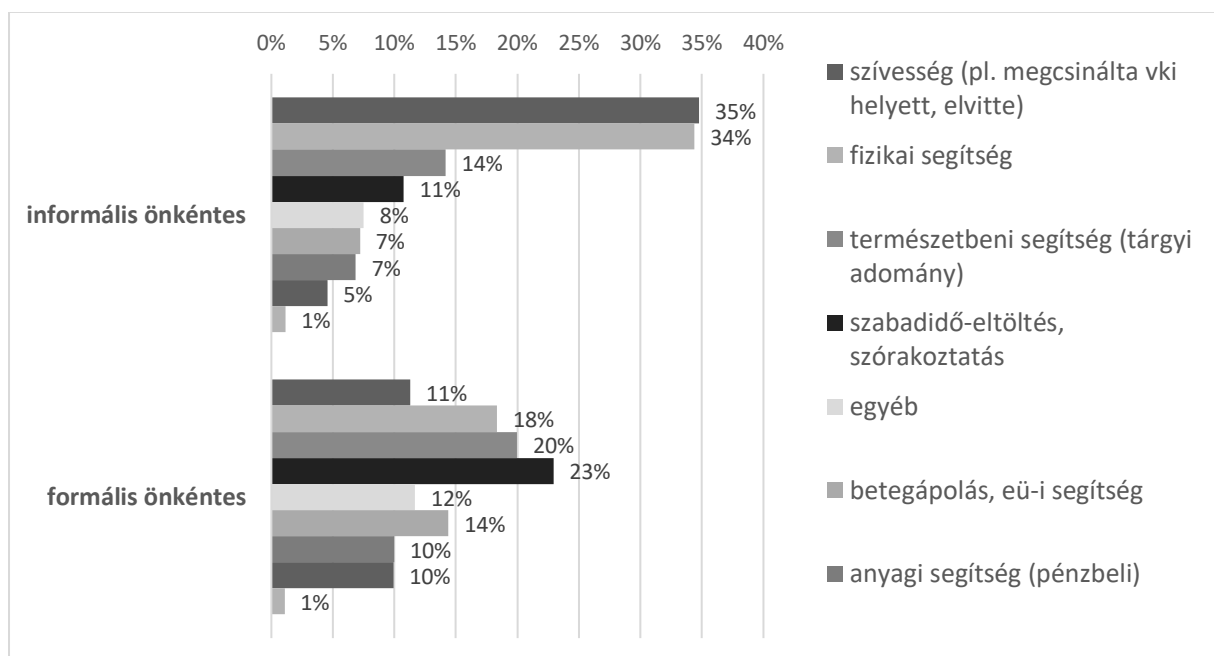
<sup>13</sup> A létszámadat – trendjét tekintve – összhangban van a KSH 2018-as nonprofit Statisztikai Tükrének adataival, amely a nonprofit szektor legfontosabb jellemzőit vonultatja fel évről évre. A Hivatal ebben az évben (2018) 399 ezer fő nonprofit szervezeti önkéntesről számolt be. Az általunk mért, kismértékben eltérő adat az idődimenzió túl (mi nem az évet mértük, hanem a lekérdezést megelőző 12 hónapot) vélhetően annak is köszönhető, hogy a KSH eredménye nem az önkéntesek, hanem a nonprofit szervezetek saját bevallásán alapul, így a két felvétel módszertanilag is eltér egymástól.

2. ábra „Említette, hogy civil szervezetnél is önkénteskedik. Jellemzően milyen területen/területeken tevékenykedik ez a civil szervezet?”<sup>14</sup>



Forrás: Önkéntesség Magyarországon 2018. saját szerkesztésű ábra

3. ábra „Milyen tevékenységet / tevékenységeket végez / végzett legjellemzőbben? Mondjon példákat néhány szóval vagy egy-két mondattal.”



Forrás: Önkéntesség Magyarországon 2018. saját szerkesztésű ábra

<sup>14</sup> Azok körében, akik civil szervezetnél végeznek önkéntes tevékenységet

A természetbeni és anyagi segítséget azért vettük be a vizsgálatba, mert ahogy a válaszok alapján látszik, többek olyan jellegű tevékenységet végeznek, amely félig-meddig már az adományozás kérdését feszegeti. Tipikusan az adománygyűjtés körüli teendők ellátása tartozik ide, annak szervezése vagy a gyűjtésben való részvétel, de vannak, akik önkéntességként definiálták azt is, hogy alkalomadtán maguk léptek fel adományozóként.

A formális önkéntesek körében egészen más sorrend írható le, amellet, hogy a válaszok szinte egyáltalán nem csúcsosodnak ki egy-egy kategória mentén. A legtipikusabb válasz körükben a „szabadidő-eltöltés”, „szórakozás” körébe tartozik. Minden ötödik szervezeti önkéntes ilyen jellegű tevékenységben vett részt. Tipikusan a felügyeletet igénylőkkel (például gyerekekkel, idősebbekkel) való üdülés, táborozás, egyéb foglalkozás, programokon való részvétel volt jellemző. Körükben is gyakori az adománygyűjtésben való részvétel, segítség, illetve a fizikai tevékenység hangsúlyozása. Ám relatíve kiemelkedik még a szervezett keretek között történő betegápolás is, amiről minden hetedik szervezeti önkéntes beszámolt. Végül inkább formális keretekben végzett tevékenységnek tűnik a szaktudás (anyagi ellenszolgáltatás nélküli) nyújtása, amelyről szintén minden tizedik formális önkéntes tett említést.

## AZ ÖNKÉNTESÉG GYAKORISÁGA A FORMÁLIS ÉS INFORMÁLIS ÖNKÉNTESEK KÖRÉBEN

Örvendetes tény, hogy a 2013-as Önkéntesség Magyarországon kutatás (Batta 2014) óta eltelt öt év alatt összességében 33-ról 45 százalékra, azaz megközelítőleg egymillió főre nőtt legalább havonta vagy gyakrabban önkénteskedők aránya.

A részletesebb elemzések azt mutatják, hogy az önkéntesek hetede (megközelítőleg 316 ezer fő) megközelítőleg hetente, míg közel 65 ezren (a mintában 3 százalékuk) saját bevallásuk szerint akár „szinte naponta”<sup>15</sup> végeztek valamilyen önkéntes aktivitást.

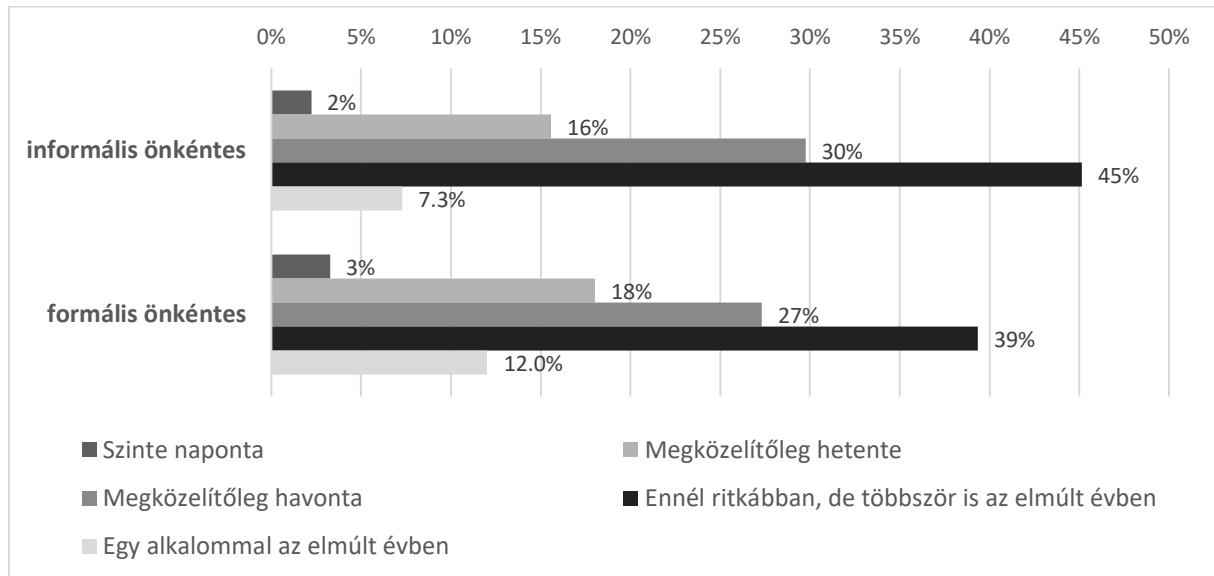
Az önkéntesek másik fele inkább az alkalmi önkéntesek táborát erősíti. Az ő arányuk a 2013-as 67-ről 54 százalékra csökkent. Ebből 45 százalék (közel egymillió fő) a havi rendszerességnél ritkábban ugyan, de évi egynél több alkalommal fogott bele valamilyen jellegű segítségbe. Az

---

<sup>15</sup> Átlagosan 282 napról számoltak be.

önkéntesek közel 10 százaléka (megközelítőleg 203 ezer fő) viszont csak ún. „akcionalista” módon egyszer végzett ilyen jellegű tevékenységet.

4. ábra: Milyen gyakran végzett Ön önkéntes tevékenységet az elmúlt egy évben?  
(azok körében, akik végeznek önkéntes tevékenységet)



Forrás: Önkéntesség Magyarországon 2018. saját szerkesztésű ábra

Kétségtelen, hogy szinte lehetetlen pontosan visszaemlékezni rá, főleg azoknak, akik gyakran önkénteskednek,<sup>16</sup> hogy mikor végeztek ilyen tevékenységet, de a nagyságrend felvázolása végett rákérdeztünk arra is, hogy a válaszadó önkéntesek megközelítőleg hány napon keresztül folytattak öntevekenységet.

A kérdezettek átlagosan valamivel több mint 24 napnyi aktivitásról számoltak be. A medián értéke azonban csak 10, azaz az önkéntesek fele ennyi vagy kevesebb napon, másik fele pedig ennyi vagy több napon aktivizálta magát.

Jelentős hányaduk, 40 százalékuk esetében (megközelítőleg 883 ezer fő) az önkéntességgel töltött napok száma összességében nem tett ki többet egy hétnél a kérdést megelőző 12 hónap során. Hasonló arányuk, 46 százalékuk (megközelítőleg egymillió fő) valamivel több mint egy hétnyi, de kevesebb, mint egy hónapnyi munkáról számolt be.

<sup>16</sup> Tipikusan 40 nap fölött szinte mindenki kerek számokat adott meg.

Hozzájuk képest jóval kevesebben (közelítőleg 192 ezren, arányukat tekintve 9 százaléknyan) vannak az akár 1–3 hónapot tevékenykedők, és körülbelül 6 százalék (azaz megközelítőleg 123 ezer fő) azok aránya, akik ennél is több napot „vallottak be”. A teljes népességre számolva a 2,2 millió önkéntes esetében ez megközelítőleg 53,5 millió „megkezdett nappal” volt egyenlő.

A formális és informális bontás érdekes, ugyanakkor a korábbi kutatási eredmények (Batta 2014) fényében némileg elvárható eredményeket hozott. Egyfelől egyértelműen több önkéntesnapra emlékeznek vissza a formális keretek között önkénteskedők, átlagosan 34 napról számoltak be, szemben az informális almintával, akiknek az átlaga bő egy héttel kevesebb, 25 nap volt.

Mindezzel együtt rendkívül érdekes adalék, hogy mindkét csoport átlagát azok az önkéntesek húzták fel, akik mindkét fajta önkéntességben otthonosan mozogtak. Vélhetően körükben valóban egyfajta „önkéntes életmódról” van szó. Esetükben tehát amellet, hogy intézményi keretek között is aktívan tevékenykednek, az erre való fogékonyság a magánéletükbe is átszivárgott, és szervezeti keretek nélkül is keresik a segítségnyújtás lehetőségeit. Ezt egyértelműsíti, hogy körükben 39 napos átlagot mértünk, és nélkülük a tisztán formális és informális önkéntesek bevallott „napszáma” közel azonos, átlagosan 17 és 19 napra esik vissza.

A gyakoriságot tekintve azonban még egy érdekes megfigyelést tehetünk. Egyfelől alátámasztva az irodalmi megállapításokat, a formális önkéntesek – adatsorunkban nem számottevően, de jól láthatóan – gyakrabban aktivizálják magukat, és ebből kifolyólag nagyobb arányukat figyelhetjük meg a szinte naponta vagy a hetente önkénteskedők között. Ugyanakkor a formális önkéntesek körében kitűnik a másik véglet is, az akcionalista önkéntesek, azaz a magukat mindösszesen egyszer aktivizálók csoportja – ez az arány ebben az almintában közel kétszeres, az informális almintában mértekhez képest.

Összességében tehát igaz az, hogy a formális önkéntesek (főleg azok, akik számára a magánéletében is megjelenik az önkéntes identitás) némileg gyakrabban, egy évben akár jóval több napon végeznek önkéntes tevékenységet. Azonban az alkalmi, tömegeket bevonzó önkénteskedési lehetőségek, akciók hatása is mintha láttatná magát a szervezeti önkéntesek csoportjában.

## ÖSSZEFOGLALÁSKÉPPEN

A tanulmányban, az Önkéntesség Magyarországon 2018. című kutatás adatfelvétele alapján vettük górcső alá a hazai informális és formális önkéntes állományt. A két önkénteségtípust végzők arányai illeszkednek a nemzetközi trendekbe, oly módon, hogy a hazai önkéntesek többsége informális úton tevékenykedik.

Rámutattunk, hogy a formális önkéntességben az 50 év alattiak, a magasabban képzettek, az anyagilag jobb módban élők, a magukat közép és felső-közép rétegekbe sorolók és a vallásosabbak inkább megtalálják a helyüket, ami felelősséget ró és sürgeti a hazai intézményrendszert a magasabb fokú rugalmasságra annak érdekében, hogy az ettől eltérő csoportokban rejlő önkéntespotenciál irányítottabb keretekbe kerülhessen.

Eredményeink rámutattak, hogy a formális és informális önkéntesség számos ponton jelentősen el is tér egymástól. Az informális önkéntesek elsősorban egyszerűbb szívességek és a fizikai segítségnyújtásban tűnnek ki, ezzel szemben a formális önkéntesség inkább szolgáltatáscentrikusabb, így relatív többségük a szabadidő-eltöltésben, természetbeni segítségadásban (adott esetben ennek szervezésében) segít, de kétszeres körükben a betegápolásban és a szellemi segítségnyújtásban segítők hányada is.

Érdeklőség viszont, hogy bár a formális önkéntesek átlagosan gyakrabban önkénteskednek, a csoport kettéválasztható: egyfelől körükben magasabb a nap-heti szinten önkénteskedők hányada is, de az akcionalista, magukat mindössze egyszer aktivizálók aránya is. Az önkéntességgel töltött napok átlaga szinte azonos a kizárólag formális és kizárólag informális önkéntesek körében (17-19 nap), ugyanakkor azok, akik körében életmódszerűbb az önkéntesség, és a formális keretek mellett informális módon is próbálnak segíteni, 39 napos átlagot mértünk.

Elmondható tehát, hogy a hazai önkéntespopuláció jól különválasztható e két kategória mentén, ám az informális önkéntesek jelentős hányada arra enged következtetni, hogy még bőven akadnak jól, „win-win” módon becsatornázzható kapacitások, egyben sürgeti is az adaptívabb, rugalmasabb megoldásokat az önkéntesfogadó intézményhálózat részéről.

## IRODALOM

- Batta Zsófia (2014). *Önkéntesség Magyarországon 2013*. Budapest: Századvég.
- Choi, Namkee G. – Burr, Jeffrey. A. – Mutchler, Jan. E. – Caro, Francis G. (2007): Formal and informal volunteer activity and spousal caregiving among older adults. *Research on Aging*, 29., pp. 99-127. DOI: 10.1177/0164027506296759
- Clerkin, Richard M. – Fotheringham, Eric (2017): Exploring the relationship between public service motivation and formal and informal volunteering. *Journal of Public and Nonprofit Affairs*, 3(1) pp. 23-39. DOI:10.20899/jpna.3.1.23-39
- Czike Klára – Kuti Éva: *Lakossági adományok és önkéntes tevékenység*. Budapest, 2005, Önkéntes Központ Alapítvány
- Einolf, Christopher – Prouteau, Lionel – Nezhina, Tamara – Ibrayeva, Aigerim R. (2016): Informal, unorganized volunteering. In. Smith D. H. – Stebbins, Robert – Grotz, Jürgen (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](https://doi.org/10.1007/978-1-137-26317-9_10)
- Gyorgyovich Miklós – Kollár Dávid (2020): A vallásosság komplexitása. In. Gyorgyovich M. (szerk.): *Vallásosság Magyarországon – Társadalomtudományi tanulmányok*. Budapest: Századvég Kiadó pp. 75-118.
- Handy, Femida – Greenspan, Itay (2009): Immigrant volunteering: A stepping stone to integration? *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 38(6) pp. 956-982. <https://doi.org/10.1177/0899764008324455>
- Independent Sector (1999). *America's Informal Volunteers*. Washington, D.C.: Independent Sector.
- Johnson, Richard W. – Schaner, Simone G. (2005): Value of unpaid activities by older Americans tops \$160 billion per year. 4. Washington, DC: Urban Institute The Retirement Project.
- Központi Statisztikai Hivatal (2019): A nonprofit szektor legfontosabb jellemzői 2018-ban. *Statisztikai Tükör*. <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/stattukor/nonprofit/nonprofit18.pdf> (letöltve: 2021.03.15.)
- László Tamás (2020): A „közteslét” árnyalatai: Vallási képlékenység és képlékeny vallásosságúak. In: Gyorgyovich M. (szerk.): *Vallásosság Magyarországon – Társadalomtudományi tanulmányok*. Budapest, Századvég Kiadó pp. 119-179.
- Lee, Young-joo – Brudney, Jeffrey L. (2012): Participation in formal and informal volunteering: Implications for volunteer recruitment. *Nonprofit Management and Leadership*, 23(2) pp. 159-180. <https://doi.org/10.1002/nml.21060>
- Leigh, Robert (2011): *State of the World's Volunteerism Report 2011*. Universal Values for Global Well-being. United Nations Volunteers. <https://www.unv.org/sites/default/files/2011%20State%20of%20the%20World%27s%20Volunteerism%20Report%20-%20Universal%20Values%20for%20Global%20Well-being.pdf>
- Musick, Marc A. – Wilson, John – Bynum, William B. (2000): Race and formal volunteering: The differential effects of class and religion. *Social Forces*, 78(4) pp. 1539-1570. DOI:10.1093/sf/78.4.1539
- Overgaard, Charlotte (2019): Rethinking Volunteering as a Form of Unpaid Work, *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 48(1) pp. 128-145. DOI: [10.1177/0899764018809419](https://doi.org/10.1177/0899764018809419).
- Perpék Éva (2012): Formal and Informal Volunteering in Hungary. Similarities and Differences. *Corvinus Journal of Sociology and Social Policy*, 3(1) pp. 59-80
- Whittaker, Joshua – McLennan, Blythe – Handmer, John (2015): A review of informal volunteerism in emergencies and disasters: Definition, opportunities and challenges. *International Journal of Disaster Risk Reduction*. 13., pp. 358-368

## AZ ÖNKÉNTESÉG MOTIVÁCIÓS ELMÉLETEI INTEGRATÍV KERETBEN

DORNER LÁSZLÓ<sup>1</sup>

---

DOI: <https://doi.org/10.53585/OnkSzem.2021.1.39-55>

### Absztrakt

Az önkéntesség végzése mögötti motivációs rendszer azonosítása régóta a tudományos kutatások fókuszában áll. Jelen tanulmányunk célja, hogy az utóbbi évtizedek ez irányú kutatásainak főbb irányait összehasonlító keretben, integratív céllal bemutassa. Továbbá megvizsgálja azt, hogy a különböző szükségletek kielégítése hogyan függ össze az önkéntesség időtartamával, intenzitásával, az önkéntesség élményeinek feldolgozásával. Eredményeink szerint az önkéntesség végzése mögött meghúzódó motivációs struktúra megértését segíti, ha változatos szemléleti keretből vizsgálódunk. Ennek érdekében a kétirányútól (altruisztikus-énorientált, explicit-implicit, öndeterminációs elmélet) a multimotivációs (funkcionális szemlélet) elméletek felé haladva elemezzük, hogy az önkéntes tevékenységek és fogadó szervezetek sokszínűségének, a velük való megelégedettségnek, a munkavégzés eltérő intenzitásának és gyakoriságának egyaránt meghatározó szerepe van a motivációs struktúra egyéni változásaiban, és az arra irányuló döntésre, hogy az egyén meddig folytatja az önkéntes tevékenységet. A kurrens kutatások alapján úgy tűnik, hogy a legtöbb önkéntes vegyes motivációs bázist mutat (altruisztikus és énorientált), továbbá, hogy explicit és implicit, valamint extrinzik és intrinzik motívumok egyaránt szerepet játszanak a proszociális elkötelezettségben. Mindezek alapján kijelenthetjük, hogy az önkéntesség motivációs háttere nagy egyéni változatosságot mutat, idővel változhat. Mérése során a felszíni struktúrák nagy mintákon történő vizsgálatára alkalmas kérdőíves módszertant érdemes a mélyebb struktúrák azonosítását is lehetővé tevő kvalitatív módszertannal kiegészítenünk.

*Kulcsszavak:* önkéntesség, motivációk, altruizmus, öndeterminációs elmélet, implicit-explicit

### Motivational theories of volunteering in an integrated framework

László Dorner

#### Abstract

Identifying the motivational system behind volunteering has long been the focus of scientific research. The aim of our present study is to analyze and integrate the main directions of research in this field during recent decades in a comparative framework. The study also seeks to demonstrate how fulfilling various needs is related to the longevity, frequency, and nature of volunteering. Our study emphasizes the significance of understanding the motivational structure of volunteering from diverse perspectives.

---

<sup>1</sup> Dorner László (PhD) pszichológus, egyetemi adjunktus, Eszterházy Károly Egyetem, Pszichológia Intézet



The theories are discussed from two-dimensional (eg altruistic-ego-oriented, explicit-implicit, self-determination theory) to multifactorial (functional analysis) approaches, emphasizing that the diversity of volunteer activities and host organizations, the satisfaction with these associations, and the intensity and frequency of volunteer work all contribute to individual changes in motivational structure and to the decision to become a long term volunteer. Based on the current literature, we can state that most volunteers show a mixed motivational base (altruistic and ego-oriented), and that explicit and implicit as well as extrinsic and intrinsic motives play a role in prosocial engagement. We can highlight that the motivational background of volunteering shows great individual variability, and it may change over time. We may also conclude that it is worth supplementing the questionnaires suitable for the large-scale examination of surface structures with a qualitative methodology that allows the identification of deeper structures.

*Keywords:* volunteering, motivations, altruism, self-determination theory, implicit-explicit

---

## AZ ÖNKÉNTESSEGGEL KAPCSOLATOS MOTIVÁCIÓS ELMÉLETEK

Évtizedek óta az önkéntes magatartás kutatásának egyik legizgalmasabb területe a cselekedet mozgatórugóit magyarázó motivációk kutatása. A motiváció az embereket cselekvésre sarkalló, energizáló és egyúttal a viselkedés dinamikáját meghatározó, annak irányt adó tényező (Ryan – Deci 2017). Az önkéntesség kapcsán mindez azért nagyon fontos, mert már az önkéntesség megkezdése, majd folytatása, illetve esetleges abbahagyása vagy elkerülése mögött is azonosítható egyéni motivációs mintázat. Azonban joggal vethetjük fel a kérdést, hogy ezen egyéni mintázatokból összeállnak-e olyan, a nagyobb közösségre is általánosítható mintázatok, melyek ezeket a döntéseket magyarázzák. A következő fejezetekben azon elméleti megközelítéseket mutatjuk be, melyek az elmúlt évtizedekben meghatározták a téma kutatását (1. táblázat).

### *Altruisztikus - énorientált motívumok*

Az önkéntesség motivációs hátterének vizsgálatában több, ún. kétirányú elmélet látott napvilágot. Itt olyan elméleteket találunk, ahol a személy cselekedete vagy besorolható az egyik motivációs típusba (dichotóm, például: implicit vagy explicit), vagy egy dimenzió (például: az altruisztikus – énorientált skála) valamely pontján helyezkedik el, pl. erősebb a másokra irányuló motivációja az önkéntesség kapcsán, mint a saját szükségletei kielégítésének vágya. Ezek közül az egyik legmeghatározóbb irány az altruisztikus – énorientált motiváció vizsgálata (Widjaja 2010). Az altruisztikus motívumok által dominált önkéntes számára más személyek vagy csoportok jól-létének növelése fontosabb, mint a saját szükségleteinek a kielégítése (Snyder – Omoto 2009; Widjaja 2010).

1. táblázat A tanulmányban ismertetésre kerülő elméletek

Kétirányú elméletek			Multidimenzionális elméletek
Altruisztikus – énorientált motívumok	<b>Önmeghatározás elmélet</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• intrinzik – extrinzik motiváció</li> <li>• alapvető pszichológiai szükségletek (autonómia, kompetencia és kapcsolódás)</li> <li>• önirányítottság (autonóm – kontrollált motiváció)</li> </ul>	<b>Explicit – implicit proszociális motiváció</b>	<b>Funkcionális szemlélet</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• VFI (Volunteer Functions Inventory)</li> <li>• VMI (Volunteer Motivation Inventory)</li> <li>• Magyar Önkéntes Motivációs Kérdőív (MÖMK)</li> </ul>

Forrás: Saját szerkesztésű táblázat

Az ilyen önkéntes általában magas empátiával rendelkezik, érzékeny a társas környezetében található személyek érzelmi állapotára, hamar a segítségét ajánlja fel, ha szükségesnek látszik. Kiemelten fontosnak tartja az emberi kapcsolatok ápolását, proszociális értékrendje kifejezését, gyakran társadalmi és morális felelősségvállalása magas szintű.

Ezzel szemben az az önkéntes, akit az énorientált motívumok dominanciája határoz meg, azt tekinti a legfontosabbnak, hogy számára az önkéntesség kézzelfogható előnyökkel, jutalmakkal járjon. Ilyen lehet például a karrierhez kapcsolódó előnyök, új barátok szerzése, új készségek elsajátítása, de akár a dicséret, figyelem kivívása, a saját jól-lét érzés növelése, maga a tevékenység általi jó érzés, vagy az elismerés és önbecsülés szükségletének kielégítése (Davis et al. 2003) is. Ha a személy motivációs struktúrájában az énorientált szükségletek is megjelennek, alapvetően nem jelent problémát, hiszen általában amúgy is vegyes motivációs bázis azonosítható az önkéntesség hátterében (Dorner 2020), valamint eltérő, hogy milyen önkéntes tevékenységeket találunk jutalmazó erejűnek. Vannak olyan tevékenységek (pl. vendégek fogadása), ahol bizonyos feladatkörökben az erősebb önbemutatói igény még előnyös is lehet a munka sikeressége szempontjából. Ugyanakkor, ha a személy szélsőségesen énorientált, gátolhatja is a hatékony munkavégzést (pl. nem jelenik meg, ha hamar kell felkelni, vagy sokat kellene utazni). Ilyenkor gyakran alacsonyabb másokra irányultsággal találkozunk, ami pedig az önkéntesség fontos feltétele. Az ilyen személyek a közönség jelenlétében többet önkénteskednek, mivel a társas megítélésük javításának lehetőségét

látják a proszociális cselekedetekben. Jobban élvezik azt is, amikor a hős vagy megmentő szerepében tüntethetik fel magukat (Konrath et al. 2016).

A kutatások összefüggést találtak az önkéntesség intenzitása, időtartama és a motivációs háttér között. A hosszú távon aktív önkénteseknél szignifikánsan gyakrabban találunk altruisztikus motivációs hátteret, mint az epizodikus (alkalmi) önkénteseknél, akik viszont több énorientált motívum, például az önéletrajz csinosítása érdekében végzik azt (Handy et al. 2006). A fenti összefüggést az is magyarázhatja, hogy azon önkéntesek, akik erősebb vágyat éreznek humanitárius vagy altruista értékrendjük kifejezésére, az önkéntesség által ezt könnyen megtehetik. Jóval több időt is töltenek vele, mint akik kevésbé altruisták, mivel énjük könnyebben kifejezésre kerülhet ezen tevékenységek végzése közben, különösen, ha erős szervezeti vagy személyi kötődésük van afelé, ami/aki számára az önkéntességet végzik (Shantz et al. 2014).

Érdekes egészséglélektani összefüggés, hogy míg az altruizmus motivált önkéntesek között számottevően alacsonyabb mortalitási rátát mutattak ki a kutatók egy 4 éves utánkövetéses vizsgálatban a nem önkéntesekhez viszonyítva, ugyanez az énorientált önkéntes motivációjú személyekre nem igaz (Konrath et al. 2012).

### *Öndeterminációs elmélet*

A másik nagy hatású megközelítés, amiről szót ejtünk, az úgynevezett öndeterminációs elmélet (self-determination theory) nevet viseli, amely a hazai szakirodalomban néhol *önmeghatározás elméletként* is szerepel, így néha ezt a terminust is használni fogjuk. Az elmélet hamar népszerűvé vált az önkéntesség kutatói körében.

Az elmélet szerint az emberek természetes hajlammal rendelkeznek a személyes növekedésre, az önfejlesztésre és a belső egyensúly megteremtésére. Ugyanakkor aktívan keresik a kihívásokat, törekednek tudásuk bővítésére és új készségek elsajátítására (Deci – Ryan 2008). Mivel folytonos interakcióban állnak környezetükkel, ez ösztönözheti, gátolhatja vagy meg is akadályozhatja az emberi természet ezen pozitív aspektusának kiteljesedését. Az öndeterminációs elméletet ma hat minielméletből álló metateóriaként tartjuk számon, melyek közül az önkéntesség szempontjából legfontosabb elméleti alapvetések bemutatására szorítkozunk áttekintésünkben.

### *Intrinzik-extrinzik motiváció*

Az öndeterminációs elmélet szerint a motivációnak egyaránt van minőségi és mennyiségi aspektusa (Deci – Ryan 1985). Előbbi kapcsán alapvetően intrinzik és extrinzik motivációs tényezőket különít el (Deci – Ryan 2000; Ryan – Deci 2000a).

Az intrinzik motivált önkéntességről Deci és Ryan (1985) szerint akkor beszélünk, ha a személy saját elhatározásából végzi, a cél maga a tevékenység fenntartása, a tanulás, a fejlődés vágya vagy a kíváncsiság. Ilyenkor a személy a tevékenységet magát érdekesnek találja és annak végzése önjutalmazó jellegű számára, tehát mindenféle külső motiváció nélkül is folytatná. Amabile (1993) szerint az intrinzik motiváció tartósabb munkavégzéssel és magasabb önkéntességgel töltött idővel jár együtt.

Az extrinzik motivált önkéntes viszont alapvetően külső tényezők (másoknak való megfelelés, anyagi elismerés, társas nyomás) hatására végzi a cselekvést.

