

Y.Z.

A NIT IFJÚSÁGSZAKMAI FOLYÓIRATA

AKCIÓBAN A Z GENERÁCIÓ – FIATALBARÁT KUTATÓI PERSPEKTÍVÁK AZ ÖNKÉNTES- KUTATÁSOKBAN

Bodor-Eranus Eliza, Lázár Beáta,
Szvetelszky Zsuzsanna

ÖNKÉNTESKÉNT, SZERVEZETI KERETEK KÖZÖTT – IFJÚSÁGI NONPROFIT SZERVEZETEK ALAPÍTÁSA ÉS FENNTARTÁSA

Pótó Judit

A VÉRADÁSTÓL VALÓ TÁVOLMARADÁS OKAINAK EMPIRIKUS VIZSGÁLATA

Dorner László



IV. évfolyam 1. szám

2024/ 1. szám

FELELŐS KIADÓ

Nemzeti Ifjúsági Tanács Szövetség
Kovács Péter

FELELŐS KIADÓ SZÉKHELYE

6726 Szeged, Fő fasor 11. I/6

FŐSZERKESZTŐ

Pillók Péter

SZERKESZTŐK:

Déri András
Gyorgyovich Miklós
Molnár Dániel
Székely Levente
Vajda Árpád

SZERKESZTŐSÉGI TITKÁR:

Kolozsvári Krisztina

KORREKTÚRA:

Lengyel Nóra

SZERZŐK:

Bodor-Eranus Eliza
Dorner László
Lázár Beáta
Pótó Judit
Radnai Fanni
Szvetelszky Zsuzsanna

DESIGN, TÖRDELÉS:

Szánthó Boglárka

*A folyóiratban felhasznált fotók
az elements.envato.com
oldalról származnak.*

Minden jog fenntartva.

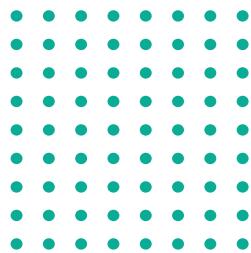
ISSN 2786-3069



NEMZETI
IFJÚSÁGI
TANÁCS

Szakmai együttműködő partnerünk
a folyóirat megvalósításában a:





Kedves Olvasó!

Örömmel ajánlom figyelmébe eme gondolatébresztő kiadványt, melynek témája "Önkéntesség hazánkban és a világban". Folyóiratunk első számát azon írásoknak szenteltük, melyek elméleti és gyakorlati megközelítések révén hozzájárulnak az önkéntes programokban rejlő lehetőségek és az önkéntes tevékenységben rejlő kihívások szélesebb körű megismeréséhez.

Lapszámunk első cikkében a szerzők a fiatalok bevonásának előnyeit tárják fel az akadémiai kutatási projekteknél, különös tekintettel a társadalomtudományi kutatásokra. A tanulmány nem csupán gyakorlati útmutatót kínál a kutatási folyamatokhoz, de egyúttal arra is rávilágít, hogy a fiatal kutatók bevonása az őket (is) érintő tudományos kutatási projektben jó kiegészítője lehet a felsőoktatási képzésnek.

A második tanulmány, Póty Judit tollából, az önkéntesség szervezeti kereteit vizsgálja. A szerző a Magyar Cserkészszövetség helyi szervezeteit és cserkészcsapatait fókuszba helyezve vizsgálja, hogyan érdemes önkéntesként egy új, helyi ifjúsági szervezetet létrehozni és hosszabb távon fenntarthatóvá tenni. Mint kiderül, a civil szervezetek alapítója sok kihívással néz szembe, a szervezet belső működése és növekedése pedig számos tényezőtől függ.

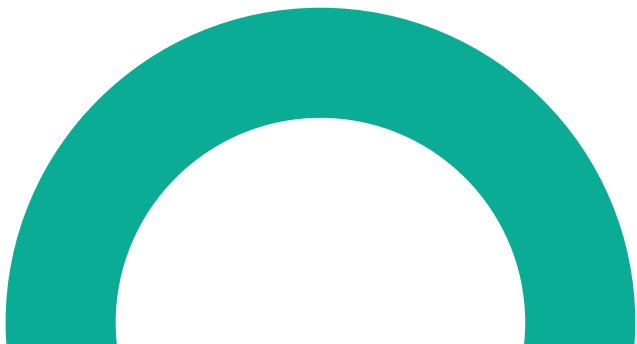
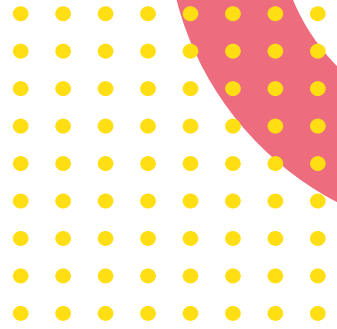
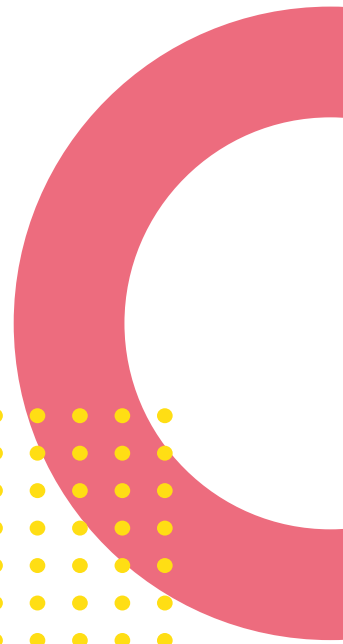
Dorner László "A véradástól való távolmaradás okainak empirikus vizsgálata" című tanulmányában egy aktuális egészségügyi és társadalmi kérdést feszeget. A szerző empirikus adatokkal támasztja alá, hogy milyen tényezők befolyásolják az emberek véradási hajlandóságát, és javaslatokat fogalmaz meg a véradási kampányok hatékonyságának növelésére.

Végül, de nem utolsósorban, Radnai Fanni recenziója a cserkészzet pedagógiai értékeit és történelmi jelentőségét tárgyalja. Az "Egy jobb világért - 110 éves a magyar cserkészzet" című kötet Radnai szerint rávilágít arra, hogy a cserkészzet miként képes alkalmazkodni a mai fiatalok igényeihez és hogyan járul hozzá a társadalmi problémák kezeléséhez.

Remélem, hogy folyóiratunk első számának cikkei kellő inspirációt és új perspektívákat nyújtanak majd Önnek. Köszönjük a szerzőknek az értékes hozzájárulást, és Önnek, kedves olvasónk, hogy csatlakozik hozzánk eme izgalmas utazáson.

Jó olvasást kívánok!

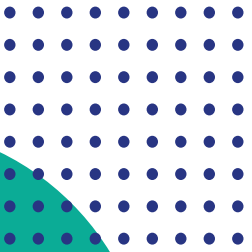
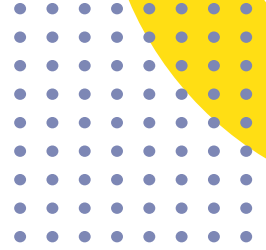
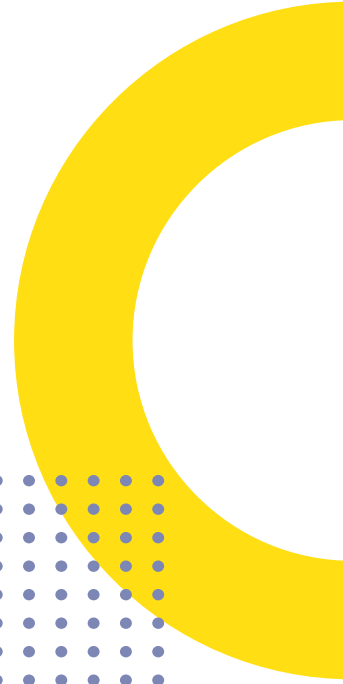
Pillók Péter
főszerkesztő



TARTALOMJEGYZÉK

01	AKCIÓBAN A Z GENERÁCIÓ - FIATALBARÁT KUTATÓI PERSPEKTÍVÁK AZ ÖNKÉNTESKUTATÁSOKBAN	
	Bodor-Eranus Eliza, Lázár Beáta, Szvetelszky Zsuzsanna	5
02	ÖNKÉNTESKÉNT, SZERVEZETI KERETEK KÖZÖTT - IFJÚSÁGI NONPROFIT SZERVEZETEK ALAPÍTÁSA ÉS FENNTARTÁSA	
	Pótó Judit	22
03	A VÉRADÁSTÓL VALÓ TÁVOLMARADÁS OKAINAK EMPIRIKUS VIZSGÁLATA	
	Dorner László	40
04	CSEKÉSZ - KÓSSZA - VÁNDOR ÖRÖKKÉ TARTÓ IFJÚSÁG A TERMÉSZETBEN	
	Radnai Fanni	58





AKCIÓBAN A Z GENERÁCIÓ

– FIATALBARÁT KUTATÓI PERSPEKTÍVÁK AZ ÖNKÉNTESKUTATÁSOKBAN

Absztrakt

– Bodor-Eranus Eliza¹, Lázár Beáta², Szvetelszky Zsuzsanna³ –

A fiatalok bevonása akadémiai kutatási projektekbe számos előnyt kínálhat mind a fiataloknak, mind pedig a kutatásért felelős – jellemzően szenior kutatókból álló – csapat számára, a kutatás eredményeinek vonatkozásában pedig hozzáadott értéket is. Szenior kutatói oldalról nemcsak az a kérdés, hogyan lehet a tudományos szemléletet és a kutatási know-how-t (szakértelmet, tudást) hatékonyan átadni a fiataloknak, hanem az is, hogyan lehet a fiatal kutatókat motiválni és a projekt iránti elköteleződésüket növelni, összességében hogyan érhető el a gördülékeny szenior-junior kutatói együttműködés.