Finkelstein (2009) eredményei alapján elmondhatjuk, hogy az intrinzik motivált önkéntesekre nagyobb valószínűséggel jellemző a proszociális személyiség, míg az extrinzik motivált önkéntesek számára a tevékenység élvezete helyett a külső célok (szakmai előmenetel, szorosabb társas kapcsolatok) elérése a legfontosabb az önkéntes tevékenység végzésekor.

### *Pszichológiai Alapszükségletek Elmélete*

A Pszichológiai Alapszükségletek Elmélete szerint elsősorban azok a viselkedések, élmények járulnak hozzá az egészséges működéshez (integritás, növekedés, pszichológiai jól-lét), amelyek biztosítják a személy számára a pszichológiai alapszükségletek kiegyenlített és magas szintű kielégülésének érzését.

Az első alapszükséglet az *autonómia*, ami a saját szándék és belső szabadság felismerése és alkalmazása, mellyel a személyes értékei és identitása alapján tud dönteni valamely cselekvés végrehajtása mellett.

Második alapszükségletünk az *affiliáció (kapcsolódás)* szükséglete: az emberek társas csoportokba szeretnek tartozni, más személyekhez kapcsolódni, szeretni és szeretve lenni, törődést adni és kapni.

Utolsó alapszükségletünk a *kompetencia*, vagyis kapcsolatba kerülve másokkal szeretnék hatékonyak is érezni magukat. Annak megtapasztalását jelenti, hogy képesek vagyunk különböző cselekedeteket sikeresen végrehajtani.

Ezen szükségletek kielégítettsége a pszichés jól-léttel is komoly kapcsolatot mutat. Szisztematikus vizsgálat-sorozatokban Weinstein és Ryan (2010) két héten át követték vizsgálati személyeik segítő viselkedéseinek hatását a személyre és a segítség hasznélvezőjére nézve. Eredményeik szerint azokon a napokon, amikor a személyek saját akaratból, autonóm motiváltan végezték a segítő tevékenységet, a munkavégzést követően magasabb jól-lét, vitalitás és önértékelés volt kimutatható náluk, valamint több pozitív érzésről, és a kliensekkel való közelségérzés fokozódásáról számoltak be. A vizsgálat azt is kimutatta, hogy a segítő tevékenység során megtapasztalt kapcsolódás iránti igény, valamint az autonómiaszükséglet kielégítése a jóllét-mutatók erőteljesebb prediktorainak bizonyulnak, mint a segítség során megélt kompetenciaélmény. Továbbá, hogy a segítség hasznélvezői (a recipiensek) magasabb jóllétről, az önkéntesekkel való fokozott közelségérzésről számoltak be a segítséget követően akkor, ha autonóm motivált személyek dolgoztak velük.

#### *Az önirányítottság (autonóm-kontrollált szabályozás)*

A magatartás önszabályozottsága történhet autonóm vagy kontrollált módon. A kontrolláltan szabályozott viselkedések azok, melyek externális (külső) vagy belsővé vált motivációk hatására jönnek létre. Az autonóm módon szabályozott magatartásról pedig akkor beszélhetünk, amikor olyan tevékenységeket végzünk, amelyek számunkra fontosak, értékesek (azonosulás és integráció), illetve belső jutalom, élvezet és öröm fűződik hozzájuk (intrinzik motiváció) (Martos 2016). Ahogy a 2. táblázatban láthatjuk, ezek egy motivációs kontinuumot alkotnak az amotivált viselkedéstől a teljes belső motiváltságig (öndetermináció) az okság észlelt helye és a szabályozási folyamatok alapján (Ryan – Deci 2000a).

Az *amotiváció* azt jelenti, hogy a személy nem mutat semmilyen szándékot, motivációt a cselekvés végrehajtására, tehát az adott viselkedéssel kapcsolatban az önirányítottság teljes hiányát mutatja (Martos 2016). Ennek oka lehet, hogy a személy nem bízik abban, hogy általában az emberek kontrollt tudnak gyakorolni az események kimenetele fölött, vagy a saját, a tevékenység végrehajtásához szükséges képességeiben nem hisz (Ryan – Deci 2017). Az extrinzik motivált viselkedések a szabályozás mértéke alapján kontinuumot alkotnak: négy típusát különböztetik meg a téma kutatói, ezekből kettő eleve önmeghatározott típusú, kettő pedig kevésbé az.

A *külső szabályozás* olyan extrinzik motivált, nem önszabályozott viselkedést ír le, amely függ a külső szabályozóktól, vagyis amelyet külső jutalmak elérése vagy a büntetés elkerülése

motivál (pl. az a fiatal, aki azért önkénteskedik, hogy iskolai követelményeket teljesítsen általa, vagy mások tetszését elnyerje). Ilyenkor az önkéntesség iránti elköteleződés oka a személyen kívül keresendő.

Az *introjektált szabályozás* szintén nem önmeghatározott viselkedésekre utal. Ilyenkor azért végzi a tevékenységet, hogy elkerülje a bűntudatot, szégyenérzetet, hogy mások elismerését elnyerje (pl. azért cselekszik, hogy megszabaduljon az amiatti bűntudatától, hogy szerencsésebb, mint mások).

2. táblázat Az öndeterminációs elmélet főbb aspektusai

Motiváció típusa	Amotiváció	Extrinzik motiváció				Intrinzik motiváció
<b>A viselkedés-szabályozás típusa</b>	Nincs szabályozás	Külső szabályozás	Introjektált szabályozás	Identifikált szabályozás	Integrált szabályozás	Intrinzik szabályozás
<b>A cselekvés oka</b>	Nincs szándék a cselekvésre, nem érzi magát kompetensnek	Külső jutalmak szerzése vagy a büntetés elkerülése	Mások helyeslésének megszerzése vagy bűntudat elkerülése	A cselekvés fontos és értékes a személy számára	A cselekvés konzisztens a célokkal, a szelffel és az értékrenddel	Élvezetes és kielégítő a cselekvés Érdeklődés
<b>Az okság észlelt helye</b>	Személytelen	Külső	Valamennyire külső	Valamennyire belső	Belső	Belső
<b>Példák az állításokra</b>	„Nem igazán gondolkodom önkéntességen”	„Az önk. általi elismerés motivál”	„Bűntudatom lenne, ha nem önkénteskednék”	„Az önk. fontos számomra”	„Az önkéntesség az életem integráns része lett”	„Élvezem az önkéntességet és érdekel”

*Forrás:* Saját szerkesztésű táblázat Bidee et al 2013 alapján.

Az ún. *azonosuláson alapuló (identifikált) szabályozás* esetén a tevékenység majdnem teljesen a szelfbe integrált, ezáltal a szabad választás érzését adja (például, amikor az önkéntességet egy személyesen fontos ügyért való munkálkodásnak éli meg a személy; Deci – Ryan 2000). Ez már részben autonóm cselekvés, de még mindig extrinzik motivált.

Az ún. *integráción alapuló szabályozás* olyan extrinzik motivált viselkedéseket takar, amelyeket a személy teljesen énaonosnak ítél meg, és más identifikációkkal, értékekkel és szükségletekkel is asszimilálta már a személy (pl. amikor önkéntesnek lenni központi részét képezi valaki identitásának). Észrevehetjük tehát, hogy az identifikált és az integrált viselkedés egyrészt extrinzik, egyszersmind pedig autonóm motivációsosztályba is beletartozik. Ennek oka, hogy az extrinzik motivált viselkedések azáltal válnak autonóm motiválttá, hogy a személy

azonosul a tevékenységgel és értékesnek látja a kívülről jövő viselkedést, vagy még inkább, ha más értékeivel vagy hiedelmeivel integrálódik, tehát minél internalizáltabb, annál autonómabb a cselekvés. Ilyenkor már lényegesen nagyobb viselkedési szándékot, kitartást és teljesítményt azonosíthatunk (Dorner, 2020).

### *Explicit és implicit proszociális motiváció*

A 2010 előtti, főleg önbevalláson alapuló kérdőíves vizsgálatok elsősorban az önkéntesség végzése mögött meghúzódó tudatos, explicit motívumok feltárását célozták meg. A nem tudatos (implicit) aspektusok szerepére először Aydinli et al. (2014) hívták fel a figyelmet, akik az explicit és az implicit motívumok interakcióját feltételezték a hosszú távú önkéntesség hátterében.

Az implicit proszociális motiváció kora-gyermekkorban alakul ki, még a nyelvelsajátítás előtti tapasztalatok hatására (McClelland – Pilon 1983), és tudatosan nem jelenik meg, az egyén kontrollján kívül esik. Azaz, tudattalanul irányítja az egyént az érzelmileg jutalmazó végállapotok felé (Schultheiss 2008). Az implicit motívum jól jelzi előre a spontán segítségnyújtásra irányuló szándékot és az olyan hosszú távú viselkedéseket, melyekben a személy intuitíven köteleződik el. Az implicit proszociális motiváció kialakulásában szerepet játszhat még az idősebb testvér léte (Aydinli et al. 2015), és összefügghet a szülővé válás esélyével (Chasiotis et al. 2006) is.

Az explicit motívumok ezzel szemben a nyelvelsajátítást és fogalomalkotást követő, szocializációs tapasztalatok során elsajátításra kerülő motívumokat takarják. Tudatosan, a személy kontrollja alatt, a kogníciónk által irányítottan működnek, így az explicit motívumok szociálisan elfogadott viselkedéses kimenetek felé haladnak, melyeket az egyén kívánatosnak tart, a saját döntése, hogy követni fogja ezeket a célokat a kívánt végkimenetel elérése érdekében (McClelland et al. 1989). Az explicit proszociális motiváció erős összefüggést mutat a hosszú távú önkéntességgel és általában a tervezett cselekvésekkel. Ez a kapcsolat akkor a legerősebb, amikor az implicit (tudattalan) proszociális motiváció szintén magas szintű, vagyis amikor motivációs rendszere kongruens (Aydinli et al 2014, 2015, 2016). Az önkéntesség tehát, mint tervezett, tudatos végiggondolást és jól strukturált szituációkat, de néhol intuitív döntéshozatalt is igénylő cselekvés, és mind az explicit, mind pedig az implicit motívumokkal kapcsolatot mutat (Perugini et al 2011).

## MULTIDIMENZIONÁLIS ELMÉLETEK

A kétirányú elméletek nem tudják teljes mértékben megmagyarázni az önkéntesség hátterében megjelenő motivációs változatosságot, így mindenképpen szót kell ejtenünk a multidimenzionális elméletekről.

### *Funkcionális szemlélet*

A multidimenzionális elméletek közül a legismertebb az úgynevezett funkcionális szemlélet, amely szerint az emberek többsége azért végez önkéntes tevékenységeket, hogy egy vagy több szükségletét kielégítse általa. Ugyanaz az önkéntes munka eltérő szerepet tölthet be a különböző egyéneknél, több motívumot szolgálhat egy időben és az egyes személyek önkéntességre irányuló motivációi változhatnak is idővel (Finkelstein 2009).

Az elmélet azt feltételezi, hogy az egyének azért kezdik el, majd addig folytatják az önkéntességet, amíg a tevékenység illeszkedik motivációs késztetésekhez, illetve amíg kielégíti azokat (Clary – Snyder 1999). Ezen elmélet alapján került kidolgozásra az önkéntes motiváció mérésére legrégebben alkalmazott eszköz, a Clary et al. (1998) által kidolgozott Önkéntes Funkciók Leltára (Volunteer Functions Inventory, VFI), mely az önkéntesség végzése mögött 6 féle motívumot (viselkedésre késztető belső tényezőt) jelenít meg, amelyek a 3. táblázatban kerülnek részletes kifejtésre. A 6 motívum közül egyedül az érték dimenzió tekinthető altruisztikusnak, a többi 5 pedig énorientált motívum (Güntert et al. 2016).

A fentebb ismertetett VFI a legszélesebb körben elfogadott, leggyakrabban használt (Rokach – Wanklyn 2009), és nemzetközi mintán legmagasabb reliabilitás mutatókkal rendelkező mérőeszköz. Chacón et al. (2017) összehasonlították a legfontosabb, VFI-vel önbevallásos alapon végzett kutatások eredményeit. Eredményeik szerint az értékmotiváció a legmeghatározóbb az önkénteseknél, ezt követi a megértés, valamint arra is rámutattak, hogy a 40 éven aluliaknál sokkal inkább jellemző a karrier motiváció, mint 40 év fölöttiekénél. Az érték motiváció az a személyes értékrend kifejezése mellett a mások iránti humanitárius elkötelezettséget, valamint a közösséggel való törődést is jelentheti (Snyder – Omoto 2009). Ugyanakkor az utóbbi évtizedben több, főként kvalitatív módszertannal végzett kutatás szerint a VFI faktorstruktúrája nem képezi le teljes mértékben az önkéntesség mögött meghúzódó motivációs változatosságot. Allison és mtsai (2002) 195 önkéntessel készített, nyitott végű kérdéseket felhasználó vizsgálatukban arra jutottak, hogy három további motivációs faktort



mutathatunk ki az önkéntesség iránti elköteleződés hátterében: a vallásosságot, az élvezeti értéket és csapatépítést, míg Hochstetler (2014) szerint a közösség iránti elkötelezettséggel és a viszonzás vágyával kellene kiegészíteni a fenti motivációs listát.

### 3. táblázat Az önkéntesség hatfaktoros modellje, VFI

1. <b>érték dimenzió:</b> azért végez önkéntes tevékenységet, hogy fontos értékeket fejezzen ki vagy működtessen, például az emberiség vagy a kevésbé szerencsés helyzetben levők segítése	2. <b>megértés szükséglete:</b> az a szándéka, hogy többet tudjon meg az őt körülvevő világról és kevésbé használt képességeit fejlessze, tapasztalatokat szerezzen;
3. <b>növekedés szükséglete:</b> célja, hogy a személy pszichológiai értelemben fejlődjön az önkéntes tevékenység közben átélt pozitív érzések hatására, miközben önbecsülése növekedését és a személyes fejlődés érzését is megtapasztalhatja.	4. <b>karrierszükséglet:</b> célja a pályájával összefüggő tapasztalat növelése és jobb karrier lehetőségek szerzése az önkéntesség által (pl. önéletrajz bővítése);
5. <b>társas szükséglet:</b> az önkéntesség által a személy szélesíteni szeretné társas kapcsolatait, vagy számára fontos személyek elismerését szerezheti meg általa;	6. <b>évédelem szükséglete:</b> azért önkénteskedik, hogy csökkentse negatív érzéseit, büntudatát, elmeneküljön az aktuális helyzetből, vagy személyes problémáit megossza másokkal.

Forrás: Clary et al 1998 alapján Dorner 2020.

Egyetértve ezzel, Vecina és Marzana (2019) nyitott végű kérdések tartalomelemzése alapján hozzáteszi még a tevékenység élvezetét, a társadalmi igazságosság előmozdítását, a személyes növekedést és a feladat iránti érdeklődést, mint számottevő motivációs faktorokat. Fox és mtsai (2010) kvalitatív adatelemzése az érték motiváció dominanciája mellett kiemeli a társas motívum jelentőségét is, ami számos célt szolgálhat az önkéntesség kapcsán: kapcsolatépítés, valahova tartozás érzése, értékes kapcsolat más önkéntesekkel és az önkéntesség hasznélvezőivel. Természetesen fontos motivációnak tekinthető a vallásosság is az önkéntesség végzésekor, számos kutatás említi, főként a szolgálatként felfogott, értékalapú segítségnyújtás szerepét kiemelve (Gibson 2008).

Hazai mintán – szintén multifaktoriális elméleti alapokon, a Volunteer Motivation Inventory, (VMI) (Esmond – Dunlop 2004) adaptációját elvégezve – először Bartal Anna Mária (2010) vizsgálta az önkéntesek motivációit, szociológiai nézőpontból. A Magyar Önkéntes Motivációs Kérdőív (Bartal – Kmetty 2011) 59 állítást tartalmazott, a faktoranalízis eredményeképpen az alábbi 15 önkéntes motivációs faktor jött létre: (1) érték faktor, (2) megértés faktor, (3)

társadalmi faktor, (4) önvédelem (protektivitás) faktor, (5) karrierfejlesztés faktor, (6) elismertség faktor, (7) szociális interakciók faktor, (8) reciprocitás faktor, (9) visszahatás (reaktivitás) faktor, (10) önmegbecsülés faktor, (11) vallás faktor, (12) helyi önkormányzati hiányok faktor, (13) kormányzati hiányok faktor, (14) kultúra faktor és (15) környezet faktor.

Mint láthatjuk, a hatfaktoros modellnél lényegesen komplexebb struktúrát vázoltak a szerzők. Ennek hátterében az állt, hogy a hazai önkéntesek motivációs reflexióiban határozottan megjelentek az állam és az önkormányzatok feladatrendszerének nem megfelelő betöltéséből eredő hiányok kompenzálására tett erőfeszítések. Mivel hazánkban a kulturális szférában dolgozók meghatározó hányadát teszik ki az önkénteseknek, ezért ez, valamint a környezeti értékek fontossága is önálló motivációs faktor lett. A megkérdezett önkéntesek számára az értékeket kifejező motivációk voltak a legfontosabbak, vagyis az önkénteseket saját bevallásuk szerint főleg a másokon való segítség és egy társadalmi ügy vagy csoport melletti elköteleződés motiválja a leginkább, a vallás pedig a legkevésbé.

## KIEGÉSZÍTÉS A GYAKORLATI SZAKEMBEREK SZÁMÁRA

Az alábbiakban olyan kutatási eredményeket ismertetünk, amelyek közvetlenebb gyakorlati hasznosításra is alkalmasak. Ez a fejezet kitér az önkéntesség szerepére a különböző életkorokban, a szerepeink és életfeladataink tükrében.

### *Az önkéntesség motivációi a különböző életkorokban*

Mivel a legtöbb fenti önkéntes-motivációs kutatás felnőtt és idős személyeket vizsgált, fontosnak tartjuk kiemelni a fiatal korosztállyal végzett kutatások eredményeit is. Ennek oka, hogy már az előző Nemzeti Önkéntes Stratégia (2012-20) is célként fogalmazta meg, hogy minél több serdülőkorú és fiatal felnőtt személy kerüljön bevonásra. Ezen cél eléréséhez szükség van a korcsoportok motivációs hátterének megértésére is.

Egyértelműen látható, hogy a növekvő teljesítményelvárások miatt a nyugati társadalmakban serdülő- és ifjúkorban egyre gyakoribbá válik a szakmai önéletrajz fejlesztése céljából végzett önkéntes munka, ami felülírhatja a többi motivációs hajtóerőt (Handy et al. 2010). Ennek hátterében az áll, hogy a munkába álláshoz tapasztalatra van szükség, ami gyakran nehéz helyzetbe hozza a pályakezdőket.

Egy ausztrál egyetemista mintán végzett kutatás (McCabe et al. 2007) szerint ugyanakkor a fent ismertetett Clary et al. (1999) által bemutatott motívumok közül a diákoknál a megértés és az érték dimenzió bizonyultak a legfontosabb önkéntes motivációnak. Sinisi et al. (1993) összefoglalója alapján azon középiskolás diákok, akik a Vöröskeresztnél és a United Waynél végeztek önkéntes munkát szolgálatuk keretében, jóval erősebb törődést mutattak más emberek problémái iránt, mint a nem önkéntes társaik. Ez igazolja a morális felelősségvállalás és értékrend, valamint az empátiás törődés önkéntességben betöltött szerepét. Ugyanerre jutott egy másik vizsgálat is (Moore et al 2014), ahol az érték és megértés motívációk magasabb, a karrier motíváció alacsonyabb szintje volt megfigyelhető.

Holdsworth (2010) szerint a fiatal korosztály önkéntes motivációi az altruisztikus és az énorientált késztetések keverékeként képzelhetők el: úgy végezhet szokásostól eltérő, kihívásteli, ugyanakkor szórakoztató tevékenységeket, hogy annak végzése összhangban áll identitásával, és kicsit kiléphet a komoly tanulási feladatok vagy munka nyomása alól. Ugyanakkor azt is fontos leszögezünk, hogy a serdülőkori önkéntesség egyik fontos hajtóereje a hedonizmus („érezzük jól magunkat és éljük át kellemes élményeket”) is (Rokach – Wanklyn 2009:19). Erre utal Serow (1991) vizsgálata is, aki az altruista motívációk mellett a jutalom elvárását is kimutatta az önkéntesség hátterében.

Érdeemes egy pillantást vetnünk a több életkori szakaszt (fiatal, középkorú, idős) is bevonó kutatásokra: Omoto et al. (2000) azt találták, hogy a fiatalabb önkénteseket általában az interperszonális kapcsolatok motiválják, míg az idősebb önkénteseket inkább a közösség iránti kötelességtudat motiválja. Boling (2006) interjú és kérdőíves vizsgálatában ugyancsak azt találta, hogy az önkéntesek motivációi szignifikáns különbséget mutattak az életkor függvényében: Erikson (1959, 1968) elméleti alapvetéseinek gyakorlati alátámasztásaként a serdülők magasabb identitás-, az érett felnőttkorban levők magasabb generativitás-, az idősebbek pedig magasabb integritás motívációt mutattak az önkéntesség kapcsán, mint a többi korcsoport, egyedül az intimitás motíváció fiatal felnőttkori hipotézise nem igazolódott.

### *Az önkéntes motívációk változása az időperspektíva és a szerepek tükrében*

Az előzőekben ismertetett eredmények alapján feltehetjük azt a kérdést is, vajon milyen tényezők magyarázhatják az önkéntes motívációk megváltozását. Már Omoto et al. (2000) is

ráműtötték arra, hogy az önkéntes motivációk eredhetnek azokból az életfeladatokból, amelyekkel az egyén szembesül.

Az önkéntesség motivációs háttérének különböző életkori szakaszokkal, életeseményekkel való összefüggéseinek megértéséhez hasznos elmélet a *szocioemocionális szelektivitás elmélete* (Carstensen et al. 1999), mely szerint fiatalabb korban, amikor az előttünk álló időt korlátlanul látjuk, a karriercélok kiteljesítése, a tudás bővítése sokkal jellemzőbb motívum, mint később, amikor már korlátozottan látjuk. Okun –Schultz (2003) vizsgálatában a társas kapcsolatok fenntartása (társas motiváció) mellett új faktorként megjelent a társas kapcsolatok kialakítására irányuló motiváció is. Eredményeik szerint az életkor előrehaladtával csökken a karrier és a megértés motivációk jelentősége, ugyanakkor a társas motiváció jelentősége nő, az érték, a növekedés és az énvédelem motivációk pedig nem mutatnak összefüggést az életkorral.

A szerzők további érdekes eredménye, hogy a 40-59 éves korcsoport számára kevésbé fontos az új kapcsolatok kialakítása az önkéntességen keresztül, mint a 70 évesnél idősebb önkéntesek számára. Ennek oka az is lehet a szerzők szerint, hogy ebben az időszakban rengeteget invesztálnak a családi és munkahelyi kapcsolati hálóikba. Külön kiemelendő, hogy úgy tűnik, hogy a nyugdíjba vonulás idején (60-69 év) az önkéntesség sokaknál segít újra felépíteni a társas kapcsolati hálót, tehát ekkor a társas motiváció jelentősége újra kiemelkedő. Dávila – Díaz-Morales (2009) szerint az életkor előrehaladtával az értékek kifejezésének, a társas kapcsolataink elmélyítésének, az érzelmi szükségletek önkéntesség általi betöltésének lehetősége válik fontosabb céllá, miközben a karrier, megértés és az új társas kapcsolatok szerzésének motivációs jelentősége fontosabb a fiatalabb önkéntesek számára.

Ugyanakkor azt is fontos kiemelnünk, hogy nem csak az életkor, hanem a különböző életkori szakaszok közötti átmenetek is hozzájárulhatnak a motivációs háttér megváltozásához (Baltes – Baltes 1990) azáltal, hogy specifikus fejlődési feladatokkal szembesítik az egyént. Az önkéntesség kapcsán kiemelkedő jelentőségű változás például a szülővé válás, ami a társas szerepek, felelősségi körök és a motivációk megváltozásával egyaránt járhat. Mivel a szülővé váló önkéntesek korlátozottabbnak élhetik meg az idejüket, mint a nem szülői státuszban levő önkéntesek, sokkal inkább szelektálnak a társas interakcióikban, és használják azokat érzelmileg jutalmazó tapasztalatok keresésére (Aydinli et al. 2015).

## ÖSSZEGZÉS

Az önkéntes megtartása érdekében hasznos az önkéntest foglalkoztató szervezeteknek és a vele közvetlen kapcsolatban álló koordinátoroknak az egyéni motivációs struktúrákat (explicit és implicit, másokra – énre orientált) azonosítani, és az így nyert információk mentén időről időre javítani az önkéntesség feltételeit.

A belső motiváció erősítése (a pszichológiai alapszükségletek kielégítése) mellett a hatékony külső ösztönzők alkalmazása (pl. elismerések, tréningek) is hozzájárulhat a motivált munkavégzés fennmaradásához. A motivációs háttér azonosítása és ezen motívumok kiteljesítése kimutathatóan növeli az önkéntes elégedettségét és a tevékenység folytatására irányuló szándékát is (Omoto – Snyder 1995). Snyder et al. (2000) szisztematikus elemzésük során például azt találták, hogyha egy önkéntest elsősorban társas szükségletek motiválnak akkor, ha ezeket a szükségleteket segíti a szervezet kielégíteni, az önkéntesek magasabb elégedettségről és boldogságról számolnak be, mintha karrierrel összefüggő vagy érték kifejező jutalmakban részesültek volna.

Fontos látnunk, hogy az életkori szakasznak, az aktuális életeseményeinknek, az önkéntesség során megélt tapasztalatoknak, a közösségnek, de az önkéntest fogadó szervezet által nyújtott szakmai lehetőségeknek egyaránt szerepe van a motivációs jellemzők alakulásában.

## IRODALOM

Allison, L. D. – Okun, M. A. – Dutridge, K. (2002): Assessing volunteer motives: A comparison of an open-ended probe and Likert rating scales. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 12, pp. 243-255. doi:10.1002/casp.677

Amabile, T. M. (1993): Motivational synergy: Toward new conceptualizations of intrinsic and extrinsic motivation in the workplace. *Human Resource Management Review*, 3(3) pp. 185-201.

Aydinli, A. – Bender, M. – Chasiotis, A. – Cemalcilar, Z. – van de Vijver, F. J. (2014): When does self-reported prosocial motivation predict helping? The moderating role of implicit prosocial motivation. *Motivation and Emotion*, 38(5) pp. 645-658.

Aydinli, A. – Bender, M. – Chasiotis, A. – van de Vijver, F. J. – Cemalcilar, Z. (2015): Implicit and explicit prosocial motivation as antecedents of volunteering: The moderating role of parenthood. *Personality and Individual Differences*, 74. pp. 127-132.

Aydinli, A. – Bender, M. – Chasiotis, A. – van de Vijver, F. J. – Cemalcilar, Z. – Chong, A. – Yue, X. (2016): Across-cultural study of explicit and implicit motivation for long-term volunteering. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 45(2) pp. 375-396.

- Baltes, P. B., – Baltes, M. M. (1990). Psychological perspectives on successful aging: The model of selective optimization with compensation. In: Baltes, P.B. – Baltes M. M. (eds.): *Successful aging: Perspectives from the behavioral sciences* Cambridge University Press pp. 1–34 DOI: <https://doi.org/10.1017/CBO9780511665684.003>
- Bartal Anna Mária (2010): Mit mutat a kaleidoszkóp? Az Önkéntes Motivációs Leltár (Volunteer Motivation Inventory) adaptálása, fejlesztése és kipróbálása a magyar önkéntesek körében. *Civil Szemle*, 7(1) pp. 5-35.
- Bartal Anna Mária – Kmetty Zoltán (2011): A magyar önkéntesek motivációi – a Magyar Önkéntes Motivációs kérdőív sztenderdizálásának eredményei alapján. *Civil Szemle*, 8(4) pp. 7-30.
- Bidee, J. – Vantilborgh, T. – Pepermans, R. – Huybrechts, G. – Willems, J. – Jegers, M. – Hofmans, J. (2013): Autonomous motivation stimulates volunteers' work effort: A self-determination theory approach to volunteerism. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 24(1) pp. 32-47.
- Boling, A. L. (2006). *Volunteer motivations across the lifespan*. The Claremont Graduate University.
- Brunell, A. B. – Tumblyn, L. – Buelow, M. T. (2014). Narcissism and the motivation to engage in volunteerism. *Current Psychology*, 33(3) pp. 365-376.
- Carstensen, L. L. – Isaacowitz, D. M. – Charles, S. T. (1999). Taking time seriously: a theory of socioemotional selectivity. *American Psychologist*, 54(3) p. 165.
- Chacón, F. – Gutiérrez, G. – Sauto, V. – Vecina, M. L. – Pérez, A. (2017): Volunteer Functions Inventory: A systematic review. *Psicothema*, 29. pp. 306-316.
- Chasiotis, A. – Hofer, J., & Campos, D. (2006): When does liking children lead to parenthood? Younger siblings, implicit prosocial power motivation, and explicit love for children predict parenthood across cultures. *Journal of Cultural and Evolutionary Psychology*, 4(2) pp.95-123.
- Clary, E. – Snyder, M. – Ridge, R. D. – Copeland, J. – Stukas, A. A. – Haugen, J., – Miene, P. (1998): Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74. pp. 1516-1530. doi:10.1037/0022-3514.74.6.1516
- Dávila, M. C– Díaz-Morales, J. F. (2009): Age and motives for volunteering: Further evidence. *Europe's Journal of Psychology*, 5(2) pp. 82-95.
- Davis, M. H. – Hall, J. A. – Meyer, M. (2003): The first year: Influences on the satisfaction, involvement, and persistence of new community volunteers. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29(2) pp. 248-260.
- Deci, E. L. – Ryan, R. M. (1985): *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.
- Deci, E. L., – Ryan, R. M. (2000): The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11. pp. 227-268.
- Deci, E. L., – Ryan, R. M. (2002): *Handbook of Self-Determination Research*. Rochester, NY: University of Rochester Press.
- Deci, E. L., – Ryan, R. M. (2008): Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychology*, 49(3) pp. 182–185.
- Dorner L. (2020): *Az önkéntesség lélektani vonatkozásainak empirikus vizsgálatai*. Debreceni Egyetem Humán Tudományok Doktori Iskola.
- Erikson, E. H. (1959): Identity and the life cycle: Selected papers.
- Erikson, E. H. (1968). *Identity: Youth and crisis* (No. 7). WW Norton & company.

- Esmond, J., – Dunlop, P. (2004): Developing the volunteer motivation inventory to assess the underlying motivational drives of volunteers in Western Australia, Lotterywest. <http://www.clanwa.com.au/resources/VolMotExecSummary>.
- Finkelstein, M. A. (2009): Intrinsic vs. extrinsic motivational orientations and the volunteer process. *Personality and Individual Differences*, 46, 653-658.
- Fox, J. – Machtmes, K. – Tassin, M.– Hebert, L. (2010): An analysis of volunteer motivations among youth participating in service-learning projects. *Information for Action*, 2(1) pp. 1-19.
- Gagné, M. (2003). The role of autonomy support and autonomy orientation in prosocial behavior engagement. *Motivation and Emotion*, 27(3) pp. 199-223.
- Gibson, T. (2008). Religion and civic engagement among America's youth. *The Social Science Journal*, 45(3) pp. 504-514.
- Grube, J. A. – Piliavin, J. A. (2000): Role identity, organizational experiences, and volunteer performance. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26(9) pp. 1108-1119.
- Güntert, S. T. – Strubel, I. T. – Kals, E. – Wehner, T. (2016): The quality of volunteers' motives: Integrating the functional approach and self-determination theory. *The Journal of Social Psychology*, 156(3) pp. 310-327.
- Handy, F. – Brodeur, N. – Cnaan, R. A. (2006): Summer on the island: episodic volunteering. *Voluntary Action*, 7(3) pp. 31-46.
- Hochstetler, J. J. (2014). *Revising the Volunteer Functions Inventory: An exploratory study of additional functions*. Northcentral University.
- Konrath, S. – Fuhrel-Forbis, A. – Lou, A. – Brown, S. (2012): Motives for volunteering are associated with mortality risk in older adults. *Health Psychology*, 31(1) p. 87.
- Konrath, S., Ho, M. H., Zarins, S. (2016): The strategic helper: Narcissism and prosocial motives and behaviors. *Current Psychology*, 35(2) pp. 182-194.
- Martos Tamás (2016): Motiváció, értékek és társas kapcsolatok: az öndetermináció elméletének alapjai. In: Baritz, S.L. – Dabóczi G. (szerk.) *Emberközpontú gazdaság: A Keresztény Társadalmi Elvek a Gazdaságban (KETEG) képzés szakkönyve* Budapest: KETEG Oikonomia Kutató Intézet Alapítvány, pp. 242-255.
- Moore, E. – Warta, S. – Erichsen, K. (2014): College students' volunteering: factors related to current volunteering, volunteer settings, and motives for volunteering. *College Student Journal*, 48(3) pp. 386-396.
- McClelland, D. C. – Pilon, D. A. (1983): Sources of adult motives in patterns of parent behavior in early childhood. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44(3) p. 564.
- McClelland, D. C. – Koestner, R. – Weinberger, J. (1989): How do self-attributed and implicit motives differ? *Psychological Review*, 96(4) pp. 690.
- Okun, M. A. – Schultz, A. (2003): Age and motives for volunteering: Testing hypotheses derived from socioemotional selectivity theory. *Psychology and Aging*, 18(2) p. 231.
- Omoto, A. M. – Snyder, M. (1995): Sustained helping without obligation: motivation, longevity of service, and perceived attitude change among AIDS volunteers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(4) p. 671.
- Omoto, A. M. – Snyder, M. – Martino, S. C. (2000): Volunteerism and the life course: Investigating age-related agendas for action. *Basic and Applied Social Psychology*, 22(3) pp. 181-197.

- Perugini, M. – Conner, M. – O’Gorman, R. (2011): Automatic activation of individual differences: A test of the gatekeeper model in the domain of spontaneous helping. *European Journal of Personality*, 25(6) pp. 465-476.
- Pólya, B. – Martos, T. (2012): Miért jó önkéntes munkát vállalni? Az önkéntesség és az étellel való elégedettség kapcsolata öndetermináció-elméleti megközelítésben. *Mentálhigiéne és Pszichoszomatika*, 13(3) pp. 255-271.
- Rokach, A. – Wanklyn, S. (2009): Motivation to volunteer: Helping empower sick children. *Psychology and Education: An Interdisciplinary Journal*, 46(1) pp. 7-25.
- Ryan, R. M. – Deci, E. L. (2000a): Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1) pp. 54-67.
- Ryan, R. M. – Deci, E. L. (2000b): Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1) p. 68.
- Ryan, R. M. – Deci, E. L. (2017): *Self-Determination Theory*. New York, NY: The Guilford Press
- Ryan, R. M. – La Guardia, J. G. (2000): What is being optimized? Self-determination theory and basic psychological needs. In: Qualls, S.H. – Abeles, N. (eds.): *Psychology and the aging revolution: How we adapt to longer life*. pp. 145-172. Washington, DC: American Psychological Association.
- Schultheiss, O. C. (2008): *Implicit motives*. In: John, O.P. – Robins, R.W. – Pervin, L.A. (eds). *Handbook of personality: Theory and research*. New York, NY: Guilford Press. pp. 603-633
- Serow, R. C. (1991): Students and voluntarism: looking into the motives of community service participants. *American Educational Research Journal*, 28(3) pp. 543–556.
- Shantz, A. – Saksida, T. – Alfes, K. (2014): Dedicating time to volunteering: Values, engagement, and commitment to beneficiaries. *Applied Psychology*, 63(4) pp. 671-697.
- Sinisi, C. – Barnett, M. A. – Sprague, S. S. (1993): Factors affecting the decision to volunteer. Poster presented at the biennial meeting of the Society for Research In Child Development, New Orleans, LA, March pp. 25-28.
- Snyder, M. – Clary, E. – Stukas, A. (2000): The functional approach to volunteerism. In G. Maio & J. Olson (eds.), *Why we evaluate: Functions of attitudes*. Mahwah, NJ: Erlbaum. pp. 365–393.
- Snyder, M. – Omoto, A. M. (2009): Who gets involved and why? The psychology of volunteerism. *Youth empowerment and volunteerism: Principles, Policies and Practices*, pp. 3-26.
- Vecina, M. L. – Marzana, D. (2019): Motivations for volunteering: Do motivation questionnaires measure what actually drives volunteers?. *TPM: Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 26(4) pp. 573-587.
- Weinstein, N. – Ryan, R. M. (2010): When helping helps: Autonomous motivation for prosocial behavior and its influence on well-being for the helper and recipient. *Journal of Personality and Social Psychology*, 98(2) pp. 222.
- Widjaja, E. (2010): *Motivation behind volunteerism*. CMC senior theses. Paper 4.



## AZ ELMÚLT TÍZ ÉV KUTATÁSI EREDMÉNYEI A FELSŐOKTATÁSI HALLGATÓK ÖNKÉNTESSÉGÉRŐL

FÉNYES HAJNALKA<sup>1</sup>

---

DOI: <https://doi.org/10.53585/OnkSzem.2021.1.56-68>

### Absztrakt

CHERD-Hungary kutatóközpont 2010 óta követi nyomon a felsőoktatási hallgatók önkéntességét és önkéntes csoporttagságait a történelmi, partiumi régióban (Kelet-Magyarország, Erdély partiumi része, Kárpátalja). A minta 2019-ben tovább bővült néhány felvidéki és vajdasági intézménnyel is. Az 1500-3000 fős minták legalább fele magyarországi diák volt. Tanulmányunkban az elmúlt tíz év kutatási eredményeit mutatjuk be az első Nemzeti Önkéntes Stratégiára (2012-2020) is reflektálva. A 2019-ben mért magyarországi eredmények már tükrözik a középiskolákban bevezetett Iskolai Közösségi Szolgálat hatását is, mivel a felsőoktatásban 2016 után jelent meg az első olyan évfolyam, akik már részt vettek a programban. A tanulmány bevezető részében a felsőoktatási hallgatók önkéntességének trendjeiről lesz szó 2010 és 2019 között, majd kitérünk az önkéntesség definíciós kérdéseire. Itt két kritériumra reflektálunk: a kötelező/nem kötelező és a mások és/vagy önmaga számára hasznos dilemmákra, ez utóbbi kapcsán szó lesz az önkéntesség motivációinak változásáról is a fiatalok körében. Ezután a formális és informális önkéntességről, valamint az önkéntesség és az önkéntes csoporttagságok kapcsolatáról lesz szó az egyetemisták körében. Majd pedig többváltozós modelljeink eredményeit mutatjuk be, hogy milyen háttérváltozók hatnak az önkéntességre és annak motivációira. Külön részben esik szó a mintáinkban szereplő, környező országok közti különbségekről és az önkéntes turizmusról. Végül arról írunk, mit tehetnek a felsőoktatási intézmények az önkéntesség elősegítésére, és javaslatokat fogalmazunk meg az oktatáspolitiká számára.

*Kulcsszavak:* felsőoktatási hallgatók, önkéntesség és önkéntes csoporttagság, nemzeti önkéntes stratégia, az önkéntesség motivációi

### Research findings of the past 10 years on higher education students' volunteering Hajnalka Fényes

#### Abstract

Over the past decade the CHERD-Hungary research centre has monitored the volunteering and voluntary group membership of students in higher education in the historical region of Partium (consisting Eastern Hungary, the Western part of Transylvania (Romania), and Transcarpathia (Ukraine)), and for the 2019 survey the sample was extended to Southern Slovakia and Vojvodina (Serbia). Nevertheless, students from Hungary have made up at least the half of each sample of 1,500 to 3,000 people between 2010 and 2019. This paper not only presents research findings of the past ten years

---

<sup>1</sup> Fényes Hajnalka (PhD) közgazdász-szociológus, egyetemi docens, Debreceni Egyetem Szociológia és Szociálpolitika Tanszék

but also reflects on the first National Volunteer Strategy of Hungary (2012-2020). The 2019 survey includes the impacts of the School Community Service, which was introduced in Hungary in the secondary schools, as the first cohort taking part in this programme entered the higher education in 2016. The introductory section of this paper offers an insight into the main trends of volunteering of students over the period of 2010 and 2019. Then, it addresses important questions with regard to definition of volunteering, such as the dilemmas whether volunteering might be compulsory, or it must be non-compulsory, and whether it may also be beneficial to the volunteers or only to those who are receiving assistance by volunteers. By looking at the individual benefits of volunteers, this paper also analyses the changes in the motivations of students. A particular attention is paid to the discussion about the formal and informal volunteering as well as voluntary group memberships of students. Based on these theoretical discussions the paper provides a detailed research analysis via a multivariate model focusing on the background variables which might affect volunteering and its motivations. By doing this, it also highlights the differences among the regions and countries analysed. Finally, this paper makes an attempt to answer the crucial policy question what higher education institutions could do to promote volunteering.

*Keywords:* higher education students, volunteering and voluntary group membership, national volunteer strategy, motivations for volunteering

---

## BEVEZETÉS

Az első Nemzeti Önkéntes Stratégia (2012-2020) kiemelt célja volt, hogy a 18-26 éves korcsoportot jobban be kell vonni az önkéntes tevékenységekbe. Kutatási eredmények szerint 2013 és 2018 között a 18-23 éves korosztályban jelentősen nőtt az önkéntesség (a valamivel idősebbeknél kevésbé). Összességében tehát, a fiatal felnőttek körében emelkedett az önkéntesek aránya, illetve a formális önkéntességben generációváltás zajlott le, megfiatalodott az önkéntesek köre (Bartal 2021).

A CHERD-Hungary kutatóközpont 2010 óta követi nyomon a felsőoktatási hallgatók önkéntességét, 2010-ben csak a Debreceni Egyetem mintáján, 2012-ben Kelet-Magyarország, Erdély partiumi része, és Kárpátalja magyar tannyelvű felsőoktatási intézményeiben, továbbá 2014-ben, valamint 2019-ben a minta már kibővült néhány felvidéki és vajdasági intézménnyel. A minták nagysága 1500-3000 fő között mozgott, melyeknek legalább fele magyarországi diák volt.

Kutatásaink is alátámasztották az egyetemista korosztályban az önkéntesség arányának növekedését. A Debreceni Egyetemen a felsőoktatási tanulmányok alatt valaha önkéntesek aránya 2010-ben még 26, 2012-ben egy bővebb mintán ez az arány már 30, továbbá 2014-ben 37 százalék, míg 2019-ben pedig már 47 százalék volt.

Azonban, csak a magyarországi almintát nézve, a 2012-es 21 százalékról 2014-re 8 százalékponttal, 2019-re pedig majdnem 17 százalékponttal nőtt az önkéntesek aránya (az országok közti eltérések lehetséges okairól később lesz szó). A 2014 és 2019 közötti magyarországi növekedésben közrejátszhatott, hogy 2016-ben volt az első olyan évfolyam a felsőoktatásban, akik már részt vettek a középiskolai iskolai közösségi szolgálatban.

Összességében nézve, kérdés, hogy ezek az arányok tovább nőnek (például Kanadában a hallgatók 75 százaléka önkéntes), vagy esetleg megáll a növekedés, mint a felnőtt önkéntesek körében, akiknél stagnálás mutatható ki 2017 után, Bartal (2021) eredményei szerint.

További eredményünk, hogy az önkéntes csoporttagságok is növekvő tendenciát mutatnak a vizsgált térségben, de a szervezeti tagság továbbra is elég alacsony. 2019-ben a diákok átlagos szervezeti tagsága nem érte el az egyet. Fontos végül, hogy a trendek mellett az önkéntesség motivációi is változnak (erről később lesz szó).

## DEFINIÍCIÓS KÉRDÉSEK ÉS A MOTIVÁCIÓK VÁLTOZÁSA A FIATALOK KÖRÉBEN

Az önkéntesség hagyományos definíciójából két kritériumra reflektálunk, ami különösen érinti a fiatalok önkéntességét. Az egyik, hogy *az önkéntesség szabad akaratból, az egyén választása és motivációja alapján végzett tevékenység* (azaz nem lehet kötelező vagy kreditekkel elismert), illetve a másik, hogy elsősorban *mások (személyek, közösség) javára végzett tevékenység*. Mindkét esetben véleményünk szerint tágabb értelmezésre van szükség, mint ahogy az a 2012-2020-ra vonatkozó Nemzeti Önkéntes Stratégiában szerepelt.

Az első esetben (miszerint nem lehet kötelező vagy kreditekkel elismert tevékenység) a kritérium tágítása melletti érveink a következők: Romániában a felsőoktatásban 2014 után az önkéntességet szakmai gyakorlatként is elismerik, és ezzel, adataink szerint számottevően nőtt az „igazi” önkéntesség is. Másik érünk, hogy az ún. „service learning” (közösségi szolgálat) jellegű tárgyak beépítése a tananyagba jelentős kompetencianövelő hatású (lásd. Fényes – Markos 2016). Megjegyezzük, hogy az ilyen kurzusok beépítését a 2012-es Önkéntes Stratégia is támogatja, pedig ez kreditekkel elismert tevékenység. Végül harmadik érünk a kritérium tágítása mellett, hogy adataink szerint kimutatható az Iskolai Közösségi Szolgálat pozitív hatása az önkéntességre a felsőoktatásban, pedig a stratégia inkább „veszélyforrásként” tekint rá, annak kötelező jellege miatt. Véleményünk szerint mindhárom esetben a fiatalok megismerik az önkéntességet, tapasztalatot szereznek, kedvet csinálhat

hozzá (persze, csak ha jó a tapasztalat, ami fogadószervezeteken is múlik), de összességében inkább nő a későbbi önkéntesség.

A másik kritérium, amire reflektálunk az, hogy az önkéntesség elsősorban mások (személyek, közösség) javára végzett tevékenység. A tágabb értelemezés melletti érvünk, hogy napjainkban az önkéntesség nemcsak mások számára, hanem az egyénnek is hasznos. Vannak altruista, egoista (self-orientált) és vegyes motivációk. Napjainkban az önkéntesség altruista jellege csökken, nő a szubjektív önértéke, beleértve akár az örömszerzés, a szórakozás szükségletét, motivációját is. A motivációs bázis tehát bővül, és a tradicionális (elsősorban segítő célú) önkéntesség mellett megjelenik az új típusú önkéntesség is a fiatalok körében (ennek típusait lásd később).

Azonban a Nemzeti Önkéntes Stratégia (2012-2020) a professzionális tapasztalatszerzést nem tekinti klasszikus értelemben vett önkéntességnek, pedig kutatásainkban kimutattuk (lásd később), hogy a segítő- és új típusú (például karrierépítő) motiváció együtt járt a diákok körében, tisztán új típusú motiváció nem rajzolódott ki egyik vizsgálatunkban sem. Az új típusú motivációk esetén is fontos volt a diákoknak a másokon segítés, azaz önkéntességük motivációja inkább vegyes.

Az új típusú önkéntesség alábbi, főbb formái és motivációi rajzolódnak ki a fiatalok körében, melyek keveredhetnek is (1. táblázat).

*1. táblázat Az új típusú önkéntesség formái az egyetemisták körében*

1. A *karrierépítő önkéntesség*, melynek motivációi a kulturális tőke (tudás) és hasznos kapcsolatok, munkatapasztalat szerzése, életrajzba való „beírhatóság”. A fejlett országokban a karrierépítő motiváció nem feltétlenül egoista motiváció, ez inkább egy jelzés a munkáltató felé, hogy az illető karriertudatos, és hogy alkalmasabb a feladatra, mint aki nem önkénteskedett. Az életrajzba való „beírhatóság” mint önkéntességi motiváció, térségünkben. 2012-ben még alig volt jellemző, csak napjainkban kezd fontossá válni. A szakirodalom szerint (lásd Handy at al. 2010) az Egyesült Államokban és Kanadában már több évtizedes hagyomány, hogy az állásinterjúban figyelembe veszik, az illető volt-e, és hol volt önkéntes, valamint milyen referenciái vannak e téren. Ez nemcsak akkor jelent előnyt, ha kapcsolódott az önkéntesség a tanulmányok jellegéhez, mivel ezekben az országokban köztudott az önkéntesség széleskörű kompetenciafejlesztő hatása. A fiatalok ezen új típusú önkéntességének további jellemzője a tőkekonvertálás. Az önkéntességért ugyan nem jár fizetés, de ahogy láttuk, a fiatalok hasznos kapcsolatokra és tudásra (kulturális tőkére) tesznek szert, amit később gazdasági előnyökre válthatnak. Emellett, ha egy hátrányos helyzetű diák nem kapja meg otthonról ezeket a tőkét, az önkéntes munkával kompenzálhatja hátrányait.

2. A kapcsolatépítő önkéntesség és motiváció, mely nemcsak a karrierépítéshez hasznos kapcsolatokat jelent, hanem barátok és egyéb ismerősök szerzését is.
3. A posztmodern önkéntesség, ahol maga a részvétel a fontos, jó másokkal együtt lenni, identitást ad, például a zöld- és békeszervezetekben való részvétel.
4. A szabadidős önkéntesség lehet például kulturális és sportszervezetekben, eseményeken (például fesztiválokon), de ezt csak akkor tekinthetjük önkéntességnek, ha mások javára is végez munkát valaki a tevékenység során.
5. A tanulmányok jellegéhez kapcsolódó önkéntesség egy külön típus lehet, mely kiegészíti az egyetemi képzést és gyakorlati tudást nyújt. A tanulmányok jellegéhez való kapcsolódás és a karrierépítő motiváció nem feltétlenül esik egybe, mivel lehet, hogy az önkéntesség csak a téves pályaválasztást korrigálja, és más területen önkéntes a diák, mint amit tanul. Ekkor az önkéntesség során szerzett tapasztalatot, még ha az nem is függ össze a tanulóival, hasznosítani tudja a karrierépítés során.
6. A forgóajtós-önkéntesség külön típus, szakirodalmilag jól kidolgozott és megalapozott (lásd: Hustinx 2001). Ennek során a diákok kipróbálják magukat több munkáltatónál, ami segíti a karriertervezést, és a jelenség hátterében a fiatalokra jellemző ún. kísérletező szocializáció áll.

Forrás: Fényes et al. (2021) alapján

Összegzésképpen, ha csoportosítani akarjuk a motivációkat, két típus rajzolódik ki (2. táblázat).

2. táblázat Az önkéntesség motivációinak két típusa a fiatalok körében

Az önérdekű és szakmai tapasztalatszerző motivációk	Az altruista motivációk
- kapcsolatépítés, hasonló érdeklődésű körűekkel való találkozás;	- az önkéntesség hasznos legyen a társadalom számára;
- a szabadidő hasznos eltöltése, sport és kulturális aktivitások tanulása és végzése;	- másokért való tenni akarás;
- információszerzés, készségfejlesztés, könnyebb munkához jutás;	- a saját és mások jogainak és érdekeinek védelme;

Forrás: Fényes et al. (2021) alapján

Empirikus eredményeik szerint (lásd lent), ahogy már írtuk, a tradicionális, segítő célú önkéntesek mellett megjelentek az új típusú önkéntesek is a hallgatók körében, de nekik is fontos volt a segítő szándék. 2012-es vizsgálati eredményeink (Fényes – Pusztai 2012a) szerint három klaszter rajzolódott ki a motivációk mentén a tágabb mintánkban:

- a tradicionális,
- a vegyes, illetve
- egy olyan vegyes motivációs csoport, ahol az életrajzba való „beírhatóság” még nem volt fontos szempont.

A 2019-es adatok viszont már azt mutatták, hogy csak két klaszter van: a csak segítő célú, és a vegyes motivációjú csoport, azaz feltehetőleg az életrajzba való „beírhatóság” időben egyre inkább fontossá vált a diákok körében a mi térségünkben is (Fényes et al. 2021).

A 2014-es vizsgálatunkban (Fényes 2015a; Fényes 2019), 2012 és 2019-hez képest egy szélesebb skálán, 21 itemmel mértük az önkéntesség motivációit (a Clary-féle nemzetközi skálát adaptáltuk a fiatalokra). A faktorelemzés eredményeit lásd a 3. táblázatban.

3. táblázat: Az önkéntesség motivációs faktorai 2014-ben

<b>Vegyes (segítő és egyben új típusú) motivációk</b>	<b>Saját pszichológiai fejlődési motivációk</b>	<b>Posztmodern önkéntességi motivációk</b>
a másokon való segítség fontossága mellett a szabadidő hasznos eltöltése; új ismeretek szerzése; szakmai fejlődés; készségek gyakorlása; új ismerősök, barátok szerzése; szakmai kapcsolatok szerzése és a munkatapasztalat;	fontos, hogy az illető jobban érezze magát az önkéntesség által; változtatni akart a világon; hasznosnak akarja érezni magát; felül akar emelkedni saját problémáin; szeretné, hogy valahol elismerjék; másként látni a világot; megismerjen, megértsen másokat;	fontos a nyelvtanulás; az új kultúrák megismerése; a környezetvédelem a globális problémák megoldása; a hagyományörzés és a kulturális értékek védelme;

*Forrás:* Fényes (2015a) és Fényes (2019) alapján

A 21 motiváció mentén klaszterelemzést is végzetünk és három karakteres csoport rajzolódott ki: a karrierépítő és egyben posztmodern csoport, a segítő és egyben új típusú motivációs csoport, és végül egy harmadik csoport, amit majdnem minden motivált, kivéve az, hogy a család vagy a barátok voltak önkéntesek, illetve, hogy be lehessen írni az önéletrajzba (Bocsi et al.2017).

## FORMÁLIS ÉS INFORMÁLIS ÖNKÉNTESSÉG, AZ ÖNKÉNTES CSOPORTTAGSÁGOK ÉS AZ ÖNKÉNTESSÉG

A szakirodalomban az önkéntesség egyik kritériuma, hogy általában szervezett keretek között zajlik. Azonban a fiatalokra egyre inkább jellemző az alkalmi és projekt-típusú önkéntesség. A

korábban bemutatott új típusú önkéntesség rövidebb elkötelezettséggel jár, a fiatalok rugalmas, kevésbé állandó szervezeti keretek között végeznek önkéntes tevékenységet.

2010-ben a Debreceni Egyetem hallgatóinak 6-7 százaléka volt csak rendszeres, míg 20 százalékuk alkalmi önkéntes (Fényes 2015b). Bartal (2021) szerint is a fiatalokra jellemző az epizodikus, vagy akcionalista önkéntesség (évenként egyszeri alkalommal, fesztiválokon, vagy például a „72 óra kompromisszumok nélkül” - akció).

A 2014-es adataink szerint a vizsgált térségben az összes diák közül az alkalmi (évente egyszer) önkénteskedők aránya 21 százalék, míg a rendszeres (havonta vagy hetente) önkéntesek valamivel kevesebben voltak (16 százalék). Ezek az arányok 2019-re nőttek – 28,5 százalék, illetve 18,3 százalék –, de a tendencia megmaradt. Amennyiben csak a magyarországi adatokat nézzük, a rendszeres (havonta, hetente) önkéntesek aránya jóval alatta marad (10-11 százalék) a térségi átlagnak mindkét időpontban, azaz nálunk még erősebben jellemző az alkalmi önkéntesség.

A 2012 és 2019 közötti kutatásainkban nem kérdeztünk rá arra, hogy a hallgatók az egyetemi évek alatt az önkéntességet szervezeteknél vagy egyéb formában végzik-e, viszont mértük a hallgatók önkéntes (formális és informális) csoporttagságait és külön azt, hogy voltak-e önkéntesek a felsőoktatási tanulmányaik során. Eredményeink szerint az önkéntes csoporttagságok és önkéntes aktivitások nem mindig estek egybe.

A 2019-es eredmények szerint a diákok átlagosan alig egy (0,88) csoportban/szervezetben vettek részt, és ahogy láttuk 46,8 százalékuk volt már önkéntes felsőoktatási tanulmányai során (Bocsi et al. 2020). Az elmúlt tíz évben a leggyakoribb csoporttagságok (ahol a diákok több mint 10 százaléka részt vett) a vallási, a sport és a kulturális csoporttagságok voltak. 2019-re – a korábbi 2010-es eredményeinkhez képest (lásd. Fényes –Pusztai 2012b; Fényes 2015b; Pusztai 2017) –, majdnem minden szervezetben nőtt a diákok részvételi aránya. Kiugróan emelkedett a vallási szervezetekben (12-ről 24 százalékra), az ifjúsági érdekképviselői szervezetekben (6-ről 11 százalékra), de az önkéntes (5,2-ről 13,2 százalékra) és civil szervezetekben is (3,4-ről 10,8 százalékra).

A csoporttagságok esetén az önkéntes aktivitás előfordulása leggyakoribb a jótékonyági és karitatív szervezeti tagoknál (87 százalékban), a civil szervezeti tagoknál (75 százalékban) valamint a politikai szervezetek tagjainál (74 százalék) míg legalacsonyabb a sportszervezeti

tagoknál (53 százalék) volt. Összességében tehát csoporttagság esetén 50 százalék feletti az önkéntesség esélye (Bocsi et al. 2020)

Számos kutatás (például Milem – Berger 1999) kimutatta, hogy az intézményhez kötődő önkéntesség és az önkéntes csoporttagság segíti az integrációt a campusba, amely által csökken a lemorzsolódás, és nő a tanulmányi eredményesség.

A 2014-ös adataink szerint, a szakirodalommal összhangban, a civil aktivitás (az önkéntesség és szervezeti tagságok összevont mutatója) nem csökkentette az intézményi integráltságot, nem vont ki a campusból, és végső soron nem növelte a lemorzsolódási esélyt sem, egyéb változók kontrollja mellett (Fényes et al. 2018). 2019-es adatok szerint az önkéntesség növelte a tanulmányok befejezése melletti kitartást (a perzisztenciát), azaz csökkentette a lemorzsolódás kockázatát. Az önkéntes csoporttagságok pedig szintén nem vontak ki a campusból, igaz nem is növelték a bennmaradás esélyét (Pusztai et al. 2021).

## MI HAT AZ ÖNKÉNTESSEGRE, ÉS ANNAK MOTIVÁCIÓIRA?

2010-ben a Debreceni Egyetemen a lányokra inkább a tradicionális típusú önkéntesség volt a jellemző (segítő szolgálat, karitatív munka, önkéntes szervezeti tagság), míg a fiúk körében viszont népszerű volt a sport és a kultúra, illetve az ezekhez kapcsolódó önkéntesség, de a civil szervezetekben, természetvédő csoportokban, politikai szervezetekben is gyakrabban vettek részt, mint a lányok. Azonban általában nézve, 2010-ben az önkéntes tevékenység esélyére nem hatott a diákok neme, sőt a kora sem (Fényes 2015b; Fényes – Pusztai 2012b).

A 4. táblázatban látható, hogy a 2010 és 2019 közötti méréseinkben milyen tényezők hatottak pozitívan az önkéntesség esélyére (Bocsi – Fényes 2012; Fényes 2015a; Bocsi et al. 2020). Az önkéntes csoporttagságokra pedig pozitív hatással volt 2019-ben, ha valaki férfi, ha gyakoribb templomba járó, ha a szülőkkel lazább és az oktatókkal szorosabb a kapcsolata, a jobb tanulmányi eredmények és a fizetett munkavégzés (Bocsi et al. 2020).

További kérdés, hogy milyen háttérváltozók hatnak az önkéntesség motivációira a fiatalok körében. Mind 2012-ben, mind pedig 2014-ben kimutattuk, hogy a vallásos diákokra nem jellemzőbb a tradicionális, csak segítő célú önkéntesség, és a vallásos fiatalok motivációja is inkább vegyes (Fényes – Pusztai 2012a; Fényes 2015a). 2014-ben a vegyes (segítő és egyben új típusú) motiváció a vallásosabb diákok mellett inkább a nőkre, az idősebb diákokra, a



városiakra és a rosszabb anyagi helyzetű családok gyermekeire, míg a posztmodern önkéntesség a fiatalabb diákokra és a romániai és ukrainai almintára, és végül a pszichológiai fejlődési motiváció pedig leginkább a lányokra volt inkább jellemző (Fényes 2015a).

4. táblázat Az önkéntesség esélyét növelő tényezők az egyetemisták körében

2010	2014	2019
az anya magasabb iskolázottsága; a diák saját jobb anyagi helyzete; az egyház tanításait követő vallásosság; segítő szakma tanulása;	a vallásos kisközösségi tagság; az idősebb életkor; a városi származás. a szülőkkel való lazább és az oktatókkal való szorosabb kapcsolat;	a gyakoribb templomba járás; a szülőkkel való lazább és az oktatókkal való szorosabb kapcsolat; a jobb tanulmányi eredmények; a fizetett munkavégzés; a külső (egyetemen kívüli) barátokkal való szorosabb kapcsolat; a nem gazdaságtudományi területen folytatott tanulmányok;

Forrás: Fényes – Pusztai (2012b), Fényes (2015a és b) és Bocsi et al. (2020) alapján

A 2019-es adatok szerint a vallásos diákokra ekkor sem volt jellemzőbb a tradicionális, csak segítő célú önkéntesség. Viszont a diák rosszabb saját objektív anyagi helyzete, a szülőkkel, az oktatókkal és a külső (nem egyetemi) barátokkal való szorosabb kapcsolat növelte a vegyes (karrierépítő és egyben segítő) motivációjú önkéntes csoportba tartozás esélyét a csak segítő-típusú csoporttal szemben.

Fontos eredménynek tartjuk (Fényes et al.2021), hogy akiknek jobb volt az oktatókkal való kapcsolata, náluk nagyobb eséllyel kapcsolódott az önkéntesség a tanulmányok jellegéhez, és ugyanez jellemző a segítő szakmákat tanulóakra (pl. a pedagógus hallgatókra), így elsősorban ők tudják majd kihasználni az önkéntességben rejlő karrierépítési lehetőséget (szemben a reál és a gazdasági területeken tanulókkal).