Jelen tanulmányban útmutatót, gyakorlati szempontokat szeretnénk nyújtani a fiatal kutatók akadémiai kutatásokba való bevonásához, a kutatástervezéstől a kivitelezésig és elemzésekben való részvételig. Esettanulmányunkban azt vizsgáljuk, hogy egy nagyobb szabású, komplex módszertant alkalmazó, de viszonylag rövid idő alatt megvalósuló kutatás alkalmas-e arra, hogy a fiatal kutatók társadalomtudományi kutatómódszertani készségeit fejlessze, ezáltal növelve alkalmazkodóképességüket a tudományos pályán és a munkaerőpiacon. Bár az általunk vizsgált kutatás specifikus, bízunk abban, hogy a tanulmány ajánlásai kutatási témától és módszertől függetlenül érvényesíthetők. A tanulmány következtetései egy 2023-ban, a hazai három legnagyobb könnyűzenei fesztiválon megvalósuló fesztiválönkéntesek kapcsolathálózataira irányuló adatfelvétel során a fiatal kutatói (gyakornoki) beszámoló elemzésein alapulnak. Tanulmányunk a kutatás során megszerzhető kutatói készségek bemutatására, illetve a hasonló, fiatal kutatói részvételt támogató kutatások melletti érvelésre fókuszál, kiemelve, hogy a fiatalok mely területeken tudnak értékesen hozzájárulni az akadémiai kutatási projektekhez.

A tanulmányban megfogalmazott javaslatok követésével az akadémiai kutatók kulcsfontosságú tényezővé tehetik a fiatalok bevonását fiatalokra összpontosító kutatási kezdeményezéseikben, növelve ezzel munkájuk kivitelezhetőségét, fiatalbarát jellegét, ökológiai érvényességét, és végső soron növelve kutatásuk eredményeinek értékét és hatását.

Kulcsszavak: Z generáció, fesztiválönkéntesek, kutatói készségek fejlesztése, esettanulmány, fiatalbarát kutatás

A fiatalbarát kutatás gyakorlati jelentősége

A fiatalok életmódbeli jellemzőit a szakirodalom több szempontból tárgyalja, amelyet Magyarországon például az Ifjúságkutatás (Bauer et al., 2016) tárt fel alaposan, és a munkahelyi attitűdöket szervezeti és vezetési tanulmányok is leírták (Borgulya – Hahn, 2008). A fiatalok munkaerőpiaci alkalmazkodóképességének javítását a hazai oktatási intéz-

mények jelenleg több szinten támogatják, a legismertebb intézményesült formák talán egyrészt a középiskolák és gimnáziumok által 2011-től támogatott iskolai közösségi szolgálat (IKSZ, ld. Bodó, 2014; Bodó és Markos, 2019; Markos 2019), másrészt a felsőoktatási intézmények nagy része által elvárt szakmai gyakorlat (felvi.hu, 2021).

¹ HUN-REN Társadalomtudományi Kutatóközpont, Számítógépes Társadalomtudomány Kutatócsoport

² Babeş-Bolyai Tudományegyetem, Kommunikáció, Közkapcsolatok és Reklám Doktori Iskola

³ Károli Gáspár Református Egyetem, Szociológia Tanszék

Utóbbi kiemelt jelentőséggel bír a specifikus gyakorlati ismeretek-, továbbá a munkakörnyezetben hasznosítható kiegészítő (kommunikációs, együttműködési, problémamegoldási) készségek megszerzése szempontjából. A szakmai gyakorlati helyek spektruma viszonylag tág, a társadalomtudományokban elfogadott a kutatóintézetekben megvalósuló specifikus kutatáshoz való csatlakozás elismerése. A szakmai gyakorlat végeztével a legtöbb intézmény visszajelzést kér a szakmai gyakorlat sikerességéről mind a szakmai gyakorlaton részt vett hallgatóktól, mind pedig a gyakorlati hely vezetőitől. Esettanulmányunk egy ilyen szakmai gyakorlati program hallgatói, fiatal kutatói beszámolóit elemzi. Egy 2023 nyarán megvalósuló, a fesztiválönkéntesek kapcsolathálózataira irányuló felmérés biztosított alkalmat arra, hogy betekinthesünk a Z generáció kutatói hajlandóságára és a kutatási program által nyújtott gyakorlati tudás elsajátítására. A V*NET 2023 kutatás egyedisége abban rejlett, hogy több száz, átlagosan 21 éves fiatal önkéntes kutatására volt lehetőségünk, közel tucatnyi fiatal gyakornok, egyetemi hallgató bevonásával.

Az esettanulmányunkban használt fogalmi készlet alapján a kutatás tudományos (kutatóintézetekben megvalósuló, társadalomtudományi kérdéseket komplex módszertannal vizsgáló, akár több évet igénybe vevő) jellegű, a kutatók olyan szenior (több éves tapasztalattal rendelkező) kutatók, akik vezetnek az adott kutatási projektet, a fiatal kutatók pedig olyan (még) egyetemi hallgatók, akik rendelkeznek már tárgyi tudással a tudományos projektek megvalósításához, azonban még nem rendelkeznek gyakorlati ismeretekkel erre vonatkozóan (jellemzően végzős alap- vagy mesterszakos egyetemi hallgatók). A fiatalbarát kifejezés pedig a kutatási témára vonatkozik, amely kellően közel áll a fiatal kutatók érdeklődési köréhez, a kutatás célcsoportja pedig a fiatal generáció.

Kutatási kérdésünk az volt, hogy a fiatalbarát tudományos kutatás megvalósulása ki tudja-e egészíteni a felsőoktatási intézmény által nyújtott tárgyi tudást gyakorlati ismeretekkel. További kutatási kérdésünk volt, hogy a hallgatói beszámolók utólagos elemzése tudja-e szolgálni a felsőoktatási intézmények oktatási stratégiáját és gyakorlati helyek fiatalbarát szemléletének kialakítását.

Az esettanulmány végén strukturáltan összefoglaltuk tapasztalatainkat annak érdekében, hogy a tanulságokat más, hasonló projekteken és folyamatokban is lehessen hasznosítani.

A Z generáció kutatási szenioritásának megalapozása

Az egyetemi hallgatók (fiatal kutatók) bevonása a kutatói munkába egyfajta új nézetet képvisel a tudományos módszertanok világába, mely több módon valósulhat meg a szakirodalom alapján, a fiatalok érdeklődésétől, elkötelezettségétől és képességi szintjétől függően. Az első megközelítés a közösségi alapú részvételi kutatás, amely abban különbözik a második, fiatalok által vezetett kutatási megközelítéstől, hogy utóbbi esetben a fiatalok közvetlenül a fiatalokról végeznek kutatást. Egy harmadik megközelítés az, amikor a fiatalok tudományos kutatók által vezetett projektekre kapcsolódnak be, amelynek során lehetőség nyílik arra, hogy a szenior kutatók átadják tapasztalataikat, így maximalizálva a fiatalok bevonásának mértékét és minőségét (Hawke et al., 2018).

A fiatalok szerepét a közösségi értékelési kutatásokban négyféle kategóriába sorolták: fiatalok mint a kutatás alanyai; fiatalok mint tanácsadók; fiatalok mint partnerek; és fiatalok mint vezetők. Esettanulmányunkban két szint is megjelenik, hiszen a kutatás előkészítésében tanácsadóként vettek részt, míg a kutatás lebonyolításában partnerként. Tanácsadói szerepkörükben segítettek kialakítani egy fiatalbarátabb kutatási folyamatot, és visszajelzést adtak a mérőeszközökről. Partnerként pedig segítettek az adatgyűjtésben és az eredmények elsődleges feldolgozásában (Checkoway – Richards-Schuster, 2003).