## A MINTÁINKBAN SZEREPLŐ, KÖRNYEZŐ ORSZÁGOK KÖZTI KÜLÖNBSÉGEK

Kutatásainkban a kis elemszámok miatt a szerbiai és szlovákiai adatokat most nem mutatjuk be, hanem csak három térségben, Kelet-Magyarországon, Románia partiumi részén és Ukrainán belül Kárpátalján mért adatainkat hasonlítjuk össze.

Látható (5. táblázat), hogy 2012-ben a romániai almintában volt a legmagasabb, míg a magyarországi almintában a legalacsonyabb az önkéntesek aránya, illetve később is a romániai és ukrain almintában szignifikánsan többen voltak önkéntesek, mint Magyarországon (Fényes –Pusztai 2012a; Fényes 2015a; Bocsi et al. 2020). Ennek fő oka lehet, ahogy már említettük, hogy Romániában 2014 óta szakmai gyakorlatként is elismerik az önkéntességet, ami növelhette az önkéntesség arányát.

5. táblázat Az önkéntesség országokénti aránya az egyetemisták körében,  
2012 és 2019 között

	2012	2014	2019
<b>magyarországi almintá</b>	21%	29%	37,8%
<b>ukrajnai almintá</b>	31%	55%	42,8%
<b>romániai almintá</b>	39%	56%	60%

*Forrás:* Fényes –Pusztai (2012a), Fényes (2015a) és Bocsi et al. (2020) alapján

Az önkéntes csoporttagságokat nézve ez 2014-ben és 2019-ben leggyakoribb az ukrain almintában volt, míg a magyarországi almintában mutatkozott a legalacsonyabbnak (Pusztai 2017; Bocsi et al. 2020). Ennek háttérében az állhat, hogy a kisebbségi helyzetben levő hallgatók aránya az ukrain almintában a legmagasabb, míg a magyarországi almintában a legalacsonyabb volt, és Pusztai (2017) eredményei szerint a kisebbségi lét növeli az önkéntes csoporttagságok elfordulásának esélyét. Másik magyarázat lehet, hogy Ukrajnában a narancsos forradalom után egy felfutás volt a civil mozgalmakban és a civil aktivitásban.

Amennyiben az önkéntesség motivációit vizsgáljuk, azt láthatjuk, hogy 2012-ben a romániai almintában vegyesek a motivációk, a magyarországi és ukrain almintára pedig a csak segítő célú önkéntesség és a vegyes motivációk (az életrajzba való beírhatóság nélkül) voltak fontosak (Fényes-Pusztai 2012a).

2014-ben mindhárom országban a vegyes motivációk dominálnak, de a karrierépítő és egyben posztmodern motivációk inkább a romániai almintá sajátossága volt. A család és barátok önkéntessége és az „életrajzba való beírás” motivációs tényezőkön kívül minden más motivációs tényező az ukrain almintára volt jellemző (Bocsi et al. 2017). Ugyanakkor 2019-ben kimutattuk, hogy az ukrain almintában az önkéntesség csak kevésbé kapcsolódott a tanulmányok jellegéhez, feltehetőleg a megfelelő lehetőségek hiánya miatt.

Az önkéntesség egy speciális esete az önkéntes turizmus, ami térségünkben még viszonylag új jelenség, de a fejlettebb országokra jellemző, hogy a diákok a középiskola után kihagynak egy évet és külföldön önkénteskednek. Silló (2016. 2018) a Csiki-medencében készített interjúkat külföldi önkéntesekkel, és azt is vizsgálta, hogy miben különböznek a hazai (erdélyi) önkéntesektől, akár a motivációkat, akár egyéb jellemzőket tekintünk. A külföldiek motivációi voltak többek közt, hogy nyelvet tanulnak, megismerjenek új kultúrákat, kipróbálják magukat egyes területeken (ezzel segítve a pályaválasztást), emellett a munkatapasztalat-szerzést beírhatják önéletrajzukba.

## MIT TEHETNEK A FELSŐOKTATÁSI INTÉZMÉNYEK? - POLICY JAVASLATOK

Köztudott az önkéntesség pozitív multiplex hatása mind a tevékenységben résztvevőkre, mind a célcsoportra, mind a külső környezetre. Mindezek fényében javasoljuk, hogy az egyetemek – hasonlóan a többi fejlett országhoz – nálunk is támogassák a hallgatók önkéntességét, és ezt akár szervezett formában, kreditekkel elismerve tegyék. Fenti adataink jól bizonyították, hogy például Romániában, ahol az önkéntességet 2014 óta elismerik szakmai gyakorlatként, jelentősen nőtt az önkéntesség aránya az egyetemista fiatalok körében. Emellett a „service-learning” típusú tárgyak curriculumba való beillesztése pozitív hatással lehet a hallgatók önkéntességére és civil szervezeti tagságára is. Amennyiben a végzett tevékenység területe kapcsolódik a tanulmányok jellegéhez, az segít a szakmai kapcsolatok kiépítésében, továbbá a szakismeretek gyakorlatban való elsajátításában is, és jól kiegészíti az elméleti egyetemi kurzusokat.

Szükséges lenne karrierirodákat is működtetni az egyes karokon, tanszékeken, ahol a szakmához kötődő, tanulás mellett végezhető önkéntes és fizetett munkalehetőségeket kínálnak a hallgatók számára. Emellett jó lenne, ha az önkéntesség koordinálására, a tapasztalatok „átbeszélésére” az intézmények külön szakembert alkalmazhatnának. Láthattuk, hogy a karrierépítés elemei fontosak az egyetemistáknak – ezekre építve is lehetne őket motiválni a szervezetekbe való bekapcsolódásra.

Az egyetemen belüli és kívüli csoporttagságokra tekinthetünk úgy is, mint az önkéntesség potenciális színtereire, de ahogy láttuk, kutatási eredményeink szerint a diákok szervezeti részvétele még alacsony a vizsgált térségben. Ennek ösztönzésére az egyetemek felkínálhatnának helyszínt, például a vallásos ifjúsági szervezeteknek, emellett támogathatják

az aktív szabadidős sportolásban érdekelt amatőr hallgatók részvételét az egyetemi csapatokban, így a sportszervezeti tagságnak jobban érvényesülne az egyetemi életbe integráló szerepe. Emellett a kulturális (művészeti) csoportok létrehozását is fontos lenne népszerűsíteni, melyek a szociális kompetenciák és a kreativitás fejlesztésén túl az elmaradt kulturális tőke pótlására is alkalmasak, akár tanulmányi kreditekért elvégzendő, szabadon választható tantárgyak formájában is.

Fontos figyelembe venni emellett, hogy eredményeink szerint mely hallgatói csoportok vesznek részt kevésbé a civil aktivitásokban, illetve hol nem érvényesülnek még eléggé a karrierépítő célok az önkéntes munka során, és körükben kiemelten kellene népszerűsíteni az önkéntességet és a szervezeti részvételt. Továbbá eredményeink szerint mind az önkéntesség, mind az önkéntes csoporttagság gyakoribb volt azon hallgatóknál, akiknek az oktatókkal szorosabb a kapcsolata, tehát az oktatók közreműködését is ösztönözni kell.

## IRODALOM

Bartal Anna Mária (2021): Régi reflexek és új kihívások – az első Nemzeti Önkéntes Stratégián túl, a másodikon innen. *Civil Szemle*, 17(1) pp. 41-61.

Bocsi Veronika – Fényes Hajnalka (2012): Values and the Motivations of Higher Education Students' Volunteering in a Borderland Central Eastern European Region. In: Pusztai G. – Hatos A. – Ceglédi T. (eds.) *Third mission of Higher Education in a Cross-Border Region*. Debrecen: CHERD-Hungary, University of Debrecen, pp. 160-179.

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. <https://doi.org/10.1177/2047173417717061>

Bocsi Veronika – Fényes Hajnalka – Markos Valéria (2020): Civic Engagement of Higher Education Students in a Central and Eastern European Region. *The New Educational Review*, 62(4) pp. 80-90. DOI: 10.15804/tner.2020.62.4.07

Fényes Hajnalka (2015a): Effect of Religiosity on Volunteering and on the Types of Volunteering among Higher Education Students in a Cross-Border Central-Eastern European Region. *Acta Universitatis Sapientiae. Social Analyses*, 5(2) pp. 181-203.

Fényes Hajnalka (2015b): *Önkéntesség és új típusú önkéntesség a felsőoktatási hallgatók körében*. Debrecen: Debreceni Egyetemi Kiadó

Fényes, Hajnalka (2019): A felsőoktatási továbbtanulás, a tanulás melletti fizetett és önkéntes munka, mint humántőke-befektetés. In: Fényes H. – Mohácsi M.: *Munkaerőpiac és emberi tőke. Elmélet és gyakorlat*. Debrecen: Debreceni Egyetemi Kiadó, pp: 89-122.

Fényes Hajnalka – Pusztai Gabriella (2012a): Religiosity and Volunteering among Higher Education Students in the Partium Region. In: Györgyi Z. – Nagy Z. (eds.): *Students in a Cross-Border Region. Higher Education for Regional Social Cohesion*. Nagyvárad (Oradea, Románia): University of Oradea Press, pp: 147-167.

Fényes Hajnalka – Pusztai Gabriella (2012b): Volunteering among Higher Education Students, Focusing on the Micro-level Factors, *Journal of Social Research and Policy*, 3(1), pp: 73-96.

Fényes Hajnalka –Markos Valéria (2016): Az intézményi környezet hatása az önkéntességre. In: Pusztai G. – Bocsi V. – Ceglédi T. (szerk.): *A felsőoktatás (hozzáadott) értéke. Közelítések az intézményi hozzájárulás empirikus megragadásához*. Nagyvárad – Budapest: Partium; PPS, Új Mandátum, pp. 248-261.

Fényes Hajnalka –Markos Valéria, Pusztai Gabriella (2018): A felsőoktatási hallgatók civil aktivitása és a lemorzsolódási esélyük összefüggései. *Metszetek*, 7(3) pp. 141-156. DOI: 10.18392/metsz/2018/3/6

Fényes Hajnalka – Markos Valéria – Mohácsi Márta (2021): Volunteering among Higher Education Students as Part of Individual Career Management *Corvinus Journal of Sociology and Social Policy* (megjelenés alatt)

Handy, Femida – Cnaan, Ram A. – Hustinx, Lesley – Kang, Chulhee – Brudney, Jeffrey L. – Haski-Leventhal, Debbie – Holmes, Kristen – Meijs, Lucas C. –Pessi, Anne B. – Ranade, Bhagyashree – Yamauchi, Naoto – Zrinscak, Sinisa (2010): A Cross-Cultural Examination of Student Volunteering: Is It All About Résumé Building? *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 39(3), pp. 498 – 523. <https://doi.org/10.1177/0899764009344353>

Hustinx, Lesley (2001): Individualization and New Styles of Youth Volunteering: an Empirical Exploration. *Voluntary Action*, 3(2), pp. 57 – 76.

Milem, Jeffrey F. – Berger, Joseph B. (1997): A modified model of college student persistence: Exploring the relationship between Astin's theory of involvement and Tinto's theory of student departure. *Journal of College Student Development*, 38(4) pp. 387–400.

Pusztai Gabriella (2017): Hallgatók civil közösségi részvétele öt ország tizenhárom felsőoktatási intézményében. *Kultúra és Közösség*, 8(3) pp. 95-108.

Pusztai Gabriella – Fényes Hajnalka – Markos Valéria (2021): The Effect of Volunteering and Voluntary Group Membership on Students' Persistence. *Voluntas* (megjelenés alatt)

Silló Ágota (2016): Az önkéntesség modern formái. In: Berger Viktor (szerk.): *Útközben: Az I. Demográfia és Szociológia Doktoranduszkonferencia anyagai*. Pécs: Pécsi Tudományegyetem Bölcsészettudományi Kar Demográfia és Szociológia Doktori Iskola, pp. 71-81.

Silló Ágota (2018): International Volunteers as Strangers in Szeklerland. *Acta Universitatis Sapientiae. Social Analyses*, 8(1) pp. 5-21. <https://doi.org/10.2478/aussoc-2018-0001>

## KIK A NYERTESEI AZ ISKOLAI KÖZÖSSÉGI SZOLGÁLATNAK? – AZ ISKOLAI KÖZÖSSÉGI SZOLGÁLAT IRÁNTI POZITÍV ATTITÚDÖKET BEFOLYÁSOLÓ TÉNYEZŐK VIZSGÁLATA

MARKOS VALÉRIA<sup>1</sup>

---

DOI: <https://doi.org/10.53585/OnkSzem.2021.1.69-82>

### Absztrakt

Magyarországon 2012-ben vezették be az iskolai közösségi szolgálatot, melynek egyik legfőbb célja a fiatalok önkéntességre való motiválása. Az iskolai közösségi szolgálat hosszabb távú hatását az elkövetkezendő években lehet majd vizsgálni, jelenleg az első tapasztalatokat tudjuk kimutatni. Jelen tanulmányunk elsődleges célja annak bemutatása, hogy milyen tényezők befolyásolják a szolgálat iránti pozitív attitűdök kialakulását, és milyen szociokulturális tényezőkkel jellemezhetők azok a tanulók, akik szívesen végezték a szolgálatot és pozitívan emlékeznek vissza az ötven órára. A nemzetközi irodalomból ismert service-learning (közösségi szolgálat) tantárgyak pozitív hatásainak bemutatásán túl ismertetjük a hazai iskolai közösségi szolgálatot. 2019-ben folytatott nagymintás keresztmetzeti vizsgálatunk néhány eredményét közöljük, melynek kapcsán választ kapunk arra, hogy milyen tényezők segítik a pozitív attitűdök kialakulását, és kik azok a tanulók, akik pozitív attitűdöket társítanak a szolgálathoz. Végül megfogalmazzuk javaslatainkat, amelyek segítséget nyújthatnak az iskolai közösségi szolgálat fejlesztéséhez és a Nemzeti Önkéntes Stratégia 2021-2030 kialakításához.

*Kulcsszavak:* iskolai közösségi szolgálat, önkéntesség, pozitív attitűdök

### Who are the winners of the school community service? – Investigation of factors affecting positive attitudes towards school community service

Valéria Markos

### Abstract

In Hungary, the school community-service was introduced in 2012, with the main aim of motivating young people to volunteer. The longer-term effect of school community-service will be investigated in the following years, now we can study the first experiences. The primary aim of our present study is to show what factors influence the development of positive attitudes toward service and what sociocultural factors characterize students who enjoyed service and remember fifty hours positively. In addition to presenting the positive effects of service-learning subjects known from the international literature, we describe the Hungarian school community service. We present some of the results from our large-sample cross-sectional study conducted in 2019, which provides an answer to the question of what factors contribute to the development of positive attitudes and who are the students who

---

<sup>1</sup> Markos Valéria (PhD) szociológus, kutató-elemző, Kopp Mária Intézet a Népesedésért és a Családokért

associate positive attitudes with service. Finally, we formulate our proposals that can contribute to the development of the school community-service and National Voluntary Strategy 2021-2030.

*Keywords:* school community-service, service learning, volunteering, positive attitudes

---

## BEVEZETÉS

A 2012-ben megalkotott Nemzeti Önkéntes Stratégia (2012-2020) legfőbb célja, hogy felhívja a figyelmet a társadalmi felelősségvállalás és az önkéntesség fontosságára, amelynek egyéni és társadalmi szinten is kedvező hatásai vannak. A dokumentum 2020-ig olyan célokat és prioritásokat jelölt ki, mely a különböző társadalmi csoportok körében az önkéntesek számának növekedését célozza meg.

A Nemzeti Önkéntes Stratégia (2012-2020) egy időben született az iskolai közösségi szolgálat bevezetésével, így a dokumentum még kevésbé számolhatott az iskolai közösségi szolgálat pozitív hatásaival. Elsősorban elhatárolódik tőle, mivel kötelezősége negatívan hathat az önkéntesség tartalmára. Kiemelt célként kezeli a fiatalok önkéntességbe való bevonását, elsősorban a 18-26 éven felüli fiatalok önkéntességben való részvételében számít pozitív elmozdulásra.

Véleményünk szerint fontos, hogy az önkéntességbe való bevonódás szocializációs folyamattá váljon, mely már gyermekkorban kezdetét veszi, és az élethosszig tartó önkéntesség képét vetíti előre. Az oktatáskutatás területén évtizedek óta központi kérdés, hogy az oktatási rendszer hogyan képes ehhez hozzájárulni, és hogyan segítheti a társadalmi részvétel növelését, az aktívabb állampolgári szerepvállalást és a társadalmi szolidaritás erősítését (Jones – Kiser 2014; Clifford 2017). Az Amerikai Egyesült Államokban megjelent service-learning (szolgálati tanulás) jó példával szolgált ahhoz, hogy az ezredfordulót követően több európai ország oktatási rendszerében is megjelentek hasonló jellegű, tapasztalati tanuláson alapuló, szolgálati jellegű programok (Bekkers 2009; Vonk 2011; Dokter 2011; Baltés – Seifert 2010; Zentner 2011).

A Magyarországon bevezetett iskolai közösségi szolgálat, bár tartalmában jelentősen eltér a nemzetközi gyakorlatban igazolt service-learning jellegű programoktól, mégis nagymértékben hozzájárult az önkéntességi mutatók pozitív elmozdulásához.

Tanulmányunkban az iskolai közösségi szolgálattal kapcsolatos átfogó kutatási eredményeinket közöljük, mely során a középiskolás tanulók iskolai közösségi szolgálattal kapcsolatos tapasztalatait vizsgáltuk. A kutatás elsődleges célja annak vizsgálata volt, hogy feltárjuk, melyek azok a tényezők, amelyek segíthetik az iskolai közösségi szolgálat céljainak elérését, és ami támogathatja a szolgálat iránti pozitívabb attitűdök kialakulását, ezáltal motiválhatja a fiatalokat a későbbi önkéntes tevékenységvégzésre.

## A SERVICE-LEARNING JELLEGŰ PROGRAMOK POZITÍV HATÁSAI

A nemzetközi szakirodalomból ismert service learning és community service fogalmak állnak legközelebb a magyarországi iskolai közösségi szolgálat gyakorlatához. A service learning és a community service közötti különbség Furco (1996) szerint abban nyilvánul meg, hogy míg a service-learning elsősorban a tanulásra, a community service inkább a szolgálatra helyezi a hangsúlyt. Mindkettőben közös, hogy a tapasztalati tanulás által támogatja az állampolgári felelősség kialakulását, így az oktatási rendszer biztosítani tudja azt a formális keretet, amelyen belül végbemehet a tanulók állampolgári nevelése.

A service learning azont túl, hogy kedvező hatással van a jövőbeli önkéntességi mutatókra, pozitív kompetenciafejlesztő hatásai is ismertek. Egyrészt javul a diákok tanulmányi eredményessége, nagyobbak a tanulási aspirációik, több időt fordítanak tanulásra, szakmailag fejlődnek, fejlődik a tanulási önkép, javul a matematikai- és íráskészség és az intellektuális önbizalom. A service learning-et végzettek többen vállalnak extracurriculáris, tanórán kívüli tevékenységet, és szorosabb a tanárokkal való kapcsolatuk. A program hatására az egyén és az intézmény kapcsolata erősödik, nő az elégedettség az intézménnyel szemben és nagyobb arányban történik sikeres végzés is.

Másrészt a service learning fejleszti az életben való boldoguláshoz szükséges készségeket és kompetenciákat is, pl. a vezetői ambíciókat és képességeket, a szociális önbizalmat, a kritikai gondolkodást, a problémamegoldó készségeket, az interperszonális és kommunikációs készségeket, a konfliktusmegoldó készséget és a team munka készségeket. Emellett növelheti a más kultúrákról, etnikumokról való ismereteket, a közösséggel kapcsolatos problémák jobb megértését, elősegítheti az egyéni értékrend, célok és attitűdök változását és a nagyobb toleranciát más csoportokkal szemben. Harmadrészt a service learning fejleszti az állampolgári tudatosságot és felelősségvállalást, növelheti az általános bizalmat, a társadalmi igazságosság



és méltányosság elfogadását és a politikai aktivitást. Végül fontos szempont a morális fejlődés és a későbbi önkéntességre való hajlam erősödése (Fényes – Markos 2016).

## ISKOLAI KÖZÖSSÉGI SZOLGÁLAT MAGYARORSZÁGON

Magyarországon a 2016-os tanév óta az érettségi bizonyítvány kiadásának feltétele az iskolai közösségi szolgálat teljesítése. A középiskolás évek alatt a diákoknak ötven óra szolgálati tevékenységet kell teljesíteniük olyan szervezeteknél, melyek az oktatási intézményükkel együttműködési megállapodásban állnak. Így az érettségi vizsga azon túl, hogy a tantárgyi tudást igazolja, felhívja a figyelmet arra is, hogy a felelős állampolgári magatartás és a szociális érzékenység fejlesztése hozzátartozik a középfokú tanulmányok lezárásához. Az iskolai közösségi szolgálatot öt óra felkészítő óra előzi meg és öt óra lezáró foglalkozás követi. Míg a felkészítés célja a közösségi szolgálat megismertetése a diákokkal és a motiváció felkeltése, addig a lezáró foglalkozásokon a tapasztalatok feldolgozása történik meg.

Ahogy már a bevezetőben említettük, az iskolai közösségi szolgálat tartalmi jellegében jelentősen eltér a nemzetközi gyakorlatban ismert service-learning és community-service jellegű programoktól (Bodó 2015a; Markos 2016), célja mégis hasonlóan az, hogy növelje a fiatalok állampolgári aktivitását, motiválja őket az önkéntességre, fejlessze a szociális érzékenységüket, segítse a pályaorientációt és a pályaszocializációt, támogassa a kapcsolati háló bővítését (Markos 2020).

Az iskolai közösségi szolgálattal kapcsolatos hazai tanulmányok több aspektusból közelítik meg a tapasztalatok feltárását. A kutatások egyrészt a pedagógusok és az intézményvezetők véleményét és tapasztalatait vizsgálják a közösségi szolgálattal kapcsolatban (Bodó 2015b; 2016), másrészt egy-egy iskola helyi programjának tapasztalatait mutatják be (Bilik 2013; Domján 2014; Velkey 2014), de a civil szervezetek koordinátorainak tapasztalatait is feltárták már empirikus úton (Markos 2018).

A kutatások a közösségi szolgálat pozitív eredményein túl rávilágítanak arra is, hogy milyen nehézségekkel néznek szembe a pedagógusok és a közösségi szolgálati koordinátorok a szolgálat megszervezése és adminisztratív teendői során, valamint a tanulók az 50 óra teljesítése alatt (Bodó 2015a; 2015b; Markos 2020).

Mivel hazánkban a 2012-es tanévben került bevezetésre a közösségi szolgálat, jelenleg az első tapasztalatokat és attitűdöket tudjuk vizsgálni azzal kapcsolatban, hogy milyen egyéni és társadalmi hatásai vannak a szolgálatnak. A következőkben a 2019-ben végzett keresztmetszeti kutatásunk néhány főbb eredményét ismertetjük (Markos 2020).

### *Az iskolai közösségi szolgálat tapasztalatait vizsgáló kutatás bemutatása*

Kutatásunkban a középiskolás diákok tapasztalatai alapján vizsgáltuk az iskolai közösségi szolgálat implementációjának megvalósulását. Kutatásunk újszerűsége volt, hogy nagymintás kvantitatív elemzéssel, két- valamint többváltozós statisztikai módszerekkel, és társadalmi háttérváltozók bevonásával vizsgáltuk az iskolai közösségi szolgálat céljainak megvalósulását.

A keresztmetszeti vizsgálat során három kelet-magyarországi megye (Hajdú-Bihar, Szabolcs-Szatmár-Bereg és Borsod-Abaúj-Zemplén megye) 12. évfolyamos középiskolás diákjai körében végeztünk kérdőíves felmérést. A kérdőívünket kitöltő diákokat többlépcsős, rétegzett, csoportos mintavételi eljárás segítségével választottuk ki. Gondot fordítottunk arra, hogy alacsony, közepes és magas önkéntességi rátával rendelkező megyékre essen a választás, majd az Oktatási Hivatal Köznevelési Információs Rendszerének adatbázis segítségével valószínűségi alapon, szisztematikus mintavétellel több lépcsőben választottuk ki a megkérdezett tanulókat. Összesen 637 fiatal töltötte ki a kérdőívünket.

### *A pozitív attitűdöket befolyásoló tényezők*

Az ötven óra szolgálati tevékenység magába foglalja a felkészítő és feldolgozó órákat is, így az iskolai közösségi szolgálattal kapcsolatos attitűdök kapcsán fontos feltárni az ezekre vonatkozó tapasztalatokat is. A felkészítő és feldolgozó foglalkozások megtartása az iskolai közösségi koordinátor, mentortanár feladata, azonban gyakran az osztályfőnökök töltik be ezt a szerepet.

A vizsgálat eredményei szerint a diákok több mint fele több helyen teljesítette a szolgálatot, melyből arra következtethetünk, hogy a fiatalok igyekeztek változatos tevékenységeket végezni a szolgálat során. Megfigyeltük, hogy azok a tanulók, akiknek volt felkészítő órájuk, nagyobb arányban végezték változatos helyszíneken a szolgálatot (60 százalék), mint azok, akiknek nem volt iskolai felkészítés (55 százalék). Ezeknek az óráknak az egyik kiemelt szerepe az, hogy felkeltse a fiatalok érdeklődését a közösségi szolgálat iránt, segítse a személyiségükhöz illő, érdeklődésüknek megfelelő fogadószervezet kiválasztását. Az

eredmények mégis azt mutatják, hogy az iskolai közösségi szolgálat hatékonyságában kulcsszerepet játszó órák gyakran elmaradnak, a tanulók kevesebb, mint fele (45 százalék) mondta azt, hogy volt felkészítő órája a közösségi szolgálatot megelőzően. Ebből arra következtethetünk, hogy a diákok igényeinek felmérésére (azaz, hogy hol szeretnék tölteni az 50 órát) csak kevés helyen került sor. A válaszok alapján azt láthatjuk, hogy mindössze a tanulók harmadának hozta meg a felkészítés a kedvét a szolgálathoz. Ez alacsony arány, tekintettel arra, hogy a felkészítő óráknak kiemelt szerepük van a szolgálat megítélését illetően. A felkészítés lehetőséget nyújt arra is, hogy tudatosítsák a diákokban az iskolai közösségi szolgálat céljait így, ha ezek a célok nincsenek letisztázva, maga a szolgálat is értelmét vesztheti.

A felkészítő órák mellett fontos szerep jut az iskolai közösségi szolgálatot koordináló pedagógusoknak is, akik legtöbbször a fogadószervezetekkel való kapcsolattartásért felelősek, valamint azért, hogy tájékoztassák a tanulókat az aktuális szolgálati tevékenységekről, és segítsék az adminisztratív teendőket. Vizsgálatunkban a tanulók 31%-a állította azt, hogy volt olyan tanár az iskolában, akivel konzultálhatott, és akihez szükség esetén segítségért fordulhatott az iskolai közösségi szolgálati tevékenységével kapcsolatban. Úgy tűnik tehát, hogy a tanulók több mint kétharmada magára marad az iskolai közösségi szolgálat teljesítésének feladatával és esetleges problémáival.

Ezek az eredmények arra engednek következtetni, hogy gyakran az iskolák felkészületlensége alapjaiban járul hozzá az iskolai közösségi szolgálattal kapcsolatos negatívabb attitűdök és az alulmotiváltság megteremtéséhez. Ha a kezdeti bizonytalanságokat, negatívabb attitűdöket nem követik pozitív tapasztalatok és élmények az iskolai közösségi szolgálattal kapcsolatban, akkor gyakran teherként, később negatív érzésként marad meg az ötven óra emléke.

Vizsgálatunkban egy hét elemből álló kérdésblokk segítségével megvizsgálatuk, hogy milyen tanulói csoportok rajzolódnak ki az attitűdök mentén. Öt tanulói csoport jött létre, melyek a következők:

- *Pozitívak:* Az ebbe a csoportba tartozó tanulóknak sikerült érdeklődésüknek megfelelő helyet találni, ahol hasznos, érdekes tevékenységeket végeztek; és szerették a szolgálatot. Az ide tartozó tanulók a megkérdezett diákok 24 százalékát tették ki.

- *Időhiányos pozitívak:* A tanulók a közösségi szolgálatot pozitívan értékelték, alapvetően érdekesnek, hasznosnak találták; és szerették a tevékenységet, azonban úgy vélik, hogy sok időt vont el tőlük. Ez a csoport a tanulók 17 százalékát jelentette.
- *Közömbösek:* Azok a tanulók, akiknek nem sikerült olyan fogadóintézményhez menni, ahova szerettek volna, és nem is szerették meg az ott végzett tevékenységet. Emellett pozitívan értékelték a szolgálatot; érdekesnek találták, úgy érezték hasznos tevékenységet végeztek; és nem éltek meg teherként, időpazarlasként. Összességében megszerették a szolgálatot, de nem olyan mértékben, mint a pozitív vagy az időhiányos pozitív csoportok tagjai. A tanulók 24 százaléka tartozott ebbe a csoportba.
- *Kritikusok:* Azok a tanulók kerültek ebbe a csoportba, akiknek sikerült olyan fogadóintézményt találni, amelyet szerettek volna, és ott érdemleges és hasznos munkát is végeztek. Ugyanakkor tehernek érezték azt, ami sok időt von el tőlük. Ők nem szerették meg a végzett tevékenységet, nem találták érdekesnek, és összességében sem szerették a szolgálatot. Ez a csoport a tanulók 19 százaléka.
- *Negatívak:* Ezeknek a diákoknak már az érdeklődésüknek megfelelő területet sem sikerült kiválasztaniuk. A végzett tevékenység során sem sikerült megszeretni a területet, sem érdekesnek, sem hasznosnak nem tartották; és a végzett tevékenységet sem szerették meg. Úgy vélik a közösségi szolgálat teher volt számukra, és az 50 óra sok időt vont el a szabadidejükből. Összességében nem szerették meg a közösségi szolgálatot. Ebbe a csoportba tartozik a tanulók legkisebb hányada, mindössze 15 százalék.

### *A társadalomstatisztikai jellemzők hatása*

Kíváncsiak voltunk, hogy milyen társadalomstatisztikai jellemzőkkel rajzolhatók körül a szolgálat iránt pozitívabb attitűdökkel rendelkező (pozitív és időhiányos pozitív csoportba tartozó) tanulók. A logisztikus regressziós eredmények azt mutatják, hogy a lányok, az alacsonyabb önkéntességi rátával rendelkező megyében élők; a kisebb, jellemzően faluban lakók; a technikumba járók és gyakrabban imádkozók pozitívabb attitűdökről számoltak be.

Ugyanakkor nem találtunk szignifikáns összefüggést a társadalmi háttér és az attitűdök között, amiből arra következtethetünk, hogy nem befolyásolja a társadalmi háttér a szolgálat iránti attitűdöket. Azaz, nem jelenthető ki, hogy a kedvezőbb gazdasági, kulturális háttérrel rendelkező tanulók és a jobb tanulmányi eredményűek pozitívabb attitűdöket társítottak volna a szolgálathoz, mint a kedvezőtlenebb gazdasági és kulturális tőkével rendelkezők. Ez

pozitív eredmény, hiszen kirajzolódik, hogy az iskolai közösségi szolgálat a hátrányosabb helyzetűek körében is hatékony és hasznos eszköz lehet a társadalmi részvétel növelésére, az önkéntességbe való bevonódásba.

### *(Szakmai) kapcsolatok kialakítása*

Vizsgáltuk továbbá, hogy a társadalmi háttértényezőkön kívül milyen más tényezők befolyásolhatják a szolgálat megítélését. Azt láthattuk, hogy a pozitívabb attitűdöket erősítheti az, ha a tanulók egy helyen végzik a szolgálatot. Ennek valószínűsíthető oka, hogy több idejük jut a fogadószervezet megismerésére, az alkalmazottakkal és a munkatársakkal való pozitív kapcsolatok kialakítására. Úgy tűnik, hogy a személyes kapcsolatok és az, ha hosszabb ideig egy helyen végzi a szolgálatot a tanuló, meghatározóbb a szolgálattal kapcsolatos pozitívabb attitűdök kapcsán. A pozitív attitűd elérését segíti még az, ha a tanuló a szakirányát össze tudja illeszteni a közösségi szolgálattal. Ez segítheti a pályaszocializációt, azaz a szakmai kapcsolatok kiépítését és a szakmai tapasztalatszerzést egyaránt.

### *Az iskolai közösségi szolgálat képességfejlesztő hatása*

Kutatásunk célja volt az is, hogy monitorozzuk a tanulók önbevallásán alapuló képességfejlődésében bekövetkező változásokat. A középiskolások elsősorban a segítőkészségük fejlődéséről számoltak be, de úgy vélték, hogy fejlődött a munkával szembeni felelősségtudatuk és önállóságuk is. Eredményeink szerint a vizsgált képességek kétféle dimenzióba rendeződtek:

- a munkaerőpiaci (pl. csapatmunka, kritikus gondolkodás, segítőkészség, teherbírás, időkeretek betartása, konfliktusmegoldó készség, kreativitás) és
- az interkulturális (pl. más kultúrák megismerése, tolerancia velük szemben) képességek csoportjába.

A szolgálat iránti attitűdcsoportok szignifikáns összefüggést mutattak a képességcsoportokkal. Azok a tanulók, akik pozitívabban vélekedtek a szolgálatról, azaz a pozitív és időhiányos pozitív klasztercsoportokba tartoznak, szignifikánsan nagyobb képességfejlődésről számoltak be minden képesség esetén, mint a szolgálatról negatívabban vélekedők. Ez ugyancsak egy pozitív eredmény és láthatjuk, ha sikerül a tanulóknak pozitív attitűdöket kialakítani a szolgálatról – annak ellenére is, hogy olykor teherként tekintenek a szolgálatra, vagy épp

szívesebben töltenék mással a szabadidejüket –, jobban tudatosul bennük az is, hogy milyen képességeik fejlődtek a szolgálat alatt.

Végezetül további eredményünk, hogy az iskolai közösségi szolgálat iránti pozitív attitűd nem csak a képességek fejlődése kapcsán kiemelten fontos, hanem eredményeink szerint kulcsszerepe van a társadalmi részvétel növelésében (önkéntesség, civil aktivitás, szociális érzékenység) és a pályaszocializációban (pályaorientáció segítése, munkahelyi beágyazódás).

## ÖSSZEGZÉS HELYETT - JAVASLATOK

A következőkben néhány olyan javaslatot fogalmazunk meg, melyek megoldást nyújthatnak az iskolai közösségi szolgálat céljainak sikeresebb eléréséhez és a pozitívabb attitűdök kialakításához:

### *Állampolgári szocializáció*

Úgy véljük, hogy az oktatásnak kiemelt szerepe van a fiatalok társadalmi részvételének növelésében, így az iskoláknak a pedagógiai programjaikban hangsúlyt kell fektetniük e prioritás megvalósítására. Az aktív állampolgári szerep elsajátítása szocializációs folyamat során megy végbe, az iskola pedig mint egyetemes közeg lehetőséget tud ehhez biztosítani. Ez elérhető akár az iskolai közösségi szolgálat tágabb tanulói rétegeinek bevonásával, mely az oktatási rendszer vertikális és horizontális képzési szintjeire való kiterjesztésével is végbemehet. Fontosnak tartjuk, hogy az aktív társadalmi magatartás elérése olyan szocializációs folyamat során menjen végbe, melyben az oktatási rendszer aktív szerephez jut a legalsóbb szinttől (óvodás kortól) a legfelsőbb szintig (felsőoktatás pl. közösségi szolgálati kurzusok meghirdetése).

### *Kötelező versus nem kötelező dilemma*

A kutatásaink eredményei azt mutatják, hogy az iskolai közösségi szolgálattal kapcsolatos pozitív attitűd segíti a szolgálat céljainak megvalósulását. Ahhoz, hogy a pozitív attitűd minél több tanulóban kialakulhasson, az iskolai közösségi szolgálat átalakítására van szükség. Számos érv szól amellett, hogy az iskolai közösségi szolgálat megszüntetése lenne a megoldás, hiszen kötelező, a tanulók számára teher, ami a tanulástól vonja el az időt, nem beszélve arról, hogy igen gyakori a tanulók körében az 50 óra szolgálat elvégzése nélkül a „lepapírozás”.

A kötelezőség melletti gyakori érv, hogy ha nem kötelezzük a fiataljainkat a szolgálat teljesítésére, a tanulók egy csekély száma venne részt önkéntes megmozdulásokban. A kötelezőség által azok is bevonódhatnak az önkéntességbe (ha legfeljebb 50 óra erejéig is), akik alapvetően nem találkoznak környezetükben önkéntes lehetőségekkel.

### *Hosszú távú pozitív hatások*

Felmerül a kérdés, hogy a felsoroltak ismeretében mégis miért szükséges kötelezni a tanulókat a szolgálat teljesítésére. A választ talán megadhatja az, hogy az iskolai közösségi szolgálat hosszú távú hatásai még nem ismertek. E hatás megmutatkozhat akár az önkéntesek számának emelkedésében, a civil aktivitás növekedésében vagy a fiatalok könnyebb munkaerőpiaci elhelyezkedésében. A szolgálatot végzett első évfolyamok jelenleg a felsőoktatási intézmények hallgatói vagy a munkaerőpiacra belépő fiatal munkavállalók. Nagymintás felmérés nem készült arról, hogy a középiskola befejezését követően milyen hosszú távú hatását érzékelik a tanulók a közösségi szolgálatnak.

### *Választható szervezetek sokszínűsége*

A kötelezőség érzése csökkenthető a szabad választás elvének fenntartásával, miszerint a tanulóknak lehetőséget kell nyújtani ahhoz, hogy minél színesebb fogadószervezeti kínálatból választhassanak fogadószervezeteket, így az iskolákat ösztönözni kell arra, hogy minél több állami, egyházi és civil szervezettel lépjenek kapcsolatba. Az eredményeink azt mutatják, ha a tanulók nem tudnak olyan területet választani, amely érdeklődésüknek megfelelő, az már az 50 óra megkezdése előtt hozzájárul a negatív attitűdök kialakításához. Ha a tanulók olyan helyen végzik a szolgálatot, ami érdeklődési területüknek megfelelő, sokkal inkább képesek bevonódni a végzett tevékenységbe, és hatékonyabban jöhet létre az affektív és a tapasztalati tanulás.

### *Koordinátorok szakmai felkészítése*

A szolgálat iránti pozitívabb attitűdök kialakításában kiemelt szerepe van a felkészítő és a feldolgozó óráknak, így a jövőben fontos lenne azokat szakmai felkészítésen átesett pedagógusoknak végezniük. Meglátásunk szerint nagyobb hangsúlyt kellene fektetni a felkészítő és feldolgozó órák megszervezésére, a koordináló pedagógusok felkészítésére (pl. a tanárképzésben, pedagógusképzésben szakirányi modulok indítása) és támogatására (pénzbeli vagy természetbeni támogatás pl.: órakedvezmény). Nemcsak a pedagógusok, de a

fogadószervezetek koordinátorainak felkészítése is elengedhetetlen, hiszen, ha a szervezeti oldal nem képes a fiatalok számára izgalmas, kihívást jelentő szolgálati tevékenységet kínálni, gyökereiben hozzájárul a negatív tapasztalatok, attitűdök kialakításához.

### *Hálózatosodás*

Fontos lenne a közösségi szolgálat aktorai körében egy jól működő hálózat kiépítése, ahol egymás között megoszthatják a szolgálattal kapcsolatos feladatokat, információkat, és ahol segítségért tudnak fordulni egymáshoz, hiszen az minden érintett számára könnyebbséget jelentene. Javasoljuk a jövőben olyan koordinációs irodák (pl. iksz pontok) kialakítását, ahol felkészült szakemberek nyújthatnak segítséget a pedagógusoknak, a fogadószervezetek alkalmazottainak és a diákoknak egyaránt. Ezekon a koordinációs pontokon lehetőség nyílna a pedagógusok és a fogadószervezetek koordinátorai számára a képzések megszervezésére, jó gyakorlatok bemutatására, új módszerek megismertetésére, és segítséget kaphatnának az adminisztratív feladatok ellátásában is. Ezeknek az irodáknak a feladata lehetne a közösségi szolgálat teljesítésének szabályos kontrollja is, melynek hatására csökkenteni lehetne az 50 óra elvégzése nélküli leigazoltatások számát. Az itt dolgozó szakemberek továbbá felügyelnék azt, hogy a fogadószervezetekenél megfelelő bánásmódban részesüljenek a diákok, és valóban hasznos szolgálatot végezzenek. A koordinációs iroda akár terepet nyújthatna a szakszerű felkészítő és feldolgozó órák megszervezésének, és itt a fiatalok helyi szinten értesülhetnének az aktuális szolgálati tevékenységekről.

### *Koncentrált felkészítés*

A felkészítő foglalkozásoknak még nagyobb hangsúlyt kell fektetniük a szociális érzékenyítésre, a feldolgozó óráknak pedig a reflexiók megvitatására. A különböző tanulási modellek (tapasztalati, közösségi, transzformális, affektív) rávilágítanak arra, hogy gyakran a megélt tapasztalatok prezentálása, a megfigyelések és a reflexiók számbavétele hozzásegíti a fiatalt ahhoz, hogy még inkább realizálódjanak és fontossá váljanak az egyes társadalmi problémák, önvizsgálatra készítheti, melynek hatása cselekvésre invitálhatja az egyént. A felkészítő órákon tehát aktív szerepet kell vállalnia a fogadószervezetek koordinátorainak, ahol bemutathatják az intézményeiket, ismertethetik a végezhető tevékenységeket, továbbá szociálisan érzékenyíthetik a fiatalokat. Fontos ez azért is, hogy amikor a tanulók belépnek az intézménybe, gátlások nélkül, kellő felkészültséggel és ismerettel tudják szolgálatukat végezni.



A kutatásaink szerint a tanulók többsége kifogásolja a magas szolgálati óraszámot. Szükséges lenne az iskolai közösségi szolgálatra való szocializációs folyamat során fokozatosan növelni az óraszámot, tehát az általános iskola alsóbb évfolyamain kisebb óraszámban, míg középiskolában nagyobb óraszámban meghatározni a szolgálati időt.

### *Pályaorientáció segítése*

A technikumokba járó tanulók esetén megfigyelhettük, hogy a tanulók többsége törekszik arra, hogy olyan helyen végezze a szolgálatot, ami a szakmaterületének megfelelő. Fontos lenne a jövőben a szakképző iskolába járó diákok számára is bevezetni a szolgálatot, mivel segítheti a munkaerőpiaci szocializációt, mert a tanulók mintegy kiterjesztett szakmai gyakorlatként is tekinthetnének a szolgálatra, ahol szakmai tudást, tapasztalatot és kapcsolatokat szerezhetnek. Mindez támogathatja a tanulmányok befejezését követő könnyebb elhelyezkedést. További eredményünk, hogy az iskolai közösségi szolgálatnak társadalmi kiegyenlítő szerepe van, ezért javasoljuk a közösségi szolgálat kiterjesztését a szakképző iskolába járó jellemzően hátrányosabb helyzetű (alacsonyabb kulturális és társadalmi tőkével rendelkező) tanulók számára is. Az aktív állampolgári szerep kialakítása nem köthető iskolai fokozathoz.

### *Módszertani fejlesztés*

Az iskolai közösségi szolgálat módszertana jelenleg jelentősen eltér a service-learning jellegű programok módszertanától. A szolgálat céljainak sikeresebb elérése érdekében szükséges lenne adaptálni a service learning módszertanát. A tantervbe önálló tananyagként megjelenő projektszerű közösségi szolgálat kialakítása az iskola részéről nagyobb szervezést igényel, hiszen a koordinátornak több projektet kell egyszerre szerveznie és fenntartania, de ugyanakkor hozzájárulnak ahhoz, hogy a felkészítések és a tapasztalatok feldolgozása sokkal célirányosabbak, ezáltal hatékonyabbak is legyenek. A közösségi szolgálat tantervbe való illesztésével több pedagógus (esetleg osztályfőnök) vonható be, akik felkészítő képzést követően maguk szervezhetik osztályaiknak a szolgálati projektet. Ha mindez az osztályfőnök feladatát képezné, sokkal célirányosabb, a tanulók érdeklődésének megfelelő projekteket tervezhetnének meg. A szolgálati sokszínűség biztosítható lenne úgy, ha félévente újabb társadalmi problémára koncentrálnának a projektek során, és újabb helyi szervezettel működnének együtt közösen. A szolgálat tantervbe illesztését megkönnyítheti a jelenleg is

alap- és középfokú oktatás kerettantervének részét képező állampolgári ismeretek tantárgy átalakítása, abba való integrálása. Bár a szolgálat teljesítésének kötelezősége fennállna, mégsem a tanulók szabadidejéből vonná el az időt, ami növelhetné a lelkesedést. A korábbi kutatásaink azt mutatják, hogy azok a tanulók, akik osztálytársaikkal közösen vettek részt szolgálati tevékenységben, sokkal pozitívabb tapasztalatokkal rendelkeztek. A közösségépítés a projektszerű, tananyagba épített service learning jellegű szolgálati tevékenység közvetlen hatása is lehet.

A fentiek alapján látható, hogy az iskolai közösségi szolgálat átalakítása számtalan lehetőséget rejt. A felsorolt javaslatok mindössze néhány intézkedést tartalmaztak, mellyel igyekeztünk rávilágítani arra, hogy milyen színtereken és hogyan lenne érdemes beavatkozni a pozitívabb iskolai közösségi szolgálati élmény elérése érdekében.

## IRODALOM

- Baltes, Anna Maria – Seifert, Anne (2010): Germany: Service learning in its infancy. *Phi Delta Kappa*, 91(5), pp. 33-34. DOI: <https://doi.org/10.1177/003172171009100509>
- Bekkers, René (2009): A new national service learning program in the Netherlands Preliminary Evidence. *Forum 21. European Journal on Child and Youth Research*, 3., pp. 62–68.
- Bilik János (2013): *Az 500 órás közösségi szolgálat: szociális tanulási projekt a Prohászka Ottokár Katolikus Gimnáziumban.*  
<http://kozossegi.ofi.hu/Contents/DownloadFile?url=%2FUploads%2FDocuments%2F3b5ad092-2d8d-4437-8954-85300f986a11.pdf&fileName=Bilik%20J.%20Szakdolgozat.pdf>. Letöltve: 2018.06.26.
- Bodó Márton (2015a): Az iskolai közösségi szolgálat és a nemzetközi gyakorlat. In: Bodó Márton (szerk.): *Az Iskolai Közösségi Szolgálat bevezetésének tapasztalatai 2015.* Budapest, Oktatáskutató és Fejlesztő Intézet, pp. 9–37.
- Bodó Márton (2015b): *IKSZ Kutatások, Tapasztalatok.* <https://docplayer.hu/8614354-iksz-kutatasok-tapasztalatok.html> Letöltve: 2021.03.10.
- Bodó Márton (2016): A pedagógusszerep és az Iskolai Közösségi Szolgálat. *Kapocs*, 15(69) pp. 3–14.
- Clifford, Joan (2017): Talking About Service-Learning: Product or Process? Reciprocity or Solidarity? *Journal of Higher Education Outreach and Engagement*, 21(4), pp. 1–13. ISSN: 1534-6104
- Dokter, Betsy (2011): *Civic internships for secondary school students and Fotorally: an opportunity to develop European citizenship.*  
[http://ims.mii.lt/ims/konferenciju\\_medziaga/IFIP\\_2011/text/short%20papers%20in%20pdf/doktor.pdf](http://ims.mii.lt/ims/konferenciju_medziaga/IFIP_2011/text/short%20papers%20in%20pdf/doktor.pdf) Letöltve: 2018.06.26.
- Domján Zsuzsanna (2014): *Középiskolások közösségi szolgálatának bemutatása a zalaegerszegi Mindszenty József Általános Iskola Gimnázium és Kollégiumban.*  
[http://kozossegi.ofi.hu/Contents/DownloadFile?url=%2FUploads%2FDocuments%2F7a58835c-0132-4378-a84c-fbab32e7b957.pdf&fileName=29\\_04\\_2014%20pdf](http://kozossegi.ofi.hu/Contents/DownloadFile?url=%2FUploads%2FDocuments%2F7a58835c-0132-4378-a84c-fbab32e7b957.pdf&fileName=29_04_2014%20pdf). Letöltve: 2018.06.21.

Fényes Hajnalka – Markos Valéria (2016): Az intézményi környezet hatása az önkéntességre. In: Pusztai G. – Bocsi V. – Ceglédi T. (szerk.): *A felsőoktatás (hozzáadott) értéke*. Nagyvárad – Budapest, Partium – P.P.S.-Ú.M.K.

Furco, Andrew (1996): *Service-learning: A Balanced Approach to Experiential Education. Expanding Boundaries: Service and learning*. Corporation for National Service, Washington DC.

Jones, Lewellyn Angela – Kiser, Pamela M. (2014): Conceptualizing Criticality as a Guiding Principle for High Quality Academic Service Learning. *International Journal of Teaching and Learning in Higher Education*, 26(1) pp. 147–156. ISSN: 1812-9129

Markos Valéria (2016): Közösségi szolgálat vagy önkéntesség. *Educatio*, 25(3) pp. 444–450.

Markos Valéria (2018): A fogadószervezetek koordinátorainak tapasztalatai az iskolai közösségi szolgálatról. In. *Iskolakultúra*, 28(3-4) pp.12–27.

Markos Valéria (2020): *Úton a felelős állampolgári lét felé. Az iskolai közösségi szolgálat közvetlen és közvetett hatásai*. Oktatókutatók Könyvtára 10. Cherd-Hungary.

Velkey Balázs (2014): *A középiskolai közösségi szolgálat tapasztalatai*.

<http://kozossegi.ofi.hu/Contents/DownloadFile?url=%2FUploads%2FDocuments%2F5b8ce5d4-4b65-48d1-9ab5-ce5e01c22f23.pdf&fileName=Szakdolgozat%20-vezet%C5%91k%C3%A9p%C5%91-Velkey%20Bal%C3%A1zs-2014.pdf> Letöltve: 2018.06.08

Vonk, Adriaan (2011): *Aprendizaje de Servicio. Barcelona*.

[http://www.aprenentatgeservei.org/intra/aps/documents/presentacio\\_Adriaan\\_Vonk.pdf](http://www.aprenentatgeservei.org/intra/aps/documents/presentacio_Adriaan_Vonk.pdf) Letöltve: 2018.06.28.

Zentner, Sandra (2011): *“Lernen durch Engagement” - Service-learning in German schools. A promising way to get youth involved – in active learning and, in civic engagement*. Publication of the network “Lernen durch Engagement “. Weinheim: Freudenberg Foundation, 17.

## SZAKMAI EGYÜTTMŰKÖDÉSEK ÉS ÖNKÉNTESÉG AZ INTEGRÁLT TÉRSÉGI GYERMEKPROGRAMOKBAN<sup>1</sup>

PERPÉK ÉVA<sup>2</sup>

KISS MÁRTA<sup>3</sup>

---

DOI: <https://doi.org/10.53585/OnkSzem.2021.1.83-98>

### Absztrakt

A tanulmányban egyfelől bemutatjuk, hogy az integrált térségi gyerekprogramokban hogyan és mennyiben jelenik meg a szakmai együttműködés és az önkéntesség a célok és tevékenységek között. Másfelől, egy 2020-as felmérés adatai alapján megvizsgáljuk, hogy a programok szakmai vezetői hogyan vélekednek a szakmai együttműködések és az önkéntesség különböző aspektusairól a programmegvalósítás során. Feltárjuk a programok együttműködéseit a hasonló humán fejlesztési projektekkel, illetve kitérünk a gyermekvédelmi jelzőrendszer keretében megvalósuló együttműködésekre. Bemutatjuk a legfontosabb helyi szereplők programokhoz való viszonyulását, majd elemezzük, hogy mennyiben vesznek részt önkéntesként a projektek megvalósításában. Eredményeink szerint a Gyerekesély programok együttműködése viszonylag alacsony intenzitású a releváns járási fejlesztési projektekkel. A programok ugyanakkor több nevesített tevékenységgel járulnak hozzá a gyermekvédelmi jelzőrendszer tagjainak együttműködéséhez, egyfajta katalizátor szerepet betöltve. A szakmai vezetők megítélése szerint az önkéntesek segítségére több rendszeres és eseti tevékenység megvalósításakor szükség lenne, jelenleg azonban a bevonásukat viszonylag nehéznek értékelték. Elsősorban a rendszeres önkéntesség terén érzékelhető csekély aktivitás, leginkább azok támogatják ebben a formában a programokat, akik egyébként is érintettek a megvalósításban. Az eseti, főként nagy létszámú rendezvényekhez kapcsolódó önkéntesség ugyanakkor széles körben elterjedt.

*Kulcsszavak:* szakmai együttműködések, önkéntesség, integrált térségi gyerekprogramok

---

<sup>1</sup> A kutatás az „EFOP-1.4.1-15 Integrált gyermekprogramok szakmai támogatása” projekt támogatásával valósult meg. A kutatás alapjául szolgáló kérdőíves felmérés a Magyar Máltai Szeretetszolgálat vezetésével, valamint a Társadalmi Esélyteremtési Főigazgatóság és a Társadalomtudományi Kutatóközpont közreműködésével készült.

<sup>2</sup> *Perpék Éva (PhD) szociológus-közgazdász, tudományos munkatárs, Társadalomtudományi Kutatóközpont MTA Kiváló Kutatóhely.*

<sup>3</sup> *Kiss Márta (PhD) szociológus-közgazdász, tudományos munkatárs, Társadalomtudományi Kutatóközpont MTA Kiváló Kutatóhely; Budapesti Corvinus Egyetem CIAS, tudományos munkatárs.*

## Professional cooperations and volunteering in integrated subregional child programs

ÉVA PERPÉK – MÁRTA KISS

### Abstract

In the study, on the one hand, we present how and to what extent professional cooperation and volunteering appear among the goals and activities of the integrated regional child programs. On the other hand, based on data from a 2020 survey, we examine how the professional managers of the programs view different aspects of professional collaborations and volunteering during the program implementation. We discuss the cooperations of the programs with similar human development projects as well as collaborations within the child protection signaling system. We present the attitudes of the key stakeholders towards the programs, and then we analyze the extent to which they are involved as volunteers in the implementation of the programs. According to our results, the cooperation of Child opportunities programs with the relevant subregional development projects is of a relatively low intensity. At the same time, the programs contribute to the cooperation of the members of the child protection signaling system through a number of named activities, thus acting as a kind of catalyst. Professional managers considered that help of volunteers would be needed in the implementation of several regular and ad hoc activities, but at present their involvement was assessed as relatively difficult. There is little activity, especially in the field of regular volunteering, and the regular volunteers are those who are a priori involved in the implementation of the programs. However, occasional volunteering, mainly related to large-scale events, is widespread.

*Keywords:* professional cooperation, volunteering, integrated subregional child programs

---

## BEVEZETÉS

A sérülékeny csoportok problémáinak kezelésében egyre elfogadottabb a komplex, interdiszciplináris, szektor- és szakmaközi megközelítés. Továbbá a nem kormányzati szervezetek szolgáltatásai és az állampolgárok önkéntes munkája is jelentősen hozzájárulhatnak a (rászoruló) gyermekeknek és családoknak nyújtott szolgáltatások biztosításához. Ezeket az elveket azon szegénységcsökkentést célzó, komplex helyi fejlesztési programok tervezésébe és végrehajtásába is beépítették, amelyek Magyarország leghátrányosabb helyzetű járásaiban valósulnak meg. Az aktív és célcsoport-orientált szakmai együttműködés és az intenzív önkéntes aktivitás nemcsak a fejlesztési programok hatékony végrehajtásához, hanem azok fenntarthatóságához is hozzájárulhat.

A leghátrányosabb helyzetű járáásokban az elmúlt 15 évben és jelenleg is több (humán) fejlesztési program valósul meg. Ilyen, a szegénység csökkentését szolgáló, illetve a szolgáltatások mennyiségét növelő és minőségét javító, európai uniós és/vagy hazai finanszírozású programok például a „Felzárkózó települések”, a „Jó kis hely”, a „Végtelen

lehetőség”, a „Szegregált élethelyzetek felszámolása”, a „Humán szolgáltatások fejlesztése”, a „Humán kapacitások fejlesztése”, a „Fókuszban a gyermek” vagy az „Integrált térségi gyermekprogramok”, más néven „Gyerekesély program”. Magyarországon a szegénység területileg az ország északi, észak-keleti és dél-nyugati régióira koncentrálódik, ezért a szegénység csökkentését célzó programok is leginkább ezeken a területeken valósulnak meg.

## A KUTATÁS CÉLJAI ÉS MÓDSZEREI

A kutatás célja egyfelől annak bemutatása, hogy az integrált térségi gyerekprogramokban hogyan és mennyiben jelenik meg a szakmai együttműködés és az önkéntesség a célok és tevékenységek között. Másfelől célunk annak vizsgálata, hogy a Gyerekesély program szakmai vezetői hogyan vélekednek a szakmai együttműködések és az önkéntesség különböző aspektusairól a programmegvalósítás során.

Egy 2020-as felmérés adatai alapján bemutatjuk a megkérdezettek véleményét a hasonló humán fejlesztési programokkal való együttműködésekről, valamint a gyermekvédelmi jelzőrendszer működéséről és az e keretek között zajló együttműködésekről. Feltárjuk továbbá a programok támogatottságáról a legfontosabb érintett szereplők – a szociális, oktatási és egészségügyi szektorok szakemberei, civil szervezetek, politikai és gazdasági aktorok, helyi lakosok – körében. Elemezzük, hogy a helyi szereplők mennyire vesznek részt önkéntesként a projekt tevékenységeinek megvalósításában, végül röviden kitérünk néhány fenntarthatósággal kapcsolatos összefüggésre.

A kutatás során elsőként dokumentumelemzést végzünk, amelynek során az integrált térségi gyerekprogramok alapidokumentumai közül a pályázati felhívást és a módszertani útmutatót tekintjük át. A további elemzés alapjául egy 2020-ban végzett kérdőíves vizsgálat szolgál. A programmegvalósítás egészére kiterjedő kérdőívet a 31 járási Gyerekesély program szakmai vezetője töltötte ki, a megfigyelési egységek a helyi programok. A kérdőív a zárt kérdések mellett számos nyitott és félig nyitott kérdést is tartalmazott. A vizsgálat egy-egy kérdésblokkja az önkéntességet és szakmai együttműködésekkel járta körbe. A tanulmányban elsősorban ezekre a kérdésblokkokra támaszkodunk és egyváltozós adatelemzési technikákat alkalmazunk. A nyitott és félig nyitott kérdéseket kódolás után elemeztük.

## INTEGRÁLT TÉRSÉGI GYERMEKPROGRAMOK: A GYEREKESÉLY PROGRAM

A Gyerekesély program<sup>4</sup> a hazai „Legyen Jobb a Gyerekeknek!” Nemzeti Stratégiával, illetve a felzárkózási stratégiával<sup>5</sup> összhangban valósul meg. A program hozzájárul továbbá az EU 2020 Stratégia azon céljának eléréséhez, amely a szegénység vagy társadalmi kirekesztettség csökkentésére vonatkozik, valamint a „Beruházások a gyermekek érdekében: a hátrányos helyzetből való kitörés” című európai bizottsági ajánláshoz (Bauer – Husz – Szontágh 2015; Husz – Perpék 2019). A Gyerekesély program célcsoportja a gyerekek és családjaik, különös tekintettel a hátrányos helyzetű gyerekekre.

Az integrált és komplex térségi programok a 2007-2013-as európai uniós programozási időszakban indultak. A támogatott kistérségek köre a kezdeti ötről tizenegyre, majd huszonháromra bővült. E programszakasz adatai szerint összesen több mint nyolcvanezren vették igénybe a Gyerekesély program valamely szolgáltatását. A gyermek résztvevők létszáma meghaladta az ötvennégyezret, így a program összességében a célterületen élő gyermekek több, mint felét érte el. A program célzása megfelelőnek minősül, ugyanis az elért gyermekek közel kétharmada hátrányos helyzetű<sup>6</sup> (16 kistérség adatai alapján Zeller 2015). A Gyerekesély program jelenleg 31 leghátrányosabb helyzetű járásban valósul meg 2016-2017 és 2022 között. A jelenlegi résztvevők közül 7 járás ún. új belépő, míg a többi járás a korábbi programszakasz(ok) kedvezményezettjei közül került ki.

### *Az önkéntesség és szakmai együttműködések helye a jelenlegi programszakaszban*

Az aktuális pályázati felhívás értelmében a Gyerekesély program a szegénység csökkentését célozza, egyebek mellett a képzettségi szint növelése, a hátrányos helyzetű gyerekek iskolai és iskolán kívüli fejlesztése, az egészségtudatos életmód terjesztése, a humán szolgáltatások kapacitásbővítése, a szakemberek számának növelése, valamint a témánk szempontjából

---

<sup>4</sup> A program jelenleg „EFOP-1.4.2-16 Integrált térségi gyermekprogramok” elnevezéssel valósul meg. (<https://www.palyazat.gov.hu/efop-142-16-integralt-trsgi-gyermekprogramok-#>).

<sup>5</sup> „Magyar Nemzeti Társadalmi Felzárkózási Stratégia II. Tartósan rászoruló – szegény családban élő gyermekek – romák (2011–2020)” (<http://romagov.hu/download/magyar-nemzeti-tarsadalmi-felzarkozasi-strategia-ii/>).

<sup>6</sup> A megvalósított programelemek közül a legtöbben egészségügyi szűrésben és a közösségi házak szolgáltatásaiban részesültek. A közösségi házak multifunkciós terek, amik alapvető komfortszolgáltatásokat, közérdekű információkat, internet-hozzáférést, gyermekek számára tanulástámogatást, korrepetálást, napközbeni sport-, szabadidős és egyéb foglalkozásokat biztosítanak. A program jelentős eredményeket ért el továbbá gyógypedagógiai, fejlesztőpedagógiai, logopédiai, pszichológiai és szociális munka szolgáltatások biztosításában.

releváns *önszerveződések* ösztönzése és a különböző ágazati *intézmények együttműködése* révén. A program céljainak elérését a tevékenységek hosszú sora szolgálja.