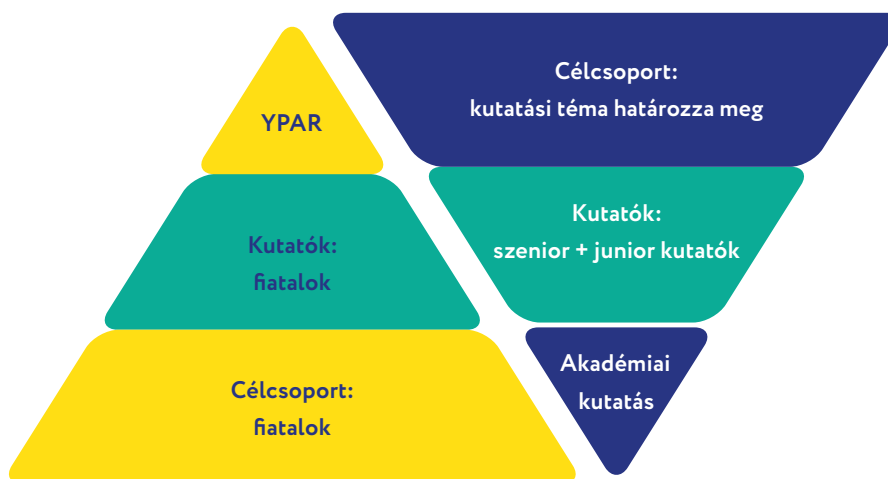
A fiatalok által vezetett kutatásokra a nemzetközi szakirodalom leginkább youth-led research-ként hivatkozik mint a fiatalok által végzett kutatások olyan kutatási területeken, amelyek hatással vannak rájuk vagy közösségeikre és/vagy amelyek elősegítik a változást a jobb jövőképe érdekében adott területen (Delgado, 2016; London et al., 2003). Módszertani és elméleti szempontból is több modell különül el, így a fiatalok részvételét is igénylő részvételi (participatory) akciókutatások lényege, hogy a nehezen elérhető célcsoportok, mint például a fiatal hajléktalanok fiatalok által való kutatása résztvevő megfigyeléssel történik. (Gomez – Ryan, 2016).

Ozer (2016) módszertani könyvének köszönhetően a későbbiekben az YPAR mozaikszó vált ismertté (youth-led participatory action research) mint a fiatalok által vezetett részvételi akciókutatás a tudományos kutatás és a társadalmi változás olyan megközelítése, amely a fiatalokat bevonja a saját életükkel kapcsolatos problémák azonosításába, a problémák megértését célzó kutatásokba, és a kutatási eredményeken alapuló változásokért való kiállásba. Nagy előnye ennek a megközelítésnek, hogy a fiatalokat foglalkoztató témák úgy kerülnek előtérbe, hogy lehetőséget ad a fiataloknak adott témákba való elmélyedésre, illetve a kutatási eredmények hiteles képviselésére. A YPAR tehát egy innovatív módszertant képvisel azok számára, akik a fiatalok szakértelmére támaszkodva tárják fel a fejlődési lehetőségeket. Mindemellett egy olyan megközelítést is képvisel, amely támogatja a fiatalok tudás- és készségtárának gazdagítását, fejleszti

véleménynyilvánítási készségüket, és lehetőséget biztosít a tudományos világba való belépési küszöb átlépésére (Ozer, 2016).

Míg az YPAR – management szempontból – egy „bottom-up” megközelítést képvisel, amikor a fiatal kutatók saját érdeklődésből és motivációból adott témának a szakértőivé válnak befektetett kutatói munkával, addig a Hawke és szerzőtársai (2018) által említett, a fiatalok tudományos kutatói projektekbe való kapcsolódása egy „top-down” megközelítést képvisel, hiszen a kutatási terület és módszertan a szenior kutatók által előre lehatárolt. A két szemlélet akkor közelít egymáshoz, ha mindkét esetben a kutatás célcsoportja a fiatal korosztály és a kutatási kérdés a fiatalokat érintő téma, azonban abban eltérő marad, hogy a tudományos projektekben a kutatói szinten a fiatalokat szenior kutatók koordinálják.

1. ábra: Az YPAR módszer (Ozer, 2016) összehasonlítása a fiatalok kutatásba való bevonásának módszerével (Hawke et al., 2018)



Forrás: saját szerkesztés

A fiatalok által vezetett, részvételen alapuló akciókutatásnak egy speciális esete lehet, amikor lehetőség van arra, hogy a fiatalok munkáját szenior kutatók felügyeljék. Jelen tanulmány a fiatalok tapasztalt tudományos kutatók csapataiba való integrálására összpontosít, melynek egyik fő célja, hogy mind a fiatalok, mind a szenior kutatók számára kölcsönös előnyökkel járó viszony alakuljon ki (Hawke et al., 2018). A magyar szakirodalomban egy konkrét módszertani említést találtunk az általunk vizsgált jelenségre, vagyis a tudományos kutatásba bevont fiatal kutatókról.

Szabó Andrea A 2019-es Aktív Fiatalok Magyarországon kutatás módszertana című tanulmányában így írt a témáról: „A kutatás egyik unikalitását az adja, hogy a hallgatók kérdeznek hallgatókat, vagyis a kérdező és a kérdezett között életkori, státusbeli, gondolkodásbeli szakadék van, ami nagyon életszerű, helyenként talán kissé karcos válaszokhoz vezet. A kapott válaszok érvényességét pont ez a frissesség és közvetlenség adja. (...) A kutatásban kérdezőként részt vevő hallgatók a terepmunka előtt részletes kérdezői eligazításon, kiképzésen estek át.” (Szabó, 2019.)

Kutatási keretek és módszertan

Esettanulmányunk kutatási keretét a HUN-REN Társadalomtudományi Kutatóközpont, Számítógépes Társadalomtudomány Kutatócsoportban megvalósuló, V*NET: Az önkéntesek kapcsolathálóinak rejtett ereje című projektje adta (referenciaszám: NKFI FK-143024). A kutatás során a rövid időre, projektszerű jelleggel megvalósuló kapcsolathálózatokat tártuk fel a fesztiválönkéntesség példáján. Az adatfelvétel 2023-ban valósult meg, a három legnagyobb hazai könnyűzenei fesztivál (Balaton Sound, Campus Fesztivál és Sziget Fesztivál) önkéntesei körében. Tekintve, hogy a kapcsolathálózati adatgyűjtések viszonylag időigényesek, és a legtöbb esetben előre meghatározott résztvevői névlisták segítségével valósulnak meg, a fesztiválönkéntesek kutatásának igazi

kihívása többek között az volt, hogy a tagok előzetesen nem voltak ismertek, és csak pár napig dolgoztak együtt. E körülmények fényében a kutatás megvalósításához rendkívüli kutatói előkészületek voltak szükségesek mindamellett, hogy a helyszíni kutatás is erőteljes kutatói részvételt igényelt.

Az adatfelvételt megelőző kutatói előkészületek körülbelül fél évet vettek igénybe. Az adatfelvétel operatív teendői megkezdésekor (kérdőív kérdéseinek véglegesítése, kérdőíves platform tesztelése, helyszíni adatfelvétel megtervezése) már stabil gyakornoki (kvázi önkéntes hiszen kutatói munkájukért nem kaptak fizetést) kutatói „gárdával”, 8 másodéves fiatal szociológus hallgatóval rendelkezett a kutatócsoport.

2. ábra: V*NET 2023 – Az adatfelvétel megtervezése

Terepmunka 3.

Utazásszervezés
Adatfelvételi helyszín előkészítése
Terepmunka 3. - Sziget Fesztivál

Munkaszakasz 6.

Kérdőívetesztelés/véglegesítés
Adatfelvételi helyszínekhez szükséges kiegészítő kellékek beszerzése (motivációs ajándékok, reprezentációs termékek)
Kutatói csoportbeosztás az egyes adatfelvételi helyszínekhez

Munkaszakasz 4.

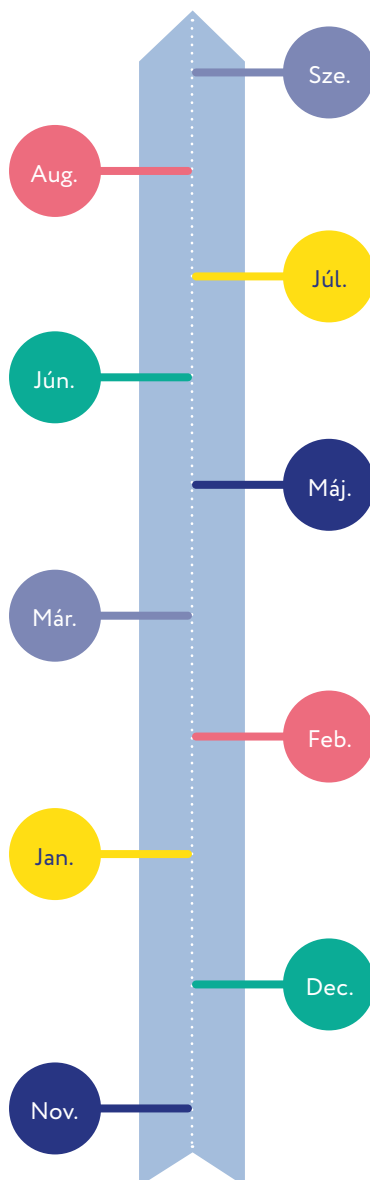
Kérdőíves adatfelvételhez szükséges platform informatikai fejlesztése
Kutatásban való részvétel felhívásának megfogalmazása a fesztiválönkéntesek számára

Munkaszakasz 2.

Szponzor/támogatói tárgyalások
Kérdőívek kérdéseinek átgondolása
Kérdőíves adatfelvétel szükséges platform informatikai fejlesztésének megkezdése
Adatkezelési tájékoztató megírása és integrálása a platformba

Start

Adatfelvétel megtervezése
Szponzori felkérő levél megfogalmazása
Kutatási irányok meghatározása
Kérdőívek kérdéseinek csoportbontásának meghatározása



Beszámolók Elsődleges eredmények bemutatása

Elsődleges kutatási eredmények kutatói beszámoló

Terepmunka 1-2.

Utazásszervezés
Adatfelvételi helyszín előkészítése
Terepmunka 1. - Balaton Sound
Terepmunka 2. - Campus Fesztivál

Munkaszakasz 5.

Kérdőíves adatfelvételhez szükséges platform informatikai fejlesztésének tesztelése
Gyakornoki felhívás a fiatal kutatók számára + interjúk lebonyolítása
Gyakornoki képzés/mesterkurzus

Munkaszakasz 3.

Szponzor/támogatói tárgyalások
Kérdőívek kérdéseinek véglegesítése
Kérdőíves adatfelvételhez szükséges platform informatikai fejlesztése

Munkaszakasz 1.

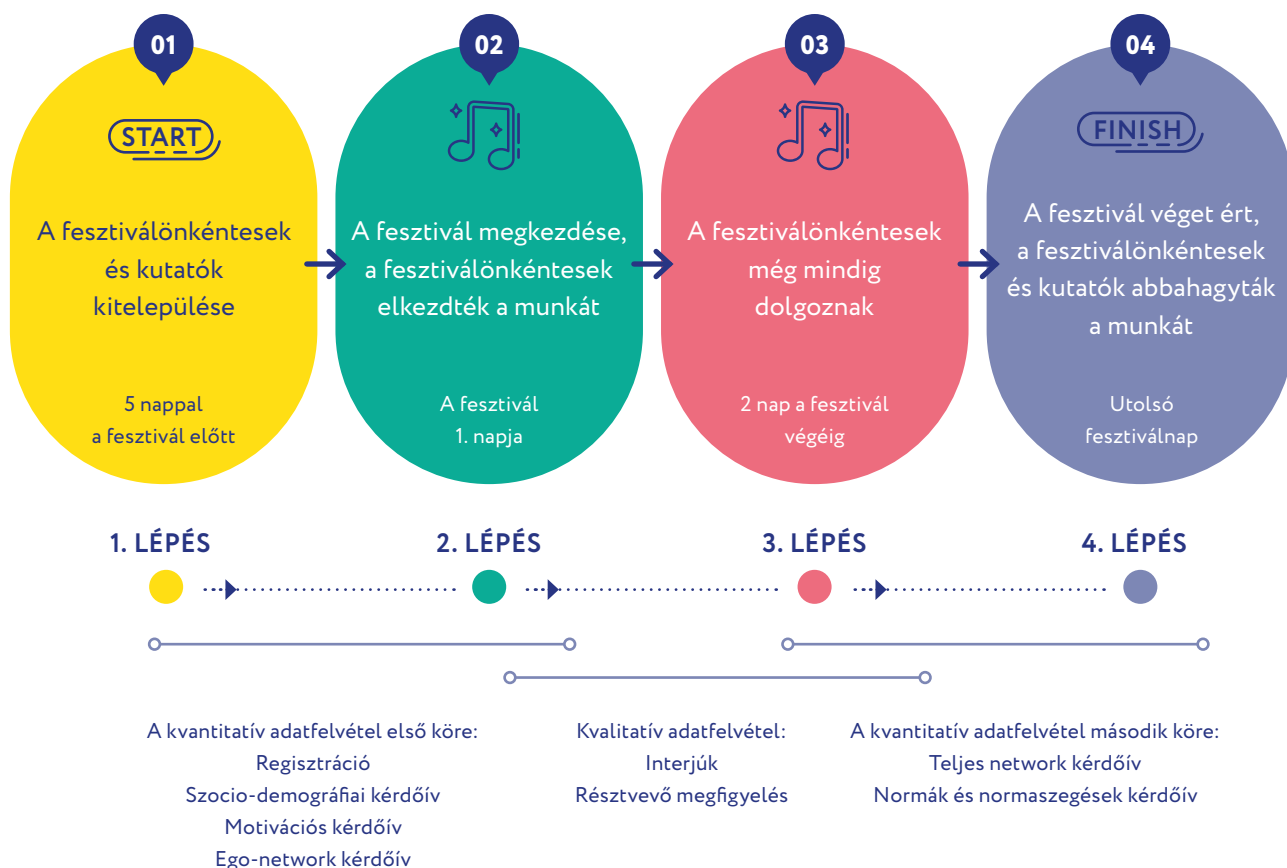
Adatkezelési terv megírása
Etikai jóváhagyás kérvényezése
Szponzori felkérő levél kiküldése
Kérdőívek kérdéseinek megfogalmazása

A fiatal kutatók a kutatási programba való belépéskor szenior kutatói tréninget kaptak, ahol ismertette a kutatás céljait, a kutatás sikerességének sarokpontjait, az esetleges kutatási kockázatok, továbbá a kutatói szerepük a kutatási helyszíneken. Kutatási részvételük sajátossága az volt, hogy egy már előre definiált kutatási témához és szenior kutatókból álló csapathoz csatlakoztak, az adatfelvétel tervezési időszakában, lehetőségük lévén arra, hogy a tanulóval párhuzamosan a saját kutatási elképzeléseiknek is hangot adjanak. A kutatás további jellegzetessége volt, hogy a fiatal kutatókat érintő kérdéseket feszegetett: hogyan érhető el a jó együttműködés az olyan, pár napra egymás formális és informális támogatására szoruló nagyobb társadalmi csoportokban, mint a fesztiválönkéntesség. A kutatási programban részt vevő fiatal kutatók így könnyen azonosulni tudtak a kutatási témával és a kutatási kérdésekkel, továbbá megfelelően motiváltak voltak az adatgyűjtés eredményességében.

A kutatás szempontjából a célkitűzés az volt, hogy a helyszíneken tartózkodó fesztiválönkéntesek teljes körét megszólítsák és próbálják őket motiválni, hogy

regisztráljanak a kutatásba, majd töltsék ki a kérdőíveket, illetve válaszoljanak az interjúk kérdésekre. A kapcsolathálózati felmérések akkor tekinthetők sikeresnek, ha a célcsoport legalább 80%-áról van kapcsolathálózati adat. A kérdőíves felmérésnek két időpontja volt: a fesztivál megkezdésekor arra voltunk kíváncsiak, hogy a fesztiválönkéntesek milyen kapcsolatokkal érkeztek a helyszínre, majd a fesztivál végén azt vizsgáltuk, hogy milyen új kapcsolatokat sikerült a helyszínen létesíteniük. Mindkét esetben a fesztiválönkéntesek egy QR-kód segítségével tudták elérni az adatrögzítési platformot, és tekintve a fesztivál körülményeit, mindkét esetben szükség volt a kutatói megszólításra, az önkéntesek motiválására a kérdőívek kitöltésére. Fontos leszögezni, hogy a fiatal kutatók helyszíni szerepe nem kérdésbiztos volt (hiszen a kutatási résztvevők önállóan töltötték ki a kérdőíveket), hanem kapcsolatteremtési kutatási asszisztenciát láttak el, a kvalitatív adatgyűjtés (résztvevő megfigyelés, interjúkészítés) mellett. A kvalitatív adatgyűjtés során sikerült olyan kiegészítő információkkal gazdagítani a kvantitatív adatfelvételt, amelyek értelmezési keretet adtak a kérdőívekre adott válaszoknak.