A Gyerekesély program kötelezően megvalósítandó tevékenységei között külön csoportot alkot

- a civil és önkéntes tevékenységek fejlesztése<sup>7</sup>
- a helyi szakemberek együttműködése és
- a szakemberek közötti együttműködések erősítése.

A felhívás értelmében ezek a tevékenységcsoportok egyrészt elősegítik a civil kezdeményezéseket, támogatják a már működő civil szervezeteket, az önkéntesek bevonását a program megvalósításba, az önkéntesek felkészítését, szakmai-módszertani támogatását. Másrészt *szakmai műhelyek* szervezésével hozzájárulnak a szakemberek tapasztalatcseréjéhez, tudásbővítéséhez, (tovább)képzéséhez. Harmadrészt *szakmaközi hálózatok* működtetésével elősegítik az intézmények közötti párbeszédet, a közös tudásbázis kialakítását, a hatékony és összehangolt működést. E tevékenységcsoportok a hátrányos helyzetű gyerekeket és családjaikat, a járásban működő nem-kormányzati szervezeteket, illetve a gyerekekkel és családjaikkal foglalkozó intézmények szakembereit célozzák; és települési vagy járási szinten valósulnak meg (EMMI 2016, Módszertani útmutató 2016).

A tanulmány további részében a szakmai együttműködések és önkéntesség témaköröket vizsgáljuk a 31 járási program szakmai vezetői körében végzett kérdőíves felmérés adataira támaszkodva.

## SAKMAI VEZETŐI VÉLEMÉNYEK A SZAKMAI EGYÜTTMŰKÖDÉSEKRŐL

### *Együttműködés a releváns fejlesztési projektekkal*

Korábbi kutatások rámutattak, hogy a szociális és pedagógiai szakemberek kifejezetten fontosnak tartják a szakmán belüli és szakmák közötti együttműködést klienseik érdekében végzett munkájuk során (Perpék – Szászvai-Papp 2020). Az együttműködés kialakításához elengedhetetlen, hogy a lehetséges partnerek információval rendelkezzenek egymásról. A szakmai vezetők döntő többsége (71 százalék, 22 járás) úgy nyilatkozott, hogy ő maga, illetve a Gyerekesély program vezetése inkább ismeri a számukra releváns járási fejlesztési

---

<sup>7</sup> A pályázati felhívás háttéréül szolgáló törvények között az önkéntes törvényt (2005. évi LXXXVIII. törvény a közérdekű önkéntes tevékenységről) is nevesítik.



projekteket<sup>8</sup> és azok tevékenységeit. Teljeskörű ismeretekről viszont mindössze körülbelül minden hatodik szakmai vezető (16 százalék) számolt be a kérdőívben felsorolt projektek tekintetében.

Eredményeink szerint átlagosan a programok harmada működik együtt a járásban megvalósuló, hasonló jellegű fejlesztési projektekkel. Annak fényében, hogy a pályázati felhívás kitér a szinergikus kapcsolódások fontosságára, ez az arány alacsonynak tekinthető. Az együttműködés a gyakorlatban kölcsönös egyeztetést, a programelemek összehangolását, közös rendezvények, tevékenységek (szakmai műhely, kerekasztal, előadás, szakemberek biztosítása, tanácsadás, szabadidős, kulturális program) megvalósítását jelenti. Átlagosan a hiányzó kooperációról beszámoló szakmai vezetők több mint fele úgy nyilatkozott, hogy szükségesnek tartaná az együttműködés kialakítását.

A válaszadók javaslatokat is megfogalmazhattak arra vonatkozóan, hogy hogyan lehetne a projektek közötti együttműködést kialakítani, megerősíteni. A legtöbben a közös szakmai műhelyek és fórumok, valamint a projektek közötti kommunikáció és egyeztetés fontosságát emelték ki. A szinergikus kapcsolódások és lehatárolások szükségessége is többször megjelent a válaszok között.

### *Jelzőrendszeri együttműködés*

A különböző köznevelési, egészségügyi, szociális stb. intézmények együttműködése törvényi kötelesség a gyermekek veszélyeztetettségét észlelő és jelző gyermekvédelmi jelzőrendszer keretében<sup>9</sup>. A jelzőrendszert a gyermekjóléti szolgálatok működtetik, és hozzájuk érkeznek a gyermek veszélyeztetettségére vonatkozó jelzések. A válaszadók a jelzőrendszer működését meglehetősen hatékonynak ítélték meg, ugyanis az egytől tízig terjedő skálán nyolcas, a pontszámaik átlaga. A szakmai vezetők úgy vélik, hogy a programjukban van olyan tevékenység, ami hozzájárul a jelzőrendszeri tagok közötti együttműködések erősítéséhez.

E tevékenységek közül a legjelentősebbek a szakmai műhelyek, fórumok és egyeztetések (15 említés, 1. ábra). A sorban második kategóriába a szakmaközi hálózat működtetése, a szakmák

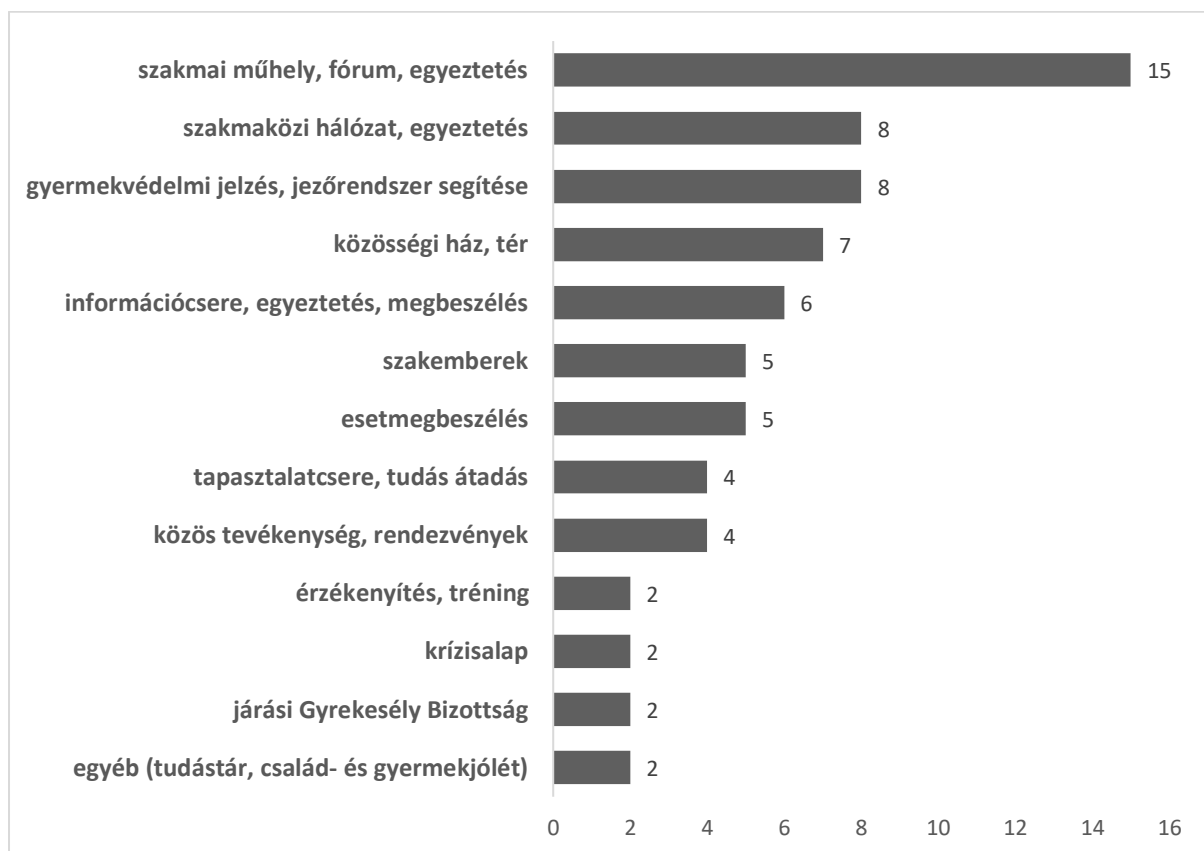
---

<sup>8</sup> A kérdőív a releváns fejlesztési projektek között a bevezetésben már említett, „Felzárkózó települések”, „Jó kis hely”, „Végtelen lehetőség”, „Szegregált élethelyzetek felszámolása”, „Humán szolgáltatások fejlesztése” és a „Humán kapacitások fejlesztése” elnevezésű programokat nevesítette.

<sup>9</sup> A gyermekvédelmi jelzőrendszer működését a gyermekvédelmi törvény (1997. évi XXXI. törvény a gyermekek védelméről és a gyámügyi igazgatásról) keretezi.

közötti egyeztetések megszervezése, valamint a gyermekvédelmi jelzések leadása<sup>10</sup> tartozik (8-8 említés). Lényeges szempont még a járási Gyerekesély programok hozzájárulása a jelzőrendszeri tagok közötti kommunikációhoz, egyeztetéshez (6 említés), esetmegbeszéléshez (5 említés), tapasztalatcseréhez, tudástranszferhez (4 említés). Kiemelendő a programok keretében működő közösségi házak és terek szerepe a jelzőrendszeri tagok együttműködésében (7 említés).

1. ábra A gyermekvédelmi jelzőrendszer tagjainak együttműködését elősegítő tevékenységek (említések száma<sup>11</sup>)



Forrás: saját számítás egy 2020-as kérdőíves felmérés adatai alapján (N=31 járási Gyerekesély program)

A szakmai vezetők javaslatokat is megfogalmaztak a jelzőrendszer erősítésére vonatkozóan. Véleményük szerint elsősorban a helyi kapacitásbővítés, a hiányzó szakemberek pótlása és a meglévők jobb megbecsültsége (5 említés) lenne indokolt. Ezek a problémák helyi szinten nem

<sup>10</sup> A gyermekvédelmi jelzések leadása végső soron minden állampolgár feladata, nemcsak a nevesített intézményeké vagy a projekt munkatársaié.

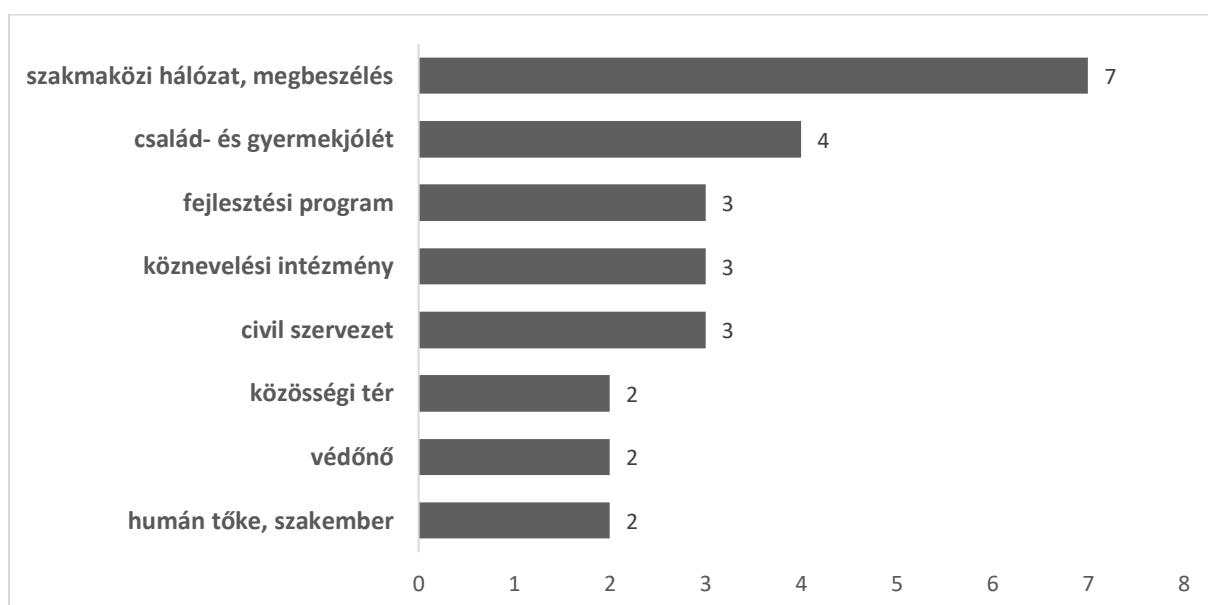
<sup>11</sup> Nyitott kérdés, 70 említés.

vagy alig kezelhetők, rendszer szintű beavatkozásra lenne szükség a megoldásukhoz. A szakemberek közötti együttműködés előmozdítását hasonlóan fontosnak tartják (4 említés).

### *Jó gyakorlatok a szakmai együttműködések terén*

A kérdőív vizsgálta azokat a jó gyakorlatokat, amik a szakmai együttműködések terén alakultak ki (2. ábra). A szakmai vezetők több mint fele válaszolta azt, hogy ismer ilyet (57 százalék, 16 járás), és 14 szakmai vezető meg is nevezett egy vagy több jó gyakorlatot. Az együttműködés tartalmaként a legtöbben – a válaszolók fele – a szakmaközi hálózatok működését emelték ki, ezen kívül a humán tőke cseréjében, megosztásában jelentkező együttműködés került említésre.

*2. ábra Jó gyakorlatként kiemelt szakmai együttműködések a tevékenység tartalma és szereplői szerint<sup>12</sup> (említések száma)*



*Forrás:* saját számítás egy 2020-as kérdőíves felmérés adatai alapján (N=31 járási Gyerekesély program)

Az együttműködésben résztvevők, illetve azt kezdeményezők között a család- és gyermekjóléti központot/szolgálatot említették a legtöbben (4 járás). Ez az eredmény megfelel az előzetes várakozásoknak, mivel a család- és gyermekjóléti szolgálat feladata a gyermekvédelmi

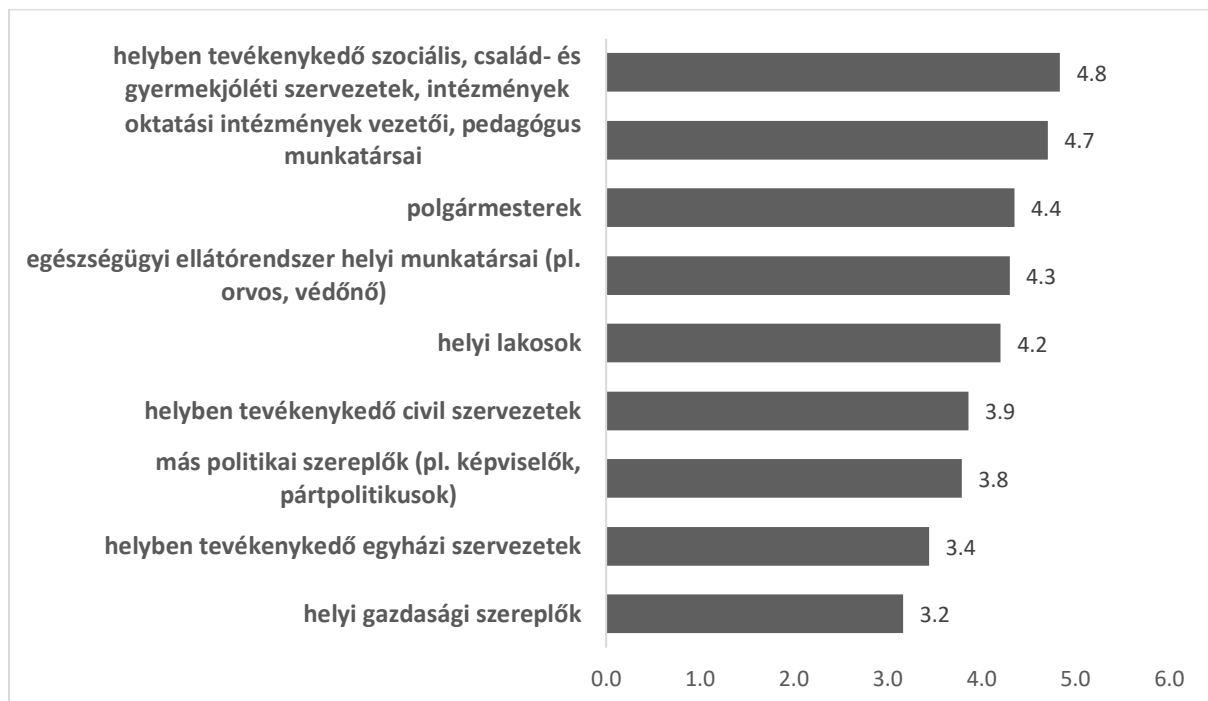
<sup>12</sup> Nyitott kérdés, 26 említés.

jelzőrendszer működtetése is<sup>13</sup>. Az együttműködés további szereplői között a civil szervezeteket, a köznevelési intézményeket, a fejlesztési programokat (3-3 járás), a védőnőket és a közösségi tereket (2-2 járás) jelölték meg.

### *Szakmai vezetői vélemények a programhoz való viszonyról és az önkéntességről*

A Gyerekesély programokhoz fűződő viszonyt illetően azt tapasztaljuk, hogy a helyben tevékenykedő szociális, család- és gyermekjóléti intézmények hozzáállását érzékelték a leginkább támogatónak a szakmai vezetők (3. ábra).

3. ábra *Hogyan viszonyulnak jelenleg az alábbi csoportok a Gyerekesély projekt megvalósításához?*<sup>14</sup>



Forrás: saját számítás egy 2020-as kérdőíves felmérés adatai alapján (N=31 járási program)

Az ő kiemelkedő szerepük azzal is magyarázható, hogy az aktuális programfelhívásban deklarált célként jelenik meg „a család- és gyermekjóléti szolgáltatások bővítése, erősítése,

<sup>13</sup> E kérdés elemzése során figyelembe kell venni, hogy a szakmaközi hálózatra vonatkozó válaszok viszonya nem tisztázott a gyermekvédelmi jelzőrendszerhez. Könnyen lehet, hogy a szakmaközi együttműködés részben vagy egészben átfedésben van a törvényileg kötelező gyermekvédelmi jelzőrendszerrel.

<sup>14</sup> 5-ös skála; 1-es nagymértékben akadályozzák, 5-ös nagymértékben támogatják; 0 - nem foglalkoznak vele.

kiegészítése, szinergiában a hazai forrásokból megvalósuló tevékenységekkel” (EMMI 2016:12), ami előrevetíti a szorosabb együttműködés szükségességét.

Az oktatási intézmények vezetőinek és munkatársainak viszonyulását a Gyerekesély programhoz szintén magasra értékelték a megkérdezettek. Vizsgálataink szerint ez a viszony meg is erősödött a COVID-19 első hullámának időszakában. A helyi programok munkatársai ugyanis a legtöbb esetben összekötő, híd szerepet láttak el az oktatási intézmények és a családok között<sup>15</sup>. Továbbá a kapcsolat erősségét magyarázhatja az a tényező is, hogy a helyi programok keretében megvalósuló közösségi házak és terek túlnyomó többségében zajlik a diákok iskolai felzárkóztatását, illetve kompetencia- és készségfejlesztését célzó tevékenység: 85 százalékuk végez korrepetálást, illetve több mint 90 százalékuk különböző készségfejlesztő foglalkozásokat (lásd Kiss – Vastagh 2021).

Fontos eredmény továbbá, hogy a helyi polgármesterek viszonyulásának megítélése a megkérdezettek szerint inkább pozitív. Az ő támogatásuk ugyanis elengedhetetlenül szükséges a helyi programok fenntarthatóságához: a korábbi vizsgálatok (Kiss 2018) megmutatták, hogy alapvetően az önkormányzatokra hárult a programidőszakok között eltelt idő áthidalása, azaz a Gyerekesély programelemek átmeneti fenntartása.

A jelenlegi trendeket illetően is az látszik, hogy leginkább az önkormányzatok azok, akik különböző – leginkább helyiség, rezi<sup>16</sup> és munka – formában támogatják a programok megvalósulását (a fenntartón kívül). Az önkormányzatok hozzájárulásait a helyi projektekhez a kis településeken leginkább a polgármesterek hozzáállása és elszántsága határozza meg, ami szintén összefüggést mutat a későbbi fenntartási esélyekkel (lásd Savaya – Spiro 2012<sup>17</sup>).

Ha a lakosokkal vagy a helyi civil szervezetekkel kapcsolatos véleményeket megvizsgáljuk (ami azért fontos, mert ők tudnának potenciálisan jelentősebb mértékben hozzájárulni az adott programelemek megvalósulásához és későbbi fenntartásához – például önkéntes munkával)

---

<sup>15</sup> E kérdés elemzése során figyelembe kell venni, hogy a szakmaközi hálózatra vonatkozó válaszok viszonya nem tisztázott a gyermekvédelmi jelzőrendszerhez. Könnyen lehet, hogy a szakmaközi együttműködés részben vagy egészben átfedésben van a törvényileg kötelező gyermekvédelmi jelzőrendszerrel.

<sup>16</sup> A felsorolt itemeket 5-ös skálán kellett értékelni abban a tekintetben, hogy milyen mértékűnek ítélik a megkérdezettek a támogatás mértékét a fenntarthatóság vonatkozásában. Ezek közül az önkormányzatok helyiséggel történő (3,4-es értékeléssel) támogatása állt az első helyen, ezt követte a rezi- (2,9), majd a munka- és pénztámogatás (2,6). Közbeékelődött az önkéntesek (munka) támogatása 2,9-es értékkel.

<sup>17</sup> A szerzők írásukban rámutattak, hogy az emberi tényező (pl. egy agilis polgármester, szakmai vezető, projekt vezető stb. elkötelezettsége) játssza az egyik legfontosabb szerepet a programok fenntarthatóságában.

azt láthatjuk, hogy valamivel alacsonyabb, 4-es körüli a programokhoz való viszonyuk átlagos megítélése, amit az alábbiakban árnyalunk majd.

### *Az önkéntesség szerepe a programmegvalósításban*

Az alábbiakban azt vizsgáljuk, hogy a szakmai vezetők véleménye szerint a különböző helyi csoportok milyen mértékben járulnak hozzá önkéntes munkával a programok megvalósításához. Összességében elmondható, hogy a megkérdezettek közepesre értékelték az önkéntesek bevonásának nehézségeit a Gyerekesély programokba.

A következőkben megvizsgáljuk, hogy a különböző helyi/érdek csoportok milyen mértékben vesznek részt önkéntesként a Gyerekesély programokban a szakmai vezetők értékelése alapján. Eredményeink szerint általánosságban, a legnagyobb arányban alkalmoszerű önkéntes munkával segítik a helyi csoportok a programokat, ami valószínűleg a különböző, rendszeresen és alkalmoszerűen megszervezett rendezvényekhez, eseményekhez köthető (4. ábra).

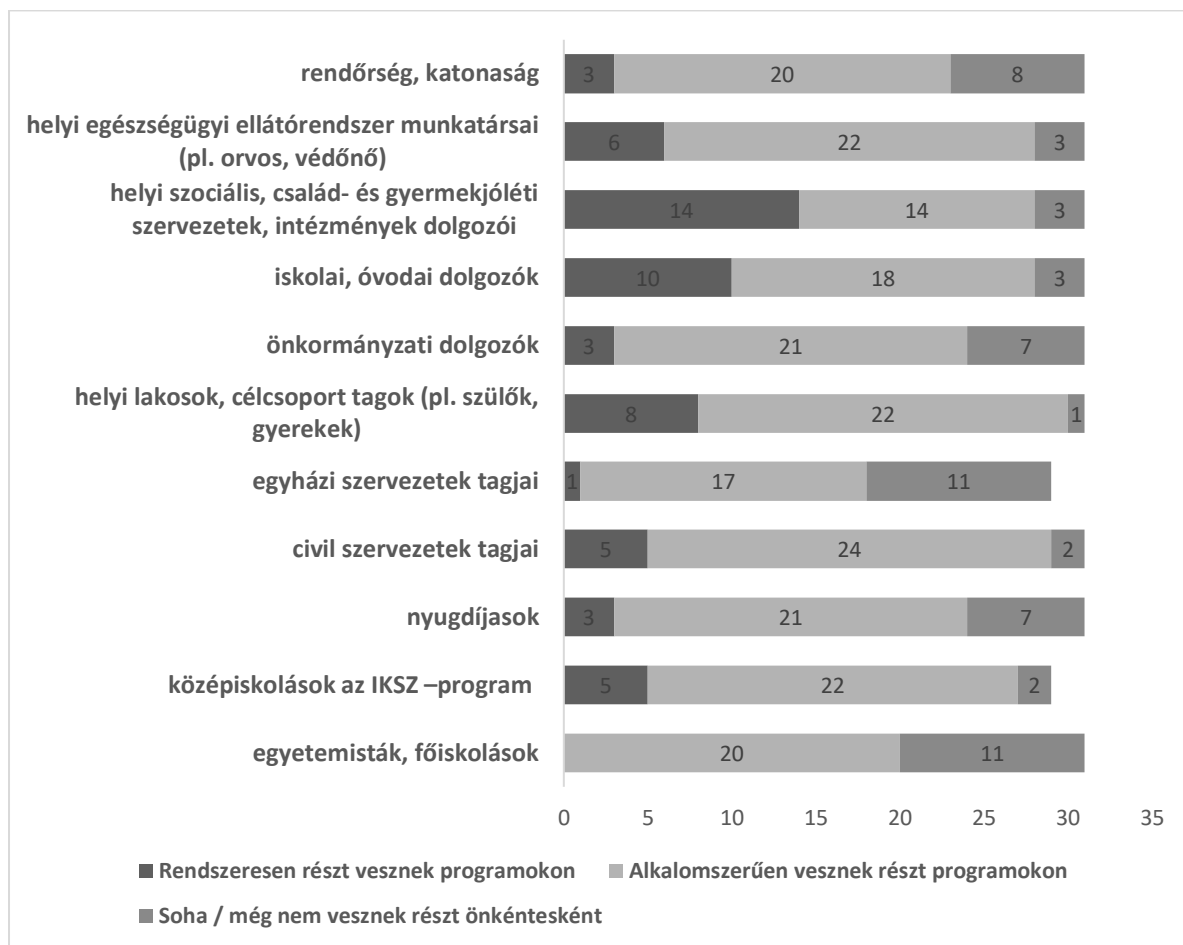
Ebben a tekintetben éppen az előbbieken tárgyalt két csoport: a helyi lakosok és a civil szervezetek részvételét értékelték a legmagasabbra a megkérdezettek. Emellett a helyi egészségügyi ellátórendszer munkatársai, a középfokú oktatásban tanulók<sup>18</sup>, valamint az önkormányzati dolgozók és a nyugdíjasok is az aktívabbak közé tartoznak e tekintetben.

Azonban, ha azt vizsgáljuk, hogy kik segítik rendszeres önkéntes munkával a programokat, akkor változik a kép: egyrészt jóval alacsonyabb mértékű rendszeres támogatást érzékelnek a megkérdezettek, másrészt az előbbieken felsoroltaktól eltérő csoportokra jellemző ez a forma. A rendszeresen önkénteskedők legnagyobb arányban a helyi szociális, család- és gyermekjóléti intézmények dolgozói, majd őket követik az iskolai és óvodai dolgozók és a helyi lakosok.

---

<sup>18</sup> A középiskolások viszonylag magasabb önkéntes részvétele az IKSZ, azaz az Iskolai Közösségi Szolgálat intézményének köszönhető. 2013 óta Magyarországon a középiskolásoknak az érettségi bizonyítvány kiállításáig 50 óra iskolai közösségi szolgálatot kell teljesíteniük a 9–11. évfolyam három tanéve során, tanórán kívüli tevékenységként (20/2012. (VIII. 31.) EMMI rendelet 133. § 1-9.). (Lásd részletesebben: Bodó 2014). Kurrens kutatási eredmények szerint az önkéntesség felfelé ívelő pályán van a fiatalok körében. Ami a kárpát-medencei egyetemisták motivációit illeti, Fényes (2015) és Mohácsi – Fényes (2020) mutatnak rá, hogy a hagyományos, altruista eredetű önkéntesség mellett a karrierépítő önkéntesség is egyre inkább teret nyer. A régióban a vegyes indíttatású önkéntesség a leggyakoribb típus, amiben nem játszik szerepet a karrier vagy a család és a barátok önkéntessége (volunteers in an anti-volunteering climate), azt magáért az önkéntességért végzi az illető (Bocsi – Fényes – Markos (2017)).

4. ábra Megítélése szerint az alább felsorolt csoportok tagjai milyen mértékben vesznek részt önkéntesként a Gyerekesély programokban?



Forrás: saját számítás egy 2020-as kérdőíves felmérés adatai alapján (N=31 járási program)

Összesítve az alkalmoszerű és rendszeres önkéntes segítségnyújtást, azt állapíthatjuk meg, hogy a helyi lakosok és a civil szervezetek vezetik a sort, őket követik szorosan a helyi szociális, család- és gyermekjóléti szervezetek és az egészségügyi ellátórendszer munkatársai, valamint az iskolai-, óvodai dolgozók. A legalacsonyabb aktivitást a felsőoktatásban tanulók és az egyházi szervezetek munkatársai tanúsítják a megkérdezettek szerint.