3. ábra: V*NET 2003 – Az adatfelvétel helyszíni lebonyolítása





A helyszíni adatfelvétel több szempontból is kihívást jelentett. Egyrészt a célcsoport teljes elérése ambíciós tervnek számított, főleg azért, mert a kutatócsoport nem rendelkezett előzetesen definiált névlistával (a kapcsolathálózati felmérések nagyrészt támaszkodni szoktak ilyenre), sőt, a fesztiválönkéntesek száma is a helyszínen vált nyilvánvalóvá (hiszen a fesztiválszervezői oldalról előfordulhattak ad-hoc kiegészítő igények bizonyos munkakörökre). Másrészt a fesztivál légköre még akkor sem igazán alkalmas kérdőíves adatfelvételekre, ha a célcsoport munkavégzés miatt tartózkodik a helyszínen: egy rendkívül gyorsütemű, sok ingert nyújtó környezetben nehéz megragadni a célcsoport figyelmét és még nehezebb elérni, hogy kérdőíveket töltsön ki, interjúk kérdésekre válaszoljon. Harmadrészt, a fesztiválönkéntesek napi 4,5–6 órában dolgoztak (a nap 24 órájában, eltérő időpontokban beosztva), fennmaradó idejükkel szabadon rendelkeztek, de a munkaórák egyénenként változtak, így nem volt mód arra, hogy egységesen legyenek megszólítva: sosem tartózkodott mindenki egyszerre ugyanazon a helyszínen.

A kutatás lebonyolításához a Fesztivál Önkéntes Központ a saját Bázisukon biztosítottak helyszínt, a fesztiv-

válszervezők jóváhagyása mellett. A Bázis egy nagyobb sátor volt a fesztivál területén, amely egyszerre szolgált adminisztrációs célokat (itt lehetett bejelentkezni, az önkéntes munkára vonatkozó tájékoztatókat megkapni, a napi munkát felvenni és jelenteni a munka végét), munkához kapcsolódó facilitásokat igénybe venni (étkezés, víz, hűtőszekrény, telefontöltés), illetve szociális térként is kiválóan működött (itt lehetett pihenni, kikapcsolódni, ismerkedni, közös programokat szervezni). A kutatói csapat e Bázison belül helyezkedett el, rendelkezésünkre állt egy asztal, kitehettük a kutatást népszerűsítő molinót, illetve itt tároltuk a kérdőívek kitöltéséért járó ajándékokat is. Arra törekedtünk, hogy a kutatás minél láthatóbb legyen, így a kutatók is kutatói „egyenpólókban” végezték a kutatást.

Az állandó kutatói jelenlét rendkívül fontosnak bizonyult a kutatás sikeressége szempontjából: nemcsak jobban rögzült a célcsoport számára a kutatás léte, hanem kialakulhattak személyes kapcsolatok a kutatók és a célcsoport között. Utóbbi esetben kiemelt jelentősége volt annak, hogy a helyszíneken a kutatók zöme fiatal volt: a hasonló korosztályú kutatók sokkal könnyebben fel tudták venni a kapcsolatot a szintén fiatal célcsoporttal,

sokkal gördülékenyebb lett az adatfelvétel, közlékenyebbek voltak az interjúalanyok. A gyakorlatilag „egy nyelvet” beszélő, hasonló zenei ízlés- és életmód-preferenciákkal rendelkező kutató-kutatott viszony az adatfelvétel eredményességében mérhető: a Balaton Soundon, a Campus Fesztiválon, illetve a Sziget Fesztiválon a célcsoport 86-95-70%-át értük el. A három helyszínen összesen 665 fesztiválönkéntes vett részt a kérdőíves kutatásban és összesen 65 interjú készült a fesztiválokon, melyeket további kutatói résztvevő megfigyelés alapján megírt terepmunka-naplók egészítettek ki.

A kutatási programban résztvevő fiatal kutatók a helyszíni adatfelvétel lezárását követően beszámolók formájában foglalták össze következtetéseiket, tapasztalataikat. Jelen tanulmány beszámolóik tartalomelemzésére vállalkozik, kiemelve az ifjúságkutatások során a fiatal kutatók meghatározó szerepét, illetve hozzáadott értéküket a hasonló kutatásokhoz.

Önreflexió és morális kérdések – a feltárás valódi öröme
Szerepátvételnek, role-taking-nek nevezi a társadalomkutatás azt a folyamatot, amikor egy interperszonális szituációban az egyén saját adott szerepkészletén túlmutató interakciókban vesz részt. A fiatal kutatók gyakran kerültek olyan helyzetbe kutatásunk során, hogy az aktuális előzmények miatt több információval bírtak a szenior kutatóknál a terep gyorsan változó paramétereiből adódóan, így szerepük sokszor a kutatói döntésekben is megnőtt.

A társadalomkutatási terepmunka során a fiatal kutatók bevonása több szempontból is előnyösnek bizonyult. A fiatal kutatók könnyebben tudtak kapcsolatot teremteni a velük egykorú önkéntesekkel, hiszen hasonló korosztályhoz tartoznak. Ez a közös nyelv és kulturális kontextus elősegíti a kommunikációt, az empátiát és a mélyebb megértést. A beszámolókból az is kiderül, hogy a fiatal kutatók számára ez az alkalom lehetőséget teremtett a saját helyzetük, érzéseik és előfeltevéseik reflexiójára a kutatási folyamat során. Az önkéntesekkel való interakció révén saját tapasztalataikra és értékeikre is reflektálhattak, ami hozzájárult a kutatás mélységének és szubjektivitásának megértéséhez. Sőt, bizonyos értelemben innovációt és kreativitást is hoztak a folyamatba, olyan friss perspektívákat, amelyek új módszertani megközelítésekhez és innovatív gondolkodáshoz

vezethetnek. Ez pedig különösen jelentős a társadalomkutatásban, ahol az – esetenként akár gyorsan – változó társadalmi dinamikák megértése kulcsfontosságú.

Több beszámolóban is olvashattuk, hogy a részvétel lehetősége az élesben zajló terepmunkában azért is jelentett pozitív élményt, örömet a fiatal kutatók számára, mert kvázi kalandként, kihívásként élhették meg a terepmunka szakaszait. Erősen pozitív hangnemben fogalmaztak meg olyan kutatói élményeket, mint a tervezett célokon túlmutató eredmények elérése, vagy olyan megfigyelés, észrevétel, mely nem tartozott a kutatás fókuszába.

A hatalommegosztás időnként eltörli azokat a társadalmi egyenlőtlenségeket, amelyeket a korábbi formális intézményrendszer esetlegesen kialakíthatott. Igaz, hogy a munkavégzés során a szenior és a fiatal kutatók kommunikációja eleve informális hangnemben indult, ám a kutatás végére ez már az akciók folyamataiban is megjelent: a szeniorok a kutatás előrehaladtával egyre több önálló feladatot és döntést bízhattak a fiatal kutatókra.

A fiatal kutatók bevonásának előnyei

Esettanulmányukban az említett szakmai gyakorlatozó hallgatók, vagyis a fiatal kutatók beszámolójának feldolgozásához egy szakirodalmi modellt használunk. Ez az összefoglalás rámutat arra, hogy az ilyen típusú – fiatalok kutatásba való bevonása – szakmai gyakorlatok olyan készségeket fejlesztenek, amelyek gyakorlati ismeretek kiegészítéseként szolgálnak a felsőoktatási intézmények által nyújtott elméleti tudás mellé.

London és társai (2003) az Ifjúság által vezetett kutatás és értékelés: Eszközök a fiatalok, a szervezetek és a közösségek fejlesztéséhez című könyvében részletezik a fiatalok kutatásba való bevonásának előnyeit. Az általuk kidolgozott Youth In Focus (fiatalok a fókuszban) modellt segítő Youth REP (Youth-led Research, Evaluation, and Planning – fiatalok által vezetett kutatás, értékelés és tervezés) gyakorlati módszertan szerint kategorizáltuk az esettanulmány alapját képező kutatás során származó előnyöket és megfigyeléseket. Az értékelés mindkét fél – fiatalok és szenior kutatók – részvételét igényli, felhasználja a nézőpontjukat és szakértelmüket, amely által következtetéseket vonhatunk le a jövőbeli projektek fejlesztése érdekében.

A Londonék (2003) által kidolgozott modell a fiatalok közösségfejlesztő erejét és annak jelentőségét értékelte. Megemlíti, hogy az ifjúságfejlesztés túl gyakran csak arra összpontosít, hogy a fiatalok hogyan fejlődnek a felnőttek által vezetett környezetben. Modelljük segít megváltoztatni a hatalmi egyensúlyhiányt, amely a fiatalokat marginalizálja a döntéshozatali színtereken. Így a folyamat előnyöket biztosít úgy a fiataloknak, mint a felnőtteknek, jelen esetben a szenior kutatóknak. Ezeket az előnyöket az 1. számú melléklet összegzi, kiegészítve a hallgatók által készített beszámolókból származó releváns gondolatokkal.

A fiatalok kutatói készségeinek fejlődését a szenior kutatók által és a kutatási tapasztalataikból származó előnyeiket három nagyobb dimenzióra oszthatjuk fel: 1) tudásfejlesztés, 2) kapcsolatfejlesztés, 3) identitás kialakítása. Ezen dimenziók mentén több előnyt is kategorizáltunk. A tudásfejlesztés alatt a kutatói készségek elsajátítását, a munkára való felkészülést, a szakmai kapcsolati háló bővítését, a kutatómenedzsment megismerését és a meglévő tudományos ismeretek alkalmazását értjük. A kapcsolatfejlesztés dimenzióba soroltuk a szakmai együttműködést és a kutatói egyenrangúságot a szenior és junior kutatók között. A harmadik dimenzió – az identitás kialakítása – elemei közé listázzuk az aktív kutatótervezői és értékelői szerepvállalást, a kritikai gondolkodás erősítését és a büszkeség, felhatalmazás érzését.

Az első dimenziónál, tudásfejlesztésnél több fiatal beszámolójában megjelent, hogy jelentős kutatói, elemzői és írásbeli készségeket sajátítottak el. Egyes hallgatók reflexiója már-már tudományelméleti kérdéseket feszegetett – megemlítve, hogy a kutató mennyire részesévé és formálójává válik a terepnek –, míg mások megfogalmazásaiból érezhető, hogy korosztálya hangsúlyosan az innováció monitorozására szocializálódott. Emellett jellemző tapasztalatként fogalmazódott meg, hogy a fiatal kutató munkahelyi tapasztalatokat, munkára való felkészültséget és értékes szakmai kapcsolati hálót szerezhettek. A hallgatók beszámolóikban kitértek arra is, hogy mekkora különbséget éreztek egy iskolai feladat, inkubált körülmények közötti kutatás és a valódi terepmunka között. Kiemelték a flexibilitást mint a folyamat egyik lényeges elemét, illetve rámutattak arra, hogy a szigorúan ütemezett, különböző határidőkkel

is paraméterezett kutatói munka kimozdította őket a komfortzónájukból.

A készségfejlesztés előnyei közé sorolhatjuk, hogy megismerik a kutatómenedzsment kontextusát és a terepen, élesben történő kivitelezés gyakorlati velejáróit. Az egyik hallgató csodálódásként írt arról, hogy a tervezett munka egy részét nem tudta elvégezni, ez jelzi a feladathoz való hozzáállását és elkötelezettségét. Több fiatal kutató felismerte a kutatás egyes, látványosan egyszerűnek tűnő lépései kapcsán, hogy milyen komplex háttérmunkára van szükség annak valóban eredményes kivitelezéséhez. Pontosan interpretálták a szociológiai kutatás minőségének meghatározó részét képező, úgynevezett kétkezi munkát, melynek konklúziója az, hogy ennek színvonalas megvalósítása nélkül a kutatás eredménye sem lehet igazán minőségi. Számos esetben szükség volt a terep kialakítására is, mivel a hektikus feszítéskörülmények nem nyújtották egyből az alkalmas helyszínt a lekérdezésekhez, így a hallgatók realizálták, hogy a terepmunka nem a módszertani elemek terepen megkezdett alkalmazásával kezdődik, hanem a terepnek a kutatásra való alkalmassá tételével. Volt olyan fiatal kutató is, aki részletes önreflexiót gyakorolt, nem csupán önkritika formájában, hanem a beszámolójában vázolt problémára irányuló megoldás bemutatásával: a sok alannal való érintkezés számára fárasztónak bizonyult mentálisan, és ezen javítani kíván, ha a (terep)kutatói pályán szeretne maradni.

A már meglévő tudományos ismereteiket is alkalmazták a reflexió során. Így interiorizálták a kutatómunkában kapott feladatokat, megértették a kutatói felelősséggel járó komplex emocionális helyzeteket és megélték a kutatói sikerélményt. Felismerték, hogy a terepmunka egyik kulcsmozzanata a kutató és a terep kölcsönösen kiegyensúlyozott viszonyának (rapport) megteremtése.

A kapcsolatfejlesztés – mint a második dimenzió – előnyei között megjelenik a visszacsatolás a közös munkára. A hallgatók megemlézték, hogy a kutatás módszertanának kidolgozásában már a kezdetektől részt vettek, átértékelték a kutatói közösség, kutatói munkahely atmoszféráját. Megélték a kutatói közösség biztonságát, mely kreativitást növelő és bizonytalanságot csökkentő közeget jelentett számukra. Kiemelték a személyes találkozások, ötletelések fontosságát és

a kutatási infrastruktúra megismerésének jelentőségét.

Harmadik dimenzióként felmerült az identitás kialakítása mint előny a fiatal kutatók számára. Megjelent az aktív kutatástervezői és értékelői szerepvállalás, a megfigyelő és a megfigyelt viszonyának rendszerintű megértése. Erősödni látszik a kritikai gondolkodásuk, felvetették az örök kérdést, hogy a kutató jelenléte mennyire befolyásolja a kutatás kimenetelét. Megfogalmazódott a transzparens kommunikáció mint korosztályi kommunikációs jellemző jelentőségének megértése a kutatás során. Az egyik fiatal kutatót egy alany kérdezte a kérdőív felépítéséről, a hallgató pedig ismertette a kutatás módszertanát, ezzel úgy érezte, ő is hozzájárult kortársai ismeretének fejlesztéséhez. A hallgató magabiztosan fogalmazta meg saját munkájának középtávúként percepiált sikerét – ez a szakmai büszkeség, és annak artikulálása generációs sajátoságnak tekinthető.

Összegezve elmondható, hogy mindhárom kutatói készségfejlesztő dimenzióban – tudásfejlesztés, kapcsolatfejlesztés, identitás kialakítása – a junior kutatók személyes megélése a kutatói beszámolók alapján arra utalnak, hogy a kutatói munka széles spektrumán kamatoztatták elméleti tudásukat és fejlesztették gyakorlati hozzáértésüket. A szenior kutatók megfigyelései alapján kijelenthető, hogy a fiatalokat érdemes bevonni a kutatás kezdetétől a kivitelezésen át a lezárásig minden lépésbe, hiszen így átfogó képet kapnak a módszertan kialakításáról, a terepmunka kihívásairól és az eredmények interpretálásáról.

Következtetések és tanulságok

Mivel a célcsoport életkora miatt a fiatal kutatók bizonyos értelemben „belsőnek”, insider-nek tekinthetők, ez minimális kontrasztot jelent a kutató és a kutatott célcsoport tagjai között. Ez egyben a kutatói helyzet gyors optimalizálását is jelentette, vagyis a megfelelő kapcsolat kialakításához szükséges rapport – bizalom – megteremtését. Mivel nincs, vagy legalábbis igen alacsony az alá-fölérendeltség a korosztály tagjai között, ez csökkenti a vélt elvárásokhoz igazodó válaszok mennyiségét is.

Az éles terepmunka egyben ahhoz is hozzájárult – és a beszámolók ezt is nagyban alátámasztották –, hogy

a gyakornokok megtapasztalják az akció és a kommunikáció egybevágóságát, a teljesítendő feladatok mértékét, nehézségét. Figyelemreméltó, hogy beszámolóikban – azok szövegét összevetve az általuk teljesített feladatok minőségének értékelésével, vagyis a szenior kutatók tapasztalata alapján – kifejezetten reális önképet reprezentáltak írásaikban. Mindez nemcsak az adott kutatás eredményessége, hanem a hazai társadalomtudomány kutatói utánpótlásának szempontjából is rendkívül fontos.

A szakmai gyakorlatot végző fiatal kutatók tapasztalata és hozzáértése folyamatosan növekedett a hónapok alatt: ezt az is mutatja, hogy a legnagyobb volumenű adatfelvételnél voltak a legönállóbbak. Ez egyben azt is jelenti, hogy a szenior kutatók is fejlődtek a delegálás terén. A kutatás elejétől fennálló közvetlen kommunikáció, és az ezzel párhuzamosan növekvő hatalom-megosztás is hozzájárult, hogy az utolsó adatfelvételre a fiatal kutatók kvázi egyenrangú partnerré váltak.

Tanulmányunk két kutatási kérdésre kereste a választ: a fiatalbarát kutatás megvalósulása ki tudja-e egészíteni a felsőoktatási intézmény által nyújtott tárgyi tudást gyakorlati ismeretekkel, illetve, hogy a hallgatók beszámolóinak elemzése segítheti-e a gyakorlati helyek és az egyetemek fiatalbarát szemléletének kialakítását – az alábbi válaszokra következtethetünk.