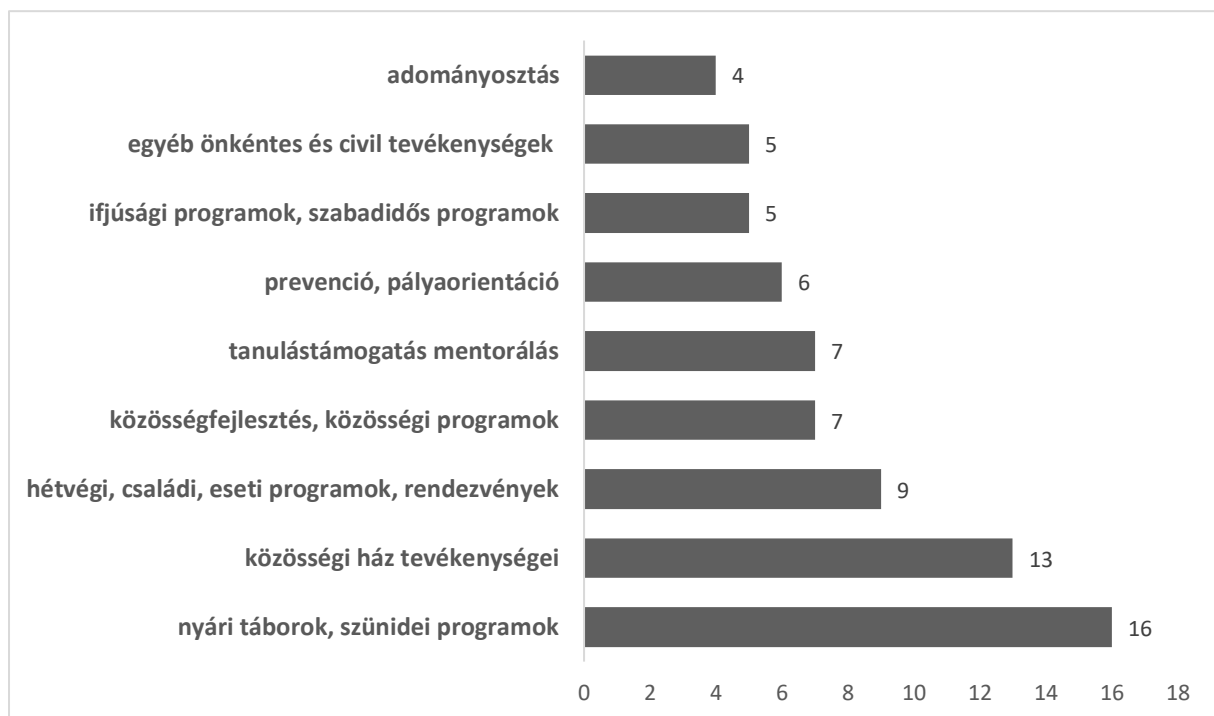
Annak ellenére, hogy az összesített válaszok alapján úgy tűnik, a helyi lakosok támogatása a leggyakoribb (elsősorban az alkalmoszerű segítségnyújtás miatt), a viszonyulás megítélése már kevésbé kedvező (lásd fentebb). Emellett az is látszik a fenntarthatósággal összefüggő – a programok kitalálására, megszervezésére irányuló – kérdésre adott válaszok alapján, hogy a lakosok önálló kezdeményezéseit és aktivitását is csak közepes mértékűnek érzékelik a programok szakmai vezetői. Ez azonban nem meglepő annak tükrében, hogy a bevont célcsoport önálló kezdeményezései már a közösség szerveződés magasabb fokát jelentik (lásd

Vastagh – Kiss 2021), ami hosszú idő után és sok befektetett munka eredményeként jön létre. A civil szervezetekkel hasonló a helyzet: a megkérdezettek a viszonyulás megítélését illetően a középmezőny alsó részébe sorolták őket, ami összefügghet a rendszeresen nyújtott segítség/részvétel hiányával is (ez a hipotézis azonban további vizsgálatot, ellenőrzést igényel<sup>19</sup>).

### Az önkéntes segítség iránti igény

Nyitott kérdés irányult az önkéntes segítség iránti igényre, annak megvalósulási területeire, tevékenységeire vonatkozóan. A válaszok alapján jelentős igény mutatkozik az önkéntes segítségre. 31 járásból 29 jelezte ilyen irányú igényét **72 tevékenységgel** kapcsolatban (5. ábra).

5. ábra Milyen tevékenységek megvalósításához lenne szükség önkéntes tevékenységre?  
(említések száma)<sup>20</sup>



Forrás: saját számítás egy 2020-as kérdőíves felmérés adatai alapján (N=31 járási Gyerekesély program)

<sup>19</sup> Jelen felmérés a keresztábra elemzést nem teszi lehetővé az alacsony esetszám és cellaértékek miatt.

<sup>20</sup> Nyitott kérdés, 72 említés.



A tevékenységek kategorizálása alapján a legnagyobb arányban a magas létszámmal működő programok, például a nyári táborok, szünidei kirándulások megszervezéséhez, lebonyolításához igényelnének önkéntes segítséget a programok szakmai vezetői. Emellett a közösségi házakban/terekben megvalósuló tevékenységekhez is segítségre lenne szükség a megkérdezettek szerint: külön kiemelték ezek közül – ismét vélhetően a résztvevők nagy száma miatt – a hétvégi családi rendezvényeket, eseményeket. A többnyire szintén közösségi házakban megszervezett közösség-fejlesztésre irányuló tevékenységek is kiemelt hangsúlyt kaptak, valamint a rendszeresen megvalósuló tanulássegítési, mentorálási és prevenciósi feladatok esetében is szükség lenne az önkéntesek segítségére a megkérdezettek szerint. Összességében a felsorolt tevékenységek többsége folyamatjellegű, így rendszeres önkéntes segítségnyújtást igényel. Kivételt képeznek ez alól a nyári, szünidei programok, táborok, illetve a hétvégén vagy eseti jelleggel megszervezett rendezvények, események. Ezek kapcsán érzékelik a megkérdezettek jelenleg is a legintenzívebb önkéntes jelenlétet (lásd korábban), ugyanakkor úgy tűnik, hogy erre még nagyobb mértékben, illetve elterjedtségben lenne szükség, ami indokolt, hiszen egy-egy ilyen esemény akár több száz főt is vonzhat.

## KÖVETKEZTETÉSEK ÉS TOVÁBBI KUTATÁSI IRÁNYOK

A tanulmányban egyfelől a Gyerekesély program két alapidokumentumát áttekintve megállapítottuk, hogy a program eszközrendszerében deklaráltan jelenik meg a szakmai együttműködés és önkéntesség: három elkülönült, kötelezően megvalósítandó tevékenységcsoport épül e témák köré. Másfelől, a 31 járási projektet teljeskörűen vizsgáló kérdőíves felmérés adataira támaszkodva elemeztük a programmegvalósítás tapasztalatait a szakmai együttműködés és önkéntesség terén. Eredményeink szerint átlagosan mindössze a programok harmada *működik együtt* a járásban megvalósuló, hasonló jellegű *fejlesztési projektekkel*. Ugyanakkor a hiányzó együttműködésről beszámoló szakmai vezetők több mint fele szükségesnek tartaná az együttműködés kialakítását. A javaslatok megfogalmazása során a legtöbben a közös szakmai műhelyek és fórumok, valamint a projektek közötti kommunikáció és egyeztetés fontosságát emelték ki.

A szakmai vezetők szinte egyöntetű véleménye szerint a programjuk valamilyen formában hozzájárul a *jelzőrendszeri tagok* közötti együttműködések erősítéséhez, egyfajta katalizátor szerepet betöltve. Tevékenységeik közül magasan a szakmai műhelyek, fórumok és

egyeztetések emelkednek ki e tekintetben. Jelentős a hozzájárulásuk a szakmaközi hálózat működtetése, a szakmák közötti egyeztetések megszervezése terén is.

Az *önkéntességgel* kapcsolatos tapasztalatokat vizsgálva elmondható, hogy a szakmai vezetők megítélése szerint az önkéntesek segítségére több rendszeres és eseti tevékenység megvalósításakor szükség lenne, jelenleg azonban a bevonásukat viszonylag nehéznek, közepesre értékelték. Az *eseti, alkalomszerű önkéntes támogatás* mértékét intenzívebbnek érezték, mint a rendszeres segítségnyújtást, itt elsősorban a civil szervezetek, helyi lakosok, középiskolások csoportjait emelték ki a megkérdezettek. Ugyanakkor éppen ezen csoportok (kivéve a középiskolások, mert rájuk nem irányult ez a kérdés) helyi programokhoz való viszonyulása alacsonyabb megítélést kapott.

A szakmai vezetők jóval kisebb része számolt be *rendszeresen megvalósuló önkéntes segítségnyújtásról*. Legtöbben a helyi szociális, család- és gyermekjóléti szervezeteket, az egészségügyi ellátórendszer munkatársait, valamint az iskolai-, óvodai dolgozókat sorolták ebbe a kategóriába, akik egyébként is érintettek a programok megvalósításában.

Összességében megállapítható, hogy összefüggés körvonalazódik a rendszeres önkéntes segítségnyújtás és a helyi szereplők/érdekcsoportok programhoz való viszonyulásának megítélése között, ami az alkalomszerű önkéntességgel kapcsolatban nem látszik. (Ezt az összefüggést azonban nagyobb elemszámú mintán ellenőrizni szükséges.) További érdekes eredmény, hogy az egyházi szervezetek aktivitása mind az eseti, mind a rendszeres önkéntesség területén igen alacsony megítélésű, és a civil szervezetek rendszeres segítségnyújtása sem jellemző a szakmai vezetők szerint. Ennek okát kutatva azt feltételezzük, hogy az önkéntes aktivitás többek között összefügg e szervezetek párhuzamosan futó hasonló jellegű programokban való részvételével, ugyanakkor jelen kutatásban ezt az összefüggést nem állt módunkban vizsgálni, ez további kutatási irányt jelenthet.

## IRODALOM

Bauer Zsófia – Husz Ildikó – Szontágh Éva (2015): Handling Long-standing Inequalities with Short-term Projects: Some Results and Challenges of the Implementation of the “Give Kids a Chance” Programme. *Review of Sociology*, 25(4) pp. 5–29.

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: <https://doi.org/10.1177/2047173417717061>

Bodó Márton (2014): A közösségi szolgálat 2011-es bevezetése és tanulságai. Új Pedagógiai Szemle, 3-4. pp. 47-68.

EMMI (2016) Felhívás a gyermekeket sújtó nélkülözés újratermelődésének megakadályozására és a gyermekek esélyeinek növelésére irányuló helyi projektek megvalósítására (EFOP-1.4.2-16), <https://www.palyazat.gov.hu/efop-142-16-integralt-trsgi-gyermekprogramok->. Letöltve: 2019.05.23.

Fényes Hajnalka (2015): *Önkéntesség és új típusú új típusú önkéntesség a felsőoktatási hallgatók körében*. Debrecen: Debreceni Egyetemi Kiadó.

Fényes Hajnalka, Markos Valéria (2018): A felsőoktatási hallgatók önkéntessége és a hallgatók családterveinek összefüggései. *Demográfia*, 61(4) pp. 293–320. DOI: <https://doi.org/10.21543/Dem.61.4.2>

Husz Ildikó, Perpék Éva (2019): Equal Opportunities and Investing in Children: Theory, Policies and Projects. In: Futó Péter (ed.): *Contemporary Drivers of Local Development*. Maribor: Lex Localis Press, pp. 365-390. DOI: <https://doi.org/10.4335/978-961-6842-91-4.22>

Kiss Márta (2018): A fenntarthatóság dilemmái a hátrányos helyzetű térségekben. *Magyar Tudomány*, 179(3) pp 331–341. DOI: <https://doi.org/10.1556/2065.179.2018.3.3>

Kiss Márta – Vastagh Zoltán (2020): Az iskolai teljesítményt és előmenetelt hátrányosan befolyásoló tényezők megítélése a szociális szakemberek nézőpontjából. *Socio.hu Társadalomtudományi Szemle*, 10(1) pp. 45-73.

DOI: <https://doi.org/10.18030/socio.hu.2020.1.45>

Módszertani útmutató az EFOP-1.4.2-15 Integrált térségi gyermekprogramok című felhívás szakmai tevékenységeinek tervezéséhez (2016). <https://www.palyazat.gov.hu/efop-142-16-integralt-trsgi-gyermekprogramok-> Letöltve: 2019.05.23.

Mohácsi Márta – Fényes Hajnalka (2020): Önkéntesség a felsőoktatásban mint az egyéni karriermenedzsment része. In: *Proceedings of the 12th International Conference of János Selye University*. Komárno: Janos Selye University, pp. 289-300.

Perpék Éva – Szászvai-Papp Gábor (2020): Opinions on the importance, frequency and efficiency of professional cooperation. In: Perpék É. (ed.): *Professional cooperation, disadvantage compensation in schools, professional well-being: the results of a Hungarian-Croatian comparative study*. Pécs: Abaliget Község Önkormányzata, pp. 51-65.

Savaya, Riki – Spiro, Shimon (2012): Predictors of Sustainability of Social Programs. *American Journal of Evaluation*, 33(1) pp. 26-43. DOI: <https://doi.org/10.1177/1098214011408066>.

Vastagh Zoltán – Kiss Márta (2021): Községi házak és terek funkciói a leghátrányosabb helyzetű térségekben (szerkesztett kézirat, megjelenés előtt)

## AZ ÖNKÉNTESSÉG NEM ELÉG?

NAGY RÉKA<sup>1</sup>

---

DOI: <https://doi.org/10.53585/OnkSzem.2021.1.99-111>

### Absztrakt

A Fesztivál Önkéntes Központ 2011-es indulása óta fogad 18-23 átlagéletkorú önkénteseket, akik a rendezvények világa iránt nyitottak. Az elmúlt tíz évben kidolgozásra került egy nagy létszámú, rövid távú, epizodikus önkéntesprogram lebonyolítását segítő módszertan, amely hiánypótló volt a hazai rendezvények világában. A tanulmány betekintést nyújt az építkezési szakasz kihívásaiba, bemutatja a nagyobb mérföldköveket, mint a HelloMentor képzési program, vagy a fesztivalonkentes.hu online felület bevezetése. A fesztiválönkéntesség definíciós vizsgálatánál kitérünk a modern önkéntesség fesztiválos kontextusban értelmezett jellemzőire, és tisztázzuk a szervezet álláspontját a „buli” környezetben végzett önkénteskedésről. A tanulmány utolsó részében feltesszük azokat a kérdéseket, amikkel az önkéntes maga is találkozhat a saját környezetében, ha az önkéntesség megítéléséről esik szó. A feltett kérdések tekintetében a Fesztivál Önkéntes Központ feladatának tekinti, hogy segítsen megtalálni a tényekre és saját élményekre alapuló válaszokat, hogy minél valósabb kép alakuljon ki a fesztiválönkéntességről Magyarországon.

*Kulcsszavak:* fesztiválönkéntesség, rövid távú önkéntesség, epizodikus önkéntesség, önkéntes képzési program, az önkéntesség üzenete

### Isn't volunteering enough?

RÉKA NAGY

#### Abstract

Since the launch of the Festival Volunteer Center in 2011, it has been welcoming 18-23 years old average aged volunteers who are open to the world of events. In the last ten years, a methodology has been developed to support the implementation of a large-scale, short-term, episodic volunteer program, which has filled a gap in the world of domestic events. The study provides an insight into the challenges of the building phase, presents major milestones such as the HelloMentor training program or the introduction of the fesztivalonkentes.hu online interface. In the definition examination of festival volunteering, we cover the characteristics of modern volunteering interpreted in a festival context and clarify the organization's position on volunteering in a "party" environment. In the last part of the study, we ask questions that the volunteer him/herself may encounter in him/her own environment when it comes to judging volunteering. With regard to the questions asked, the Festival Volunteer Center considers it the task of the organization to help find answers based on facts and personal experiences, in order to get a more realistic picture of festival volunteering in Hungary.

---

<sup>1</sup> Nagy Réka szociológus, a Fesztivál Önkéntes Központ vezetője

*Keywords:* festival volunteering, short-term volunteering, episodic volunteering, training program for volunteers, message of volunteering

---

## BEVEZETÉS

Az elmúlt 10 évben, amióta a Fesztivál Önkéntes Központot vezetem, rengeteget kellett magyarázkodnom, hogy miért is létezik egyáltalán ez, a rendezvényeken önkénteseket foglalkoztató program.

A következőkben bemutatom azt a környezetet, amelyben a tapasztalataimat szereztem, ismertetve a Fesztivál Önkéntes Központ jellemzőit, majd az önkéntesség ebben a közegben értelmezett definíciójával és üzeneteivel foglalkozom.

## A FESZTIVÁL ÖNKÉNTES KÖZPONT BEMUTATÁSA

A Fesztivál Önkéntes Központ (FÖK) 2011-ben indult, és első évben a Volt Fesztiválon, a Balaton Soundon és a Sziget Fesztiválon fogadott 18-23 éves önkénteseket rendezvénykíséítő feladatkörben. Maga a rendezvénykíséítő feladatkör a kezdetekben kereste a saját, pontosabb tartalmát, mert a konkrét feladatok később igazodtak az önkéntesek érdeklődéséhez, teherbírásához, és a felmerülő igényekhez. Az indulás évében kialakult négy feladatkör (tömegirányító, autóinfó kíséítő, információs kíséítő, kemping recepció) a tíz év alatt száz fölé emelkedett.

Az elmúlt évtizedekben volt már hagyománya annak, hogy a fesztiválokon teret kaptak a különböző civil szervezetek és aktivitásaik, és ők gyakran hozták magukkal a saját önkénteseiket. Azonban olyan fesztiválönkéntesek, akik központilag (nem külsős szervezetként) tartoztak a fesztivál szervezőihez, korábban nem segítettek ezeken a rendezvényeken. Az igény a fesztiválok vezetősége részéről merült fel, aminek okai közé sorolhatjuk - a gazdasági megfontolások mellett - a haladó szemléletet, az új célcsoportok megszólítását, és a kíváncsiságot is, hiszen ez minden újítás fontos alapköve.

### *Célok és kezdeti kihívások*

A fesztiválönkéntesek rövid távú, epizodikus formális önkéntesség keretén belül napi 6 órában segítik a fesztiválszervezők, a fellépők és a látogatók életét, különböző feladatkörökben (pl.

információs kisegítő, kemping recepciós, színpadi kisegítő, fellépőkísérő, építő/bontó, tolmács stb.). Cserébe a belépésre jogosító karszalag mellett napi egyszeri vagy kétszeri étkezést (rendezvényenként változó), illetve kempingjegyet biztosít számukra a fogadószervezet. A szabadidejükben részt vehetnek a programokon, ahogy a többi, vásárolt jeggyel érkező látogató.

A Fesztivál Önkéntes Program célja volt többek között, hogy a Nyugat-Európában és a világ számos részében már sikeresen működő rendezvényes önkéntesprogramok mintájára Magyarországon is megteremtse a „fesztiválos” önkéntesség hagyományát, és kidolgozza a módszertanát, ami korábban nem létezett. 2011-ben olyan rendezvények voltak ebben „előképek”, mint például a Glastonbury (UK) fesztivál, ahol abban az évben 1300 önkéntes dolgozott csak a környezetvédelmi feladatkörökben vagy a Roskilde (DK) fesztivál, ahol azóta is a stáb túlnyomó többségét teszik ki az önkéntesek<sup>2</sup>. (Összehasonlításként, a 2019-es Sziget fesztiválon összesen 1200 önkéntest koordinált a Fesztivál Önkéntes Központ)

A további célok között szerepelt, hogy lehetőséget biztosítson olyan hátrányos helyzetű fiataloknak (és akár idősebbeknek) részt venni a rendezvényeken, akik akár anyagi, akár egyéb okok miatt kizorulnának a fesztivállátogatók köréből.

Nem csak az önkéntesek oldaláról járt gyerekipőben ez a kezdeményezés, hanem a fesztiválszervező közeget is nagy kihívások elé állította. Olyan szempontból mindenképpen speciális területről beszélünk, hogy itt a sztenderd az, hogy rövid idő alatt óriási a nyomás, percről percre változhatnak a körülmények. Mindig gyorsan kell alkalmazkodni, és aki a fesztiválos szakmában dolgozik, az ehhez hozzá van szokva, és a kollégáitól is rutinosan ezt várja. Ez egyrészt teljesen érthető, másrészt egy újonnan jött önkéntesnek igencsak „daráló” képét mutatja, például egy rendezvény nyitása előtti 24 óra, amire mindkét felet, az önkéntest és a fogadó szervezetet is, fel kell készíteni.

Mivel rövid és intenzív időintervallumban dolgozunk az önkéntesekkel, ez már az első években is számtalan kihívást hozott magával. A felkészülési szakaszban nagyon sok témakörben kaptunk kérdéseket, és ezeknek a megválaszolása jelentős szervezeti, módszertani kapacitást igényelt. Nem csak az önkéntességgel, hanem a rendezvényes környezettel kapcsolatosan is,

---

<sup>2</sup> 2019-ben a Roskilde fesztivál létrejöttét 30 000 önkéntes segítette a fesztivál honlapja szerint.

hiszen sok önkéntesünk úgy érkezik a helyszínre, hogy még életében nem járt fesztiválon, minden újdonságként hat, mindenhez tartozik egy kérdés. Kinn a terepen ez meg inkább fokozódik, és ott ráadásul azonnali válaszokra van szükség. A helyzetet nehezíti, hogy a fesztiválok is változnak évről évre, így a visszajáró önkéntesek rutinja<sup>3</sup> és bevonása is korlátokba ütközik. Ráadásul sok önkéntes csapat olyankor érkezik, amikor még néhány tájékoztató pont fel sem épült, a nyomtatott térképek még nem készültek el, hiszen építési időszak van. Itt tehát, sok esetben egyesével kell megválaszolni mindenkinek a „hol van a kajaszátor?” típusú kérdéseket. Ez nem csak azért szükséges, hogy tudjon enni az önkéntes, hanem azért, hogy tudja, hogy fontos nekünk a kérdése, illetve az, hogy megkapja rá a választ, és együtt éljük meg vele az önkéntességét, hiszen egy csapat vagyunk. Különösen az első napokban elengedhetetlen, hogy ezt az érzést kialakítsuk, mert a későbbiekben nagyon szépen megtérül, ha nem türelmetlen „Oda van kiírva.”, vagy „Direkt elküldtük e-mailben előre.” típusú válaszokkal állítunk falakat az önkéntesek és a fogadószervezet közé. És a századik egyforma kérdés után ez bizony néha nagyon nehéz.

### *Első mérföldkő – HelloMentor*

Az első mérföldkővet akkor érte el a program (2014), amikor a folyamatos és nagyléptékű létszámnövekedés miatt elindult az önkéntesek életét támogató mentorok képzése. Ebben az évben a Sziget Fesztiválon 300 főt meghaladó önkéntescsapatnak, a koordinátorokon kívül, már 10 mentor segítette a munkáját. Ez egy hatékony válasznak bizonyult fentiekben leírt problémákra.

A mentorok (akik maguk is önkéntesek, és az önkénteseink korosztályába tartoznak), később a HelloMentor nevet kapott képzési programban sajátíthatták el a fesztiválönkéntesek mindennapjainak kihívásait, az azokra reflektáló megoldásokat: fesztiválszimuláción vesznek részt, kommunikációs tréninget kapnak, mindezt egy 3-4 napos felkészítő tábor keretében. A szerződésük aláírását követően ők tartják a kapcsolatot az önkéntesekkel, informálják őket a teendőikről, megválaszolják a kérdéseiket, csapatépítő programokat szerveznek, kialakítják azt a bizalmat, amire alapozva a fesztivál alatt bármilyen témában fordulhatnak hozzájuk. Legyen ez akár „munkahelyi konfliktus”, vagy bármilyen személyes probléma, amit szeretnének valakivel megbeszélni. Az önkéntesek beosztását szintén a mentorok írják és

---

<sup>3</sup> A visszajáró önkéntesek általában a csapat egyharmadát teszik ki.

egyvezetik a csoportvezetőkkel, akik magát a feladatot felügyelik a helyszínen. Mindezekről pedig napi szinten beszámolnak a koordináció felé, akik a programot a helyszínen irányítják.

Egy problémát, az önkéntesekkel való törődést, megoldotta ugyan a mentori csoport bevezetése, azonban egy másikat generált is, mégpedig: egyfajta távolság alakult ki az önkéntesek és a koordinátorok között. Így ennek kezelésére szükség volt egy újabb szemléletváltásra, és átstrukturálásra.

Ha lehet ennyire személyes élményt megosztani, engem kimondottan megviselt, hogy a közvetlen, 'egy hajóban evezünk' légkörből némiképp kiszorultam, és ez csupán annak volt köszönhető, hogy nem én álltam a frontvonalban, akitől meg lehet kérdezni, hogy hol van a kajaszátor. Ez a változás (a professzionalizáció felé tett első lépés) nagyban leszűkítette a személyes kapcsolatokat, az egymásra támaszkodás lehetőségét, ami az önkénteskoordinátor munkakörre való alkalmasság egyik alappillére. Az önkénteskoordináció tehát ettől a ponttól egy adminisztratívabb, inkább felülről irányító szereplővé vált.

További fejlesztéseket indított el a többszáz önkéntes szerződtetése, munkaidő nyilvántartása mivel ez már bőven igényelt szervezeti és adminisztratív kapacitásokat.

### *Második mérföldkő – fesztivalonkentes.hu*

A következő mérföldkövet az önkéntesprogrammal járó adminisztráció online térbe költöztetésének kezdete jelentette (2015). A folyamatosan növekvő létszám, a munkafolyamatok felgyorsítására való igény és környezetvédelmi szempontok is időszerűvé tették a fejlesztés elkezdését. Mára a jelentkezéstől a szerződéskötésen át a beosztáskezelésekig minden az online térben történik, ezzel megkönnyítve az információáramlást minden szereplő számára.

Az online térbe költözés megkönnyítette a program kétnyelvűségének kezelését is, ugyanis a Sziget fesztiválon, és a Balaton Soundon már szinte a kezdetektől fogadunk EGT tagállamon belüli külföldi önkénteseket is. A 2019-es Sziget 1200 fős önkéntes csapatából 300 fő külföldről érkezett, ami az összes adminisztráció és kommunikációs anyag magyar és angol verziójának elkészítését tette szükségessé.

2019-ben már applikáció is készült a felülethez, így még könnyebbé vált központilag, a sürgős értesítések (pl. beosztásváltozás, viharjelzés) célba juttatása. Az ötéves folyamatos fejlesztés



eredményeképpen egy olyan, minden szereplő igényeit kiszolgáló önkénteskoordinátori felület jött létre, ami azóta is egyedülálló ma Magyarországon.

### *Hogyan lesz valaki fesztiválönkéntes?*

Amennyiben valaki fesztiválönkéntes szeretne lenni, annak először is az online felületen kell kitöltenie egy jelentkezési lapot, ahol a kapcsolattartási adatokon felül néhány, a motivációját feltérképező kérdést kell megválaszolnia. Ezt követően részt kell venni egy személyes, vagy online, általában csoportos meghallgatáson, ahol jobban megismerheti őt a mentori vagy koordinátori tapasztalatokkal rendelkező meghallgató, és ahol egy rövid tájékoztató után ő is felteheti a kérdéseit akár a programmal, akár az egyes feladatkörökkel kapcsolatban. Amennyiben a jelentkezési lapja és a meghallgatáson elmondottak alapján találunk számára olyan feladatot, amire alkalmasnak gondoljuk, e-mailben értesítést kap, hogy szívesen dolgoznánk vele, és küldtünk neki egy online szerződést, amit egy bizonyos határidőig elfogadhat. A szerződés elfogadása esetén a mentora felveszi vele a kapcsolatot, és egyengeti tovább az útját a fesztivál helyszínére való érkezésig. Vannak bizonyos feladatkörök (például a Balaton Sound fesztivál biztonságos fesztiválózást elősegítő Safety First csapatának önkéntesei), ahol előzetesen részt kell venni felkészítésen, képzésen, ami ugyanúgy kötelező előfeltétel, mint például a szerződés megléte. A helyszínre érkezés előtt (rendezvénytől függően) egészségügyi munkaalkalmassági vizsgálaton is részt kell vennie az önkéntesnek, aminek a költségeit az önkéntes-fogadó szervezet állja. A fesztivál helyszínére megérkezve ismét átbeszéljük a szerződésben leírt szabályokat, a beosztásokat, tűz- és balesetvédelmi oktatáson vesznek részt az önkéntesek, majd a mentoruk elkíséri őket az eligazításra, ahol a csoportvezetőjük elmondja a pontos feladatot, megkapják a szükséges eszközöket, és véglegesítik a beosztásokat.

2019-ben a Fesztivál Önkéntes Központ több, mint 6000 jelentkezőből választotta ki azt a nagyságrendileg 2000 javarészt 18-23 éves<sup>4</sup> önkéntest, akikkel a szezon alatt 12 rendezvény önkéntesprogramját valósította meg. A teljes szezon alatt összesen 12 koordinátor és 40 mentor felelt a gördülékeny működésért.

---

<sup>4</sup> Néhány rendezvény már tizenhat éves kortól fogad önkénteseket.

Az indulás óta eltelt évek során egyre nagyobb hangsúlyt kapott a szervezet életében az önkéntességet, ingyen munkaként definiáló értelmezések ellensúlyozása, és annak kiemelése, hogy a közös értékelismerés mind az önkéntesek, mind a fogadó szervezetek érdeke.

## DEFINIÁCIÓS KÉRDÉSEK A FESZTIVÁLÖNKÉNTESSÉG NÉZŐPONTJÁBÓL

Miközben elkezdtem összeszedni, hogy mi mindent szeretnék leírni ebben a cikkben, ami arra hivatott, hogy az önkéntesség általam interpretált gyakorlati értelmezését tisztázza, azon kaptam magam, hogy a gondolataim különféle támadások kivédésére sorakoznak. A sokszor rosszálló, néha csak bizonytalankodó kérdések gyökere általában az önkéntesség különböző értelmezéseinél keresendő tapasztalataim szerint. A távolról közelítés elve alapján a 1068/2012. (III. 20.) Korm. határozatban elfogadott Nemzeti Önkéntes Stratégiában (2012-2020)<sup>5</sup>- meghatározott önkéntesség definícióval kezdem:

“Az önkéntesség olyan tevékenység, amelyet a személy szabad akaratából, egyéni választása és motivációja alapján, a pénzügyi haszonszerzés szándéka nélkül végez más személy, személyek vagy a közösség javát szolgálva. (...)”

Miért írtam, hogy távolról közelítetek? Azért, mert ha valakinek felteszem a kérdést, hogy mit jelent az önkéntesség, általában kétszavas válaszokat kapok, ami mögött valami nagyon leegyszerűsített verzió lapul (pl. segítségnyújtás, ingyen munka). Ez véleményem szerint két szempontból is nagyon jó. Egyrészt innen mindig jól el lehet indítani egy beszélgetést, hogy mi minden tartozik még az összképhez, másrészt arra is kiváló visszajelzés, hogy mennyi fejlődési lehetőség áll még előttünk, hogy ez a „leegyszerűsített meghatározás” megváltozzon és pontosabbá váljon.

Az elmúlt öt évben számos, főleg belső felhasználásra készített kutatás zajlott a fesztiválönkénteseink részvételével. Ezek javarészt online kérdőíves lekérdezések voltak, és az önkéntesprogrammal, illetve a fesztiválos munkakörülményekkel kapcsolatos elégedettséget mértek elsősorban. Az önkéntesség definiálására azonban évente legalább egyszer kitértünk, de nagyon vegyes, hiányos válaszokat kaptunk. Összesítve azonban kirajzolódik az a mátrix,

---

<sup>5</sup> 1068/2012. (III. 20.) Korm. határozat a Nemzeti Önkéntes Stratégia 2012–2020 elfogadásáról és a végrehajtásához szükséges középtávú feladatokról

amit a Fesztivál Önkéntes Központ is önkéntesség definíciójaként értelmez. Ennek jellemzői alapvetően megegyeznek a fenti definícióval:

- önként, szabad akaratból
- ellenszolgáltatás nélkül
- mások érdekében végzett tevékenység

### *Önként, szabad akaratból*

Az, hogy önként, szabad akaratából végez valaki egy feladatot, azt könnyen lehet értelmezni, de itt inkább az az érdekes, hogy ez a gyakorlatban hogyan jelenik meg.

Nem csak az önkénteseink, de azon kollégáink (rendezvényszervezők) körében is végzünk felmérést, akik közvetlenül felügyelik az önkénteseink munkáját. Itt párhuzamosan az önkéntesekre és a fizetett munkavállalókra kérünk visszajelzést megbízhatóság, pontosság és motiváltság szempontok alapján. Míg az első kettő tulajdonságnál (megbízhatóság, pontosság) fej-fej melletti értékeket kaptunk (de az önkéntesek alulmaradtak), a motiváltságban mindig magasabb értékelést kaptunk az önkéntesek esetében. Például kedvesebben reagáltak a látogatók kérdéseire, lelkesebben fogadtak egy-egy új feladatot. Egy rendezvény életében ez azért különösen fontos, mert az önkéntesek túlnyomó része „frontvonalban” van, ők tudják közvetíteni a fesztivál hangulatát, úgy szoktunk fogalmazni, hogy ők a fesztivál arcai abban a napi 6 órában, amíg rajtuk van az önkéntes feliratú póló.