Esettanulmányunk arra hívja fel a figyelmet, hogy a fiatal kutatók bevonása, őket (is) érintő tudományos kutatási projekteknél jó kiegészítője lehet a felsőoktatási képzésnek. Tekintve, hogy a tárgyi tudást ritkán van lehetőség olyan specializációhoz köthető – de nem kifejezetten szakmai – ismeretekkel bővíteni, mint például a kapcsolatteremtés, nehéz kutatási helyzetek kezelése, kutatói identitás kiforrása, az olyan kutatási területek, ahol a fiatal kutatók otthonosan mozognak, növelheti mind a felsőoktatási elköteleződést és továbbtanulási hajlandóságot, mind pedig a munkaerőpiaci alkalmazkodóképességet. A hallgatói beszámolók elemzése során a következő fejezetben taglalt javaslatokat fogalmaztuk meg a felsőoktatási intézmények vagy gyakorlati helyek fiatalbarát szemléletének kialakítása érdekében, valamint London és társai (2003) alapján szemléltetjük a készségekkel és az igényekkel kapcsolatos percepciókat (2. melléklet).

Gyakorlati teendők, javaslatok a fiatal kutatók kutatási bevonásában

Az alábbi tíz pontban összegeztük a fiatal kutatók bevonásának lépéseit és az ehhez kapcsolódó ajánlásokat:

1. A kutatói cél világos megfogalmazása, megismertetése a fiatal (gyakornoki, önkéntes) kutatókkal.
2. A kutatási helyszín(ek) előnyeinek és hátrányainak megismertetése.
3. A kutatás célcsoportjára vonatkozó alapos tájékoztatás.
4. A kutatási módszertan megismertetése a fiatal kutatókkal. A módszertani ismeretek elsajátításának biztosítása még a kutatás megkezdése előtt.
5. A fiatal (gyakornoki, önkéntes) kutatók bevonása a kutatástervezésbe, a kérdőív kérdéseinek megalkotásának folyamatába és az interjúvázlat kialakításába.
6. A kutatás mérföldköveinek és buktatóinak ismertetése a kutatási célkitűzés elérése érdekében.
7. A kutatói szerep(ek) személyre szabása, hogy ki-ki a hozzá legközelebb álló kutatómódszertant alkalmazhassa (pl. résztvevő megfigyelés, interjúkészítés vagy kérdőívtesztelés).
8. A kutatói részvétel személyre szabott támogatása, motiválása rendszeres visszajelzéssel – nincs rossz kutató, csak rossz feladat, minden kutatási eredmény hasznos és hiánypótló, még ha a kutatás során apróságnak tűnik is, mindenki munkája egyformán hasznos és az összeredmény szempontjából elengedhetetlen.
9. A kutatás további szakaszaiban (adatelemzés) való részvétel biztosítása.
10. A fiatal kutatói munka értékelése, iránymutatás továbbtanulás-, esetleg kutatói karrier megvalósítása érdekében.

Köszönetnyilvánítás

Bár említésük nem fedti pótolhatatlan hozzáadott értéküket, a tanulmány szerzői hálával tartoznak fő partnereiknek, akik aktívan támogatták infrastruktúrával és motivációs ajándékokkal a kutatási projektet, amely nélkülük nem valósulhatott volna meg: a Fesztivál Önkéntes Központ, a Flumina Magna Kft., a Balaton Sound Fesztivál, a Campus Fesztivál, a Sziget Fesztivál, a Typotex Kiadó, a Pannon Work Zrt., a Károli Gáspár Református Egyetem, a Lidl, a Metro. Ezek a kulcsfontosságú partnerek nem vettek részt a kézirat

kidolgozásában. Köszönetünket fejezzük ki a kérdőíves alkalmazás programozójának, Bodó Péternek, valamint az önkéntesek motivációs szakértőjének, Bartal Anna Máriának, akik nélkül a kérdőíves adatfelvétel nem valósulhatott volna meg. Végül nagyon hálásak vagyunk azoknak a fiatal kutatóknak és gyakornokoknak, akik aktívan részt vettek a kutatástervezésben és adatgyűjtésben, és akik lehetővé tették számunkra, hogy kutatói beszámolóikat elolvassuk, értékeljük és elemezzük: Csernus Csenge, Hájos Tamás Balázs, Halász Petra, Horváth Héra Ildikó, Kovács Ágnes, Morvay Patricia, Pallér Máté, Szigedi Barbara.

Kutatás finanszírozása

A szerző(k) az alábbi pénzügyi támogatásról tájékoztattá(k) a kutatást, a szerzői munkát és/vagy a cikk közzétételét: a kutatást az Nemzeti Kutatási, Fejlesztési és Innovációs Hivatal (Hivatkozás: OTKA FK 143024) és a HUN-REN Társadalomtudományi Központ, a CSS-RE-CENS Kutatócsoport támogatta.

Érdekkonfliktus nyilatkozat

A szerző(k) nem jelentett(ek) lehetséges érdekkonfliktust a kutatás, szerzői jog, és/vagy a cikk publikálása tekintetében.



Mellékletek

1/a számú melléklet: Kutatói készségekhez való hozzájárulás - Tudásfejlesztés,
saját szerkesztés London és társai (2003) alapján

A fiatal kutatók számára nyújtott előnyök	Junior kutató megélése – a kutatói beszámolók alapján*	Szenior kutatók megfigyelése a junior kutatókra vonatkozóan
Jelentős kutatói, elemzői és írásbeli készségek elsajátítása	<p>“...a kutató maga mennyire részesévé és formálójává válik a terepnek. Nem csak adatot gyűjtünk, de sok mindent mi is megélünk azok közül, amiket meg akarunk tudni az alanyoktól és ránk is hatnak a körülmények. Belekényszerülhetünk szabályok vagy normák áthágásába, a résztvevőkkel közös élményeink szülehetnek, amik viszont hozzájárulnak a bizalom kialakításához.”</p>	<p>Tudományelméleti kérdések feszegetése</p>
	<p>“...ha valamire egy kutatás megtervezésében hatni lehetne, akkor az az innovációnak a bátorítása a másik érdekeinek a megértése mentén a bürokratikus és jogi akadályokkal súlyozott mérlegen. Ehhez a kutatási terv elszámolható része kell, hogy legyen, hogy a terephez tartozó szereplőkben rejlő lehetőségeket milyen eszközökkel lehet kibontakoztatni és az akadályozó tényezőket lebontani.”</p>	<p>Az innovációk monitorozásának és kutatási projektbe való beépítésének jelentősége</p>
Munkaerőpiaci alkalmazkodóképesség, értékes szakmai kapcsolati hálózat kiépítése	<p>“...itt tanultam meg, hogy nincs olyan munka, ami gördülékenyen megy minden esetben, fontos, hogy rugalmasak legyünk problémamegoldás szempontjából és hallgassunk meg minden javaslatot és vitassuk meg.”</p>	<p>A flexibilitás és problémamegoldást megelőző szakmai viták jelentőségének megjelölése</p>
	<p>“...megnézhettem hogyan zajlik egy igazi kutatás egy kutatócsoporttal és természetesen teljesen más jellegű volt, mint amilyeneket én csináltam egyedül az iskolában. Kimozdított a komfort zónámból...”</p>	<p>A határidők és csapatmunka jelentőségének megértése</p>
Kutatásmenedzsment kontextusának megismerése és terepgyakorlat szerzése	<p>“...Csalódásnak talán azt tudom felhozni, hogy nem tudtunk 100%-ban elérni minden önkéntest, volt egy „láthatatlan közeg”, akiket semmilyen módszerrel nem tudtuk elérni.”</p>	<p>A kutatói elköteleződés jelentősége a kivitelezés szempontjából</p>
	<p>“...a kitöltési hajlandóság növeléséhez használt eszközök tetszettek a legjobban. A rendszeres megjelenés a terepen, a jutalmak és a vizuális eszközök nem jelentenek bonyolult feladatot, mégis hatásosak és megtapasztalhattam azt, hogy milyen lényeges egy munka kis jelentőségűnek tűnő dolgait biztosítani. A verbális kapcsolatfelvételtől nem is beszélve. Tanulságos volt nézni és utánaozni a tapasztalt kutatókat, hogyan közelítik meg az önkénteseket, hogy azzal jobban hassanak a kérdőív-kitöltésre. Határozottak voltak abban, hogy kitöltessék a kérdőívet, akiknek nehéz lett volna nemet mondani, mégis szimpatikusak tudtak maradni. Úgy gondolom, hogy az ilyen, az egész projekt szempontjából nüanszok, azok, amik igazán hatnak az adatfelvételi eredményességre és gyakorlat nélkül nem elsajátítható.”</p>	<p>A kutatói munka komplexitásának megértése</p>