### *Ellenszolgáltatás nélkül*

Klasszikus értelemben véve anyagi ellenszolgáltatást valóban nem kapnak a Fesztivál Önkéntes Központ önkéntesei, azonban nem elhanyagolható azoknak a juttatásoknak a köre, amelyeket a fogadó szervezet biztosít. A munkaruha (fesztiválos pólók), a napi étkeztetés, a dolgozói kemping, vagy az önkéntes bázis infrastruktúrájának kialakítása és fenntartása komoly összegeket ró az önkéntes- fogadó szervezetre, illetve a rendezvényre egyaránt.

A materiális juttatásokon felül, mivel minden önkéntes a képességeihez és ambícióihoz legközelebb álló feladatot kapja, lehetőségük nyílik a tanulásra (pl.: idegennyelv gyakorlása, kommunikációs készség fejlesztése), és a szakmai munkatapasztalatszerzésre is. Kiemelkedően magas a pozitív visszajelzések száma a nyelvtanulási, -gyakorlási lehetőségekre, hiszen több fesztiválon is diverz a látogatók nyelvtudása.

A modern önkéntesség, amely a fiatalabb generációkra jellemző, kimondottan fontosnak tartja az önkéntesség személyes megtérülését az önkéntesre nézve, ami a fentiekben, továbbá a közösségi élményben is megjelenik.

### *Mások érdekében*

Egy tömegrendezvény esetén talán nem kell alátámasztani azt a tényt, hogy a fesztiválönkéntesek segítségével mennyire szolgálja mások érdekét, hiszen a rájuk bízott feladatból rengeteg látogató profitál.

Azonban, ha valamivel távolabbra nézünk, azt is kimondottan mások érdekének tartom, ha néhány fiatal esetleg az első munkahelye előtt már megtapasztalja, hogy vannak következményei, ha félvállról veszi a rábízott feladatot. Vagy, ha megismeri saját magát olyan szempontból, hogy képes mostohabb körülmények között is helytállni, és szembesül a saját motivációival, ami esetleg a jövőbeni munkahelyén enyhíthet a bizonytalanságain.

Ezen a gondolatmeneten tovább haladva, a HelloMentor képzés tapasztalatait feldolgozva, és azt a tényt alapul véve, hogy a fesztiválönkéntesség rövid távú önkéntesség, tehát a legtöbb szereplővel egy évben maximum két hétig vagyunk intenzív kapcsolatban, elindultunk a képzések szervezésének irányába. Elsődleges célunk az epizodikus önkéntességgel járó közösségépítési lehetőségek szűkösségének ellensúlyozása volt, mert nagyon nagy volt a távolság egy-egy rendezvényszезon között, és így egyik évről a másikra sok önkéntest veszítettünk el amiatt, mert kikerültünk a látóterükből. Ezek mellett az is gyorsan kiderült, hogy a rendezvényszervező, illetve kapcsolódó területeken dolgozó partnereink sok esetben a munkaerőhiány problémájával küzdöttek, és örömmel ajánlották fel a náluk lévő tudásbázist annak reményében, hogy olyan fiatalok szakmai érdeklődését mélyítsék, akik már egy-egy szakma iránt motiváltak, és ma-holnap kilépnek a munkaerőpiacra. Képzéseink a 2020-as évben indultak volna nagyobb számban, néhány kiválasztási folyamaton már túl is voltunk márciusra, de sajnos a pandémia okozta körülmények (pl. rendezvénytilalom) egyelőre elodázták ezt a kezdeményezést.

Összességében tehát azt gondoljuk, hogy a „rendezvényes” önkéntesség belesimul az önkéntesség fent említett definíciójába, és azt is hangsúlyoznám, hogy nem ellenszolgáltatásként, sokkal inkább motivációs eszközként tekintünk arra a tényre, hogy az önkénteseinknek lehetőségük van a rendezvény programjain részt venni.

## AZ ÜZENET

Amennyiben tisztáztuk a definíciót, foglalkozzunk az üzenettel? Ez számomra is sok kérdést vet fel.

Minek van üzenete? Az önkéntességnek, vagy magának a konkrét aktivitásnak? Véleményem szerint az önkéntességnek az lehet az egyik üzenete, hogy önkénteskedj te is! Meg tudok-e valakit győzni egy üzenettel arról, hogy az önkéntesség mennyire jó dolog anélkül, hogy magát a konkrét célt és tevékenységet elmesélem? Megragadja-e a figyelmét vajon valakinek egy olyan tevékenységre való felhívás, amiről azt gondoljuk, hogy nem is ismeri? Sőt, tévesen értelmezi és/vagy negatív előítéletei vannak vele kapcsolatban? Melyik a célravezetőbb, ha valakit csak úgy önkénteskedni hívok, vagy ha menhelyen tartott kutyák sétáltatására invitálok?

Kinek üzen az önkéntesség? Annak, aki már önkénteskedik, vagy annak, aki még nem?

Kell-e az önkéntességnek üzenet? Hiszen az önkéntesség csak annyi, hogy csinálsz valamit, amitől valakinek, vagy valakiknek jobb lesz, és esetleg még te is örömet leled benne. Kár ezt túlmisztifikálni. Önkénteskedj azért, mert szeretsz új embereket megismerni, vagy mert szereted az állatokat, vagy rájöttél, hogy ha vért adsz, akkor az a saját és mások egészségének is jót tesz, vagy mert egyszerűen csak unatkozol.

Az önkéntesség nem elég? Mondhatjuk, hogy az önkéntesség üzenete az önkéntesség tudatosítása. Tapasztalatom szerint motiválni, vagy megszólítani azzal lehet valakit, ha konkrét alternatívát kínálunk neki, és vagy belelkesedik vagy nem. Ráadásul lassítja a folyamatot, ha nem térünk rögtön a tárgyra, hogy pontosan mire keresünk lelkes jelentkezőket. Mint ahogy a munkahelyek sem úgy keresnek munkavállalót, hogy a hirdetés csak annyit tartalmaz, hogy van náluk egy álláslehetőség, hanem leírják, hogy pénzügyi asszisztenst keresnek. Ha üzenetet akarunk formálni, akkor ennél a lépésnél a tudatosítás lehet a járható út, ami a már megszerzett élmény feldolgozási fázisában kaphat helyet.

Fel tudjuk tornázni az önkéntesség „menősségi indexét”? Itt most nem arra gondolok, hogy hányan mondják ki, hogy az önkéntesség menő/trendi/szexi, hanem hogy felkerül-e az önkéntes intragramjára/facebookjára/tiktokjára, hogy önkénteskedik, megpróbálja-e bevonni a barátait, családját az önkénteskedésbe. Vállalja-e a nagykövet szerepét? Helyre tudjuk-e

tenni az olyan téves sztereotípiákat, miszerint, ha valaki önkéntes, akkor annak biztos, valami baja van, biztos nincsenek barátai?

### *Figyelemfelhívás és bevonás*

A Fesztivál Önkéntes Központ életében a toborzás időszakában van a legintenzívebb jelentősége az üzenetnek. A „menősségi faktort” feltornázó szlogent épp egy fesztiválönkéntes alkotta még a program első éveiben, miszerint „Az önkéntesség szexi!”. De hiába is áztatnánk magunkat, meg kellett barátkoznunk azzal, hogy nem magáért az önkénteskedésért jönnek az önkénteseink. Amit a fesztiválönkéntesség ígér a jelentkezőnek, az a tanulás, a megszerezhető munkatapasztalat, az önkéntes közösség (új barátok), és a fesztivál stábhoz való tartozás. A kampányokban nem erősítünk rá a fesztivállátogatási lehetőségre, mert bár bizonyára nagyobb eléréseket generálna, mégis egy meglévő körülményként van kezelve. Az olyan jelentkezőkből lesz jó önkéntes, aki elhivatottabb, mint aki csak fesztiválozni akar.

Önkéntes toborzásunk egy komoly, megbecsült önkéntes pozíciót ígér, aminek a szervezet a későbbiekben sem mond ellent, azonban a gyakorlat meghozta a kihívásokat is az eltelt évek alatt.

Tapasztalatunk szerint az önkéntesek, amikor fizetett munkavállalókkal vannak egy beosztásban, számos esetben kigúnyolják őket, annak okán, hogy ők csak önkéntesek, és egyébként is, minek vállalnak bármit is ingyen...

Az önkéntesek csoportvezetői sok esetben nem voltak tisztában azzal, hogy lehet (és kell) motiválni az önkénteseket, ezért ez gyors út volt a kétoldalról érkező elégedetlenséghez. Pedig senki nem akart rosszat. De négy-öt rövidített éjszaka és az eső, por, kánikula, fáradtsággal teli környezetben ember legyen a talpán, akit nem érint meg egy-egy türelmetlen félmondat.

Az önkéntesek egy része úgy érkezik a rendezvényre, hogy a családja kimondottan ellenzi az önkénteskedést. Ezt nem a kérdőívekből tudjuk, hanem a fesztiválönkéntes bázison történő beszélgetésekből, mentorálásokból.

Mindeközben az önkéntes - fogadó szervezet üzenete nem változott.

### *Tudatosítás*

Az első két problémára tehát, a munkakörnyezetben szembejövő, sokszor negatív felhangú értetlenkedő kérdésekre megoldást jelent a szélesebb körű edukáció. Azonban a hosszú távú

sikerhez az vezet, ha maga az önkéntes kap segítséget abban, hogy ő megfogalmazza önmagának a válaszait az ilyen jellegű számonkérésekre. Itt lép be az üzenet csatornájának a fontossága is.

A mentorok egyik legfontosabb feladata, hogy az információáramlást koordinálják az egyes szereplők között, aminek az is a következménye, hogy hozzájuk jut el a legtöbb konfliktus, sérelem. Az ő felkészítésük kiemelten fontos emiatt, ezért a képzésük alkalmával például össze kell gyűjteniük az összes ellenvéleményt, amit valaha hallottak az önkéntesség pozitívumaival szemben. Ez mindig egy meghatározó élmény az egész csapat számára, és csak a kellő ráhangolódást követően valósítható meg az üzenet, az önkéntesség, a feladat elmélyítése. A mentorok feladata ennél a gyakorlatnál az, hogy felszínre hozzák a saját kételyeiket is, és eszközöket adjunk a kezükbe ahhoz, hogy a hozzájuk befutó konfliktusokat kezelni, az értelmezésbéli különbségeket pontosítani tudják.

Azonban azt, hogy az önkéntesség érték, nem csak a fogadó szervezet képviselőinek, de minél több szereplőnek és felületnek vállalnia és hangoztatnia kell. Ebben mindig partner kell, hogy legyen a fesztivál vezetősége, akár néhány, nyitás előtti motiváló gondolattal, üdvözléssel, akár a megfelelő körülmények megteremtésével, de alapvetően fontos, hogy a megbecsülést kommunikálja a rendezvény is.

Az önkéntesek feladatait felügyelő munkatársak szerepe is meghatározó. Ezzel kapcsolatban az a tapasztalat, hogy az ő együttműködési készségüket a mentorok tevékenysége is nagyban tudja pozitív irányba befolyásolni.

A látogatók, mint az önkéntesség fontos kedvezményezettjei, az esetek túlnyomó részében partnerek az elismerésben.

Amiről még nem beszéltünk, az az önkéntes közösség. A visszajáró önkéntesek néha a mentorok szerepét átvállalva segítik az újakat a megoldásban, ami egy nagyon fontos bázisa az önkéntesség tudatosításának. Az ő tapasztalataik tűnnek leghitelesebbnek az önkéntességet érintő a kérdésekben.

### *Visszajelzés, lezárás*

Néha a tisztességes búcsú tűnik a legnagyobb kihívásnak ebben a műfajban. Nem csak azért, mert mindenki elfáradt, és már csak a süllyedő hajó elhagyására tud gondolni, hanem mert közben a szó szoros értelmében elbontják a megfelelő körülményeket.

A rövid távú, epizodikus önkéntesség ezen műfajának megvan az a sajátos tulajdonsága, hogy ugyanazt a társaságot egy utólagos értékelő beszélgetésre képtelenség összehozni, pedig nagyon izgalmas dolgokat lehetne abból kihozni. De az ország (némely esetben az egész kontinens) több pontján lakó leköszönt önkéntesektől ezt nem lehet elvárni. Pedig igazán így lehetne kiértékelni, és tudatosítani a tanultakat és az élményeket. Erre a továbbiakban keressük a megoldást, mert a szervezet és az önkéntes számára is sokat tudna adni, ha megfelelő körülményeket tudnánk ehhez teremteni. Bízunk benne, hogy a technikai fejlődéssel, és esetleg az online terek jobb kihasználásával lesz rá lehetőség.

Amennyiben nagy értékelő beszélgetésekre nincs is lehetőség az önkéntesekkel, a mentorokkal ezt minden esetben megtartjuk még a helyszínen. Ezen az alkalmon reflexiót kapnak a munkájukra, tudatosítjuk a megszerzett tapasztalataikat, és ők is adnak visszajelzést, ami mindig egy nagyon fontos építőköve a következő évi fejlesztéseknek.

Az önkéntesek felé tett gyors köszönetmondás és elköszönés után néhány héttel kapják meg e-mailben az értékelő kérdőívet, illetve az online felületen is lehetőségük van visszajelezni az élményeiket. A kérdőívek a véleménynyilvánításon kívül arra is szolgálnak, hogy erősítsük bennük azt az üzenetet, hogy önkéntesnek lenni jó, és várjuk őket vissza.

## ZÁRSZÓ

Összegezve a tízéves tapasztalatomat, azt gondolom, hogy valaki azért kezd önkénteskedni, mert egy téma megérinti, vagy lát benne valami hasznosulást, és ez az elsődleges motivációja, nem maga az önkénteskedés. De kapjon olyan élményt, ami közben tudatosodik benne, hogy önkénteskedik, és ami után nyitott marad a további önkéntes lehetőségek irányába is. Tekintve, hogy a fesztiválok révén a Fesztivál Önkéntes Központ egy kiváló mézesmadzag ahhoz, hogy a 16-23 éves korosztály fejében kialakult önkéntesség fogalom pozitív irányba fejlődjön, ezt tartjuk az egyik legnagyobb feladatunknak.



## AZ ÖNKÉNTESSÉG SZEREPE AZ EURÓPAI SPORTEGYESÜLETEKBEN

PERÉNYI SZILVIA<sup>1</sup>

---

### FUNCTIONS OF SPORTS CLUBS IN EUROPEAN SOCIETIES

(eds: Nagel, S. - Elmoose-Østerlund, K. – Ibsen, B. – Scheerder)

Springer Science + Business Media, 2020.

---

DOI: <https://doi.org/10.53585/OnkSzem.2021.1.112-118>

A Springer Kiadó, Sport Economics, Management and Policy sorozatában 2020 őszén *Functions of Sports Clubs in European Societies* címmel jelent meg egy újabb, az európai sportegyesületek szerepét és működését bemutató elemző kötet. A könyv túlmutat a korábban, szintén a sorozat részeként megjelent Sports Clubs in Europe (2015) kötetten, hiszen az európai sportegyesületek működési mechanizmusait mélységében és több szempontból mutatja be. A most megjelent kötetben többek között az is újdonság, hogy kiemelt figyelmet szentel a szervezett sport civil szervezeteinek tevékenységeit segítő önkéntesek közreműködési formáinak és jellemzőinek is, országoként külön nevesített alfejezetekben.

A kötet a sportegyesületek vizsgálata szempontjából általában is különleges, sőt európai vonatkozásban hiánypótló, hiszen egyrészt tíz európai ország különböző sportklubjainak klub- és tagfelméréseiből gyűjtött eredeti kutatási adatokat mutat be. Másrészt országspecifikus adatokat szolgáltat a sportegyesületek szerkezeti jellemzőiről, céljairól, erőforrásairól és irányításáról, valamint a tagok elkötelezettségéről és hozzáállásáról. Harmadrészt, rávilágít az

---

<sup>1</sup> Perényi Szilvia (PhD) kutató-sportszervező, egyetemi docens, Testnevelési Egyetem, Sportmenedzsment Tanszék

európai társadalmak sportegyesületeinek hozzájárulására az egészségfejlesztéshez, a társadalmi kohézióhoz és a demokratikus részvételhez.

## AZ EURÓPAI SPORTEGYESÜLETI KUTATÁS

A könyv keletkezésének indítéka az európai sportegyesületek elmúlt évtizedekben lejátszódó fejlődési folyamata, amely kutatásokat is inspirálta. Ez a folyamat nem más, mint a sportegyesületi tagok számának csökkenése, valamint a professzionalizáció és a gazdasági érdekek előtérbe kerülése egy olyan hagyományosan civil alapokon nyugvó társadalmi alrendszerben, mint a sport.

Ez a jelenség hívta fel a figyelmet arra, hogy tulajdonképpen a háttértényezők megértéséhez igen kevés objektív mérési adat áll rendelkezésre az egyes európai országokban, illetve nem léteznek összehasonlítható adatok.

A nemzeti szintű adathiány alól kivételt talán Németország jelent, mivel a Kölni Egyetem kutatócsoportja *Christoph Breuer* vezetésével már több, mint másfél évtizede, 2004 óta, éves szinten követi nyomon a német sportegyesületek működésének és társadalmi szerepének változásait. Az általuk megalkotott módszertan alapján és azt kiegészítve, egy Erasmus + Sport forrásból finanszírozott pályázatként indult el az a hároméves kutatói munka, ami tíz európai országot és azok sportegyesületeit érintette.

A Társadalmi Befogadás és Önkéntesség az Európai Sportegyesületekben (*Social Inclusion and volunteering in Sport Clubs in Europe – SIVSCE*) című kutatás 2015-2017 között került lebonyolításra tíz ország, Dánia, Németország, Anglia, Spanyolország, Hollandia, Norvégia, Belgium, Lengyelország, Svájc és Magyarország részvételével. A kutatást a Dél-Dániai Egyetemről *Bjarne Ibsen* professzor vezette, míg az egyes országok kutatócsoportjai is egyetemekhez kötötten dolgoztak.

Az E+Sport partnerségben a projekt hazai megvalósítását, mint a jelen könyvismertető szerzőjeként is, jómagam vezettem. A projekt megvalósulását háttérintézményként a Debreceni Egyetem majd a Testnevelési Egyetem segítette.

A kutatás mintája felbecsülhetetlen értékű, hiszen 35790 európai sportegyesület közjólétéhez való hozzájárulását elemzi, melyet 13082 egyesületi tag véleménye egészített ki. A

nagyívű kutatás mintavételi módszerekben is igyekezett újítani, mind a különböző sportágakra, mind pedig az egyesületi méretre vonatkozóan.

Annak ellenére, hogy az eddigi legnagyobb összehasonlítható mintát hozták létre a kutatók, érthető módon mégsem tudta kimeríteni a reprezentativitás minden kritériumát. Ennek oka elsősorban az, hogy az egyes országok között nagy volt az eltérés egyrészt a sportegyesületek számában, másrészt pedig a szerepükben, továbbá nyilvántartásukban és ezzel együtt lekérdezhetőségükben, sőt válaszadási hajlandóságukban is. Ezeknek a kihívásoknak Magyarországon például úgy lehetett megfelelni, hogy *Sebestyén István* és munkatársainak segítségével a Központi Statisztikai Hivatal nyilvántartásában szereplő elérhetősegeket egy földrajzi alapú és sportra vonatkozó tematikus és szisztematikus kontakt-gyűjtéssel egészítettük ki.

### SPORTGAZDASÁG, MENEDZSMENT ÉS POLICY

A kötet Kiadója, az 1842-ben alapított Springer Science + Business Media (STM) a világ egyik vezető kiadója, amely a sport társadalmi, gazdasági és élettudományi jelentőségét is elismerte azzal, hogy helyet adott a Marylandi Egyetem professzora, *Dennis Coates* által kezdeményezett sorozatnak, *Sport Economics, Management and Policy* (Sportgazdaság, Menedzsment és Policy) címmel.

A sorozat indításának célja az volt, hogy az akademikusokon és egyetemi hallgatókon kívül a sportvállalkozások vezetői és a politikai döntéshozók részére is tudományos eredményeken alapuló elemzéseket biztosítson a sportgazdaságtan, a sportmenedzsment és a sportkérdések közpolitikájának legfontosabb, professzionális és amatőr sportra is vonatkozó területeiről. Az eddig megjelent kötetek elméleti modellezéseket és elemzéseket, empirikus vizsgálatokat vagy az intézmények, politikák, rendeletek és törvények leírását és értelmezését tartalmazták, melyek közül négy kötet hazai vonatkozású fejezetet is tartalmazott <sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> A Springer Kiadó *Sport Economics, Management and Policy* sorozatában többek között a sportstratégiák, sportegyesületek, az önkéntesség, a sportvállalkozások társadalmi és gazdasági szerepével kapcsolatban jelentek meg kötetek. Hazai vonatkozású tartalomként a *Comparative Sport Development – System, Participation and Public Policy* (2013) kötetben Perényi Szilvia: *Hungary* című; a *Sports clubs in Europe* (2015) kötetben a Perényi Szilvia - Bodnár Ilona szerzőpáros *Sports Clubs in Hungary* című; a *Private Sport Sector in Europe: A Cross-national Comparative Perspective* (2017) kötetben Perényi Szilvia - Szerovay, Mihály- Bodnár, Ilona: *Filling the Gaps in the Strategic State Sector* című; és a szóban forgó *Functions of Sports Clubs in European Societies A Cross-National*

A 2020-ban megjelent *Functions of Sports Clubs in European Societies – A Cross-National Comparative Study* című kötet szerzőinek eddigi munkássága is figyelemre méltó. Kutatói érdeklődésük sokszínűsége, a sport kutatásában eltöltött hosszú évek alapot adtak arra, hogy egy ilyen összetett elméleti megközelítésű kutatás nemzetközi szinten létrejöhetett. A kötet szerkesztői *Siegfried Nagel* a Berni Egyetem egyetemi tanára, *Karsten Elmoose-Østerlund* a Dél-Dániai Egyetem docense, *Bjarne Ibsen*, a Dél-Dániai Egyetem Sport, Egészségügyi és Civil Társadalmi Központjának vezetője és *Jeroen Scheerder* a Leuven-i Katolikus Egyetem professzora voltak.

### A SPORTEGYESÜLETEK AZ EURÓPAI TÁRSADALMAKBAN

A *Functions of Sports Clubs in European Societies – A Cross-National Comparative Study* című kötet a 2013-ban indult sorozat 13. kiadványaként jelent meg. Legfontosabb értéke, hogy a sportegyesületek szerepét az európai társadalmakban nemzetközi összehasonlító eredményeken keresztül mutatja be. Mivel a kötetben megjelenítésre került eredmények mind a tíz résztvevő országban azonos módszertannal felvett adatokra épülnek, lehetővé vált az objektív, és egyben hiteles összehasonlíthatóság az országok között.

A kötet szerkesztésének és megjelenésének igényessége és stílusa szemet gyönyörködtető, amit tartalmilag is különlegessé tesz az ábrák és táblázatok országonkénti egységessége. Mind a tíz országot bemutató fejezetben azonos alfejezetek vannak és témánként megtaláljuk az egyes kérdésekre vonatkozó adatillusztrációkat. Ennek megfelelően minden fejezetben azonos címmel és jelmagyarázattal 21 táblázat és 13 ábra mutatja be az egyes országok sportegyesületeinek vonatkozásában az érintett hat nagy tématerületet úgy, mit:

- 1) a közpolitikai megközelítéseket a sportban történeti kitekintés folyamatában,
- 2) a szervezeti felépítés jellemzőit és a tevékenység tartalmakat,
- 3) a sportban való részvétel jellemzőit és az egyesületek szerepét az egészséges életmód népszerűsítésében, illetve,
- 4) a társadalmi befogadásban és integrációban játszott szerepük, továbbá,

---

*Comparative Study* (2020) kötetben Perényi Szilvia: *Hungary: Potentials for Civil Initiatives in Sports* című írása jelent meg.

5) az egyesületek demokratikus döntéshozatali rendszerét és a tagok részvételét, és nem utolsósorban

6) az önkéntesség körülményeit és jellemzőit az egyesületek működésmechanizmusában.

A kötet igen széleskörűen jeleníti meg a téma legszínvonalasabb nemzetközi szakirodalmát. Tartalma akár tankönyvként is szolgálhat, a Testnevelési Egyetem sportszervező és sportmenedzser szakos hallgatói részére választható tantárgyként magyar és angol nyelven is meghirdetésre került.

Egyik kiegészítő fejezete az Eurobarometer (2009, 2013, 2017) adatainak sportegyesületekre vonatkozó összehasonító elemzése az Európai Unió (EU 27, majd EU 28) országaira vonatkozóan. Az európai országokat *Esping-Andersen* (1990) és *Hensen – Scheerder* (2020) tipológiáinak felhasználásával hat csoportba (északi, déli, észak-keleti, délkeleti, észak-nyugati és dél-nyugati országok) osztották a szerzők.

Ennek eredményeként bizonyos csoportokba történeti, állam-berendezkedési és sok esetben a sport hagyományaira vonatkozóan is eltérő országok kerültek. Így állt elő az az ellentmondás, hogy míg a SIVSCE kutatásban azonos csoportban elemzett Lengyelország és Magyarország (volt állam-szocialista országok), a kötet kiegészítő fejezetében (13.) két különböző csoportba került. Igaz, módszertanilag ez is egy lendületes fejezete a kötetnek, az így létrehozott csoportosítás az eredmények általánosíthatóságának lehetőségéből elvesz. A kötet zárófejezete azonban rendkívül érdekes, hiszen az országok közötti hasonlóságokat és különbségeket igyekszik kiemelni.

## ÖNKÉNTESSÉG A HAZAI SPORTEGYESÜLETEKBEN

A hazai kutatás elemzése közel 800 sportegyesület adatain alapult. A kutatás végeztével levonható az a következtetés, hogy a sportegyesületek a hazai civil szféra meghatározó szereplőiként járulnak hozzá a lakosság sportolási lehetőségeinek biztosításához. Működtetésükben az önkéntesek szerepe megkérdőjelezhetetlen. A sportegyesületek elnökségeiben, bizottságaiban, edzőinek, sőt bírónak körében is számos önkéntest foglalkoztatnak. Önkéntesek segítik sok esetben a sportegyesületek verseny és szabadidősport rendezvényeinek lebonyolítását is. Elmondható tehát, hogy mind a rendszeres, mind pedig az epizodikus önkéntesség megjelenik a sportegyesületek

működésének biztosítása terén. Ugyanakkor közreműködésük az egyesület méretének csökkenésével egyre nagyobb hangsúlyt kap.

A sportegyesületek alapítása hazánkban 2000-től kezdődően újabb lendületet kapott, így mára nem meglepő a nagy hagyományokkal rendelkező sportegyesületek mellett, csak az egy szakosztályt működtető egyesületek túlsúlyba kerülése.

Az újonnan alakult sportegyesületek közel kétharmada kevesebb mint száz tagot (sportolót) számlál, melyeknél a versenyeztetés és az utánpótlás nevelés helyett jellemzően az egészségmegőrző, verseny- és nem versenyszerű (grassroots szintű) szabadidősport kap nagyobb hangsúlyt.

Ezek azok a sportegyesületek, amelyek a sportolási lehetőségeken kívül színteret biztosítanak a közösségek kialakulásához, a tagok számára fejlődési lehetőséget, társas és társasági interakciókat, valamint, megtartó környezetet adnak. Mindemellett a demokratikus döntéshozatalban való részvétel, az önkéntes közreműködés és az alkotó hozzájárulás gyakorlásának színterei.

A kisebb sportegyesületek életében az önkéntesek tevékenysége a fenntartás, és fenntarthatóság biztosítója, míg nagyobb sportegyesületekben is jelentősen hozzájárulnak a napi működéshez. Érdekes, hogy a hazai sportegyesületek tagjai közül – más Európai országokhoz viszonyítva – kevesebben gondolják azt, hogy az egyesületüket kizárólag önkénteseknek kellene irányítania. Így az elvárás az állami, önkormányzati gondoskodás iránt még napjainkban is jelentős, a hazai sportegyesületekben. Ugyanakkor az egyesületek tagjai – a többi, vizsgálatban résztvevő országokban élő társaikkal együtt – egyetértenek abban, hogy az egyesületben sportolókat nem fogyasztóként vagy ügyfelekként kell értelmezni, akiktől nem várható el csak az, hogy önkéntes munkájukkal segítsék az egyesület működését.

A kötetből azt is megtudhatjuk, hogy az európai trendekkel ellentétben Lengyelország mellett hazánkban nőtt leginább az önkéntesek száma a sportegyesületekben. Az önkéntesek toborzásáról, megtartásáról és elismerésének európai gyakorlatairól, de más érdekes további önkéntességgel kapcsolatos témákról is olvashatnak az érdeklődők a kötetben.

## A KÖTET JELENTŐSÉGE

A kutatás és a *Functions of Sports Clubs in European Societies* című kötet tartalma a gyakorlat számára is értékes, hiszen az eddig megjelent tanulmányok többsége országspecifikus, ezért nem tették lehetővé a nemzetek közötti összehasonlításokat. Ennek fényében a "*Társadalmi befogadás és önkéntesség az európai sportegyesületekben*" (SIVSCE) projekt tíz európai országban gyűjtött, elemzett és tárgyalt összehasonlítható adatokat és ismereteket. A könyv az önkéntesség szempontjából különösen jelentős, hiszen azzal, hogy minden országról készült fejezet külön alfejezetet szentel a sportegyesületek önkénteseinek, hozzájárulásukat elismeri. A sportirányításban, a sportegyesületekben dolgozó szakemberek empirikus és összehasonlítható eredményeken keresztül kaphatnak információkat a sport önkénteseiről és a sport egészéhez való hozzájárulásukról.

Értékeink, a sportegyesületek, mint a sporttevékenység alapvető színterei, a sport rendszerének tartópilléreinek megőrzése, azok fenntartásának biztosítása, működésük segítése különösen fontos ma, amikor a járvány helyzet kihívások elé állítja nemcsak a nagy sportrendezvényeket, hanem a sportszervezeteket is. Éppen ezért az önkéntesek közreműködésének körülményei és hozzájárulásuk taglétszámok alakulásával, a finanszírozhatóság innovatív megközelítéseivel és a társadalmi jóllét biztosításával is kapcsolódási pontokat mutat. A téma iránt érdeklődő olvasó tehát új, de nemzetközi szakirodalomban eddig megjelent kutatási eredményeken alapuló összetett megközelítésekkel találkozhat és meríthet kutatói vagy gyakorlati munkájához megfelelő információkat a sportegyesületek működésére, azon belül pedig az önkéntesek hozzájárulására vonatkozóan.