	<p>“...a földhözragadt információk és praktikus ismeretek hozzá tartoznak a terepen való kutatói munkához. Nem elhanyagolható, hogy egy ekkora helyen, rengeteg energiát emészt fel a logisztika a távolság, a meleg, a cipekedés, a tömeg és minden egyéb. A munka legfárasztóbb része nem is maga az adatfelvétel, az önkéntesekkel való kapcsolat megteremtése, hanem az addig való eljutás.”</p>	A kutatói munka nehézségeinek megértése
	<p>“A Balaton Soundra egyedül mentem gyakoronkként. Maga a kiköltözés folyamata jól megmutatta nekem, hogy milyen sokféle feladattal jár egy kutatás. Nem pusztán az adatok elemzése vagy azok felvétele, de annak körülményének a megteremtése is a kutatás része. Egy ilyen speciális terepre pedig kifejezetten komoly munka a megszervezni a helyszínt.”</p>	A kutatómódszertan terepspecifikus alkalmazásának megértése
	<p>“...bár mindent megtettem a terepen, amit csak tudtam és a kutatásvezetőm is elégedett volt a munkavégzésemmel, úgy érzem tudtam volna még többet is tenni. Saját jellememet ismerve tudtam, hogy a sok emberrel való állandó kommunikáció könnyen legyengíthető, azonban a kutatás kezdete előtt reméltem, ez nem fog nagy akadályt okozni nekem. Amennyiben továbbra is ezen a szakmában szeretnék dolgozni, ezen javítanom kell.”</p>	Kutatói önreflexió, önkritika megfogalmazásának jelentősége a problémamegoldással összefüggésben
A meglévő tudományos ismeretek alkalmazása a reflexió során	<p>“...Érdekes volt a bázis használata, ugyanis inkább azok az önkéntesek jöttek be és ültek le a bázisra, akik a fesztivál területén sátoroztak. Ugyanis itt volt hűtőszekrény és konnektor. Viszont a bázisra is mindig ugyanazok a személyek tértek be megpihenni. Velük viszont egészen közeli viszonyt sikerült kialakítanunk és szívesen beszámoltak az önkéntes tapasztalataikról. Az is segített a közeledésben, hogy megengedtük nekik, hogy használják a wifit és a konnektorunkat.”</p>	A kutatómunkában kapott feladatok interiorizálása
	<p>“...Volt egy másik lány is, aki egy nehéz családi háttérből származott és azért vállalt önkéntességet, mert nem akart otthon lenni.”</p>	A kutatómunkával járó komplex emocionális helyzetek megértése
	<p>“...beszélgettem a kapuban álló biztonságiőrökkel...(megj. aki elmesélte a munka nehézségeit). Úgy gondolom, hogy az őszinteség azért juthat ki a kutató számára, mert ő is egy fogaskereke az adott terepnek.”</p>	A kutatói sikerélmények megélése
	<p>“Megtalálni azt a pillanatot, amikor az alany nem túl fáradt, nem zavarjuk meg az étkezésben, lesz ideje a következő 10-15 percben és még jobb időtöltést is ajánlhatunk, mint, amit éppen kitalálna magának a várakozás alatt, az nem is feltétlen a kutatón múlik. Ellenben softskilleket és jelenlétet igényel az, amit ilyen helyzetben kontrollálni lehetne, elengedhetetlen, hogy a kutató ne csak rutinból menjen terepre.”</p>	A riport megteremtésének, mint a terepmunka egyik kulcsmozzanatának megértése

1/b. számú melléklet: Kutatói készségekhez való hozzájárulás - Kapcsolatfejlesztés, saját szerkesztés London és társai (2003) alapján

A fiatal kutatók számára nyújtott előnyök	Junior kutató megélése – a kutatói beszámolók alapján*	Szenior kutatók megfigyelése a junior kutatókra vonatkozóan
Szakmai együttműködés és kutatói közösség	“...A kutatásba a kérdőív és a vezérfonál létrehozásánál léptem be. A megbeszéléseken rengeteg brainstorming volt, sok ötlettel vagy javaslattal próbálkoztam, néha aggódtam is, hogy elhúzom vele a megbeszéléseket, de élveztem, hogy megpróbálhatom alkalmazni a tanultakat és a korábbi tapasztalataimat. Sokat tanultam a tapasztalt kutatók visszajelzéseiből, hogy miért ne működne valami vagy eleve abból, ahogy megpróbáltak megfogni egy-egy problémát.”	A kutatói közösség biztonságának megélése, amely egyben kreativitást növelő és bizonytalanságot csökkentő közeg
Kutatói egyenrangúság a szenior-junior kutatók között	“... A közös munka szerencsére többször előben is zajlott, így lehetőség volt bemenni a TK épületébe. Ez azért is fontos, mert a kutatói életnek nem csak a „munka”, de az irodai atmoszféráját is meg lehetett ismerni. Mindez pedig inspiráló volt. A folyosón falra tűzött tanulmányok, kedves, útbaigazító kutatók és az irodákban megmutatkozó különböző munkafolyamatok: falra ragasztott posztitek, felhalmozott könyvek stb...”	A kutatási infrastruktúra megismerésének jelentősége

1/c. számú melléklet: Kutatói készségekhez való hozzájárulás – Identitás kialakítása, saját szerkesztés London és társai (2003) alapján

A fiatal kutatók számára nyújtott előnyök	Junior kutató megélése – a kutatói beszámolók alapján*	Szenior kutatók megfigyelése a junior kutatókra vonatkozóan
Aktív kutatástervezői és értékelői szerepvállalás (a passzív kutatói szerepvállaláshoz képest)	“...tanulságos volt, hogy az informális (a témát amúgy a kutatás is érintette), milyen jelentős része a projekt-szervezésnek és, hogy szabad és szükséges rá hagyatkozni, legyen bármilyen „komoly” dologról is szó.”	A megfigyelő és a megfigyelt viszonyának rendszerszintű megértése
Kritikai gondolkodás erősítése	“...Ez pedig jó példája annak, hogy a társadalomban meglévő kutató jelenlétével kapcsolatban nem csak azt a kérdést lehet feltenni, hogy mennyire formálja a kutatás a vizsgálatának tárgyát, hanem azt is, hogy pozitív vagy negatív irányba teszi-e.”	A transzparens kommunikáció mint korosztályi kommunikációs jellemző jelentőségének megértése a kutatás során
Büszkeség és felhatalmazás érzése	“...az egyik önkéntes, aki épp az alapképzését kezdte az egyetemen, nagy érdeklődést mutatott az iránt, hogyan működik egy kérdőív megalkotása és mennyire lehet szükséges ehhez szociológiai végzettségre. Én megválasztam a kérdéseit, elmondtam véleményem (személyes, szakmai) és kontaktot is cseréltünk. Úgy gondolom, hogy ezzel hozzájárultam a terep formálásához,”	A hallgató magabiztosan fogalmazza meg saját munkájának középtávúként percepiált sikerét – ez a szakmai büszkeség, és annak artikulálása generációs sajátosságnak tekinthető.

* A kutatói beszámolók anonimitásának megóvása érdekében bizonyos idézeteket csak részlegesen közlünk.

2. számú melléklet: A fiatal kutatók igényei a kutatói készségek elsajátítását illetően a felsőoktatási intézményektől, gyakorlati helyektől és fiatalbarát kutatási projektektől, a fiatal kutatói beszámolók alapján, saját szerkesztés London és társai (2003) alapján, 3 fokú skálán értelmezve (fontos, kevésbé fontos vagy nem fontos szempont)

Kutatói készségekhez való hozzájárulás	A fiatal kutatók számára nyújtott előnyök	Felsőoktatási intézmények	Szakmai gyakorlati helyek	Fiatalbarát kutatási projektek
Tudásfejlesztés	Jelentős kutatói, elemzői és írásbeli készségek elsajátítása	Fontos szempont	Nem fontos szempont	Fontos szempont
	Munkaerőpiaci alkalmazkodóképesség, értékes szakmai kapcsolati hálózat kiépítése	Kevésbé fontos szempont	Fontos szempont	Fontos szempont
	Kutatásmenedzsment kontextusának megismerése és terepgyakorlat szerzése	Kevésbé fontos szempont	Kevésbé fontos szempont	Fontos szempont
	A meglévő tudományos ismeretek alkalmazása a reflexió során	Kevésbé fontos szempont	Fontos szempont	Fontos szempont
Kapcsolat-fejlesztés	Szakmai együttműködés és kutatói közösség	Kevésbé fontos szempont	Kevésbé fontos szempont	Fontos szempont
	Kutatói egyenrangúság a szenior-junior kutatók között	Nem fontos szempont	Nem fontos szempont	Kevésbé fontos szempont
Identitás kialakítása	Aktív kutatástervezői és értékelői szerepvállalás (a passzív kutatói szerepvállaláshoz képest)	Nem fontos szempont	Nem fontos szempont	Fontos szempont
	Kritikai gondolkodás erősítése	Fontos szempont	Kevésbé fontos szempont	Fontos szempont
	Büszkeség és felhatalmazás érzése	Nem fontos szempont	Kevésbé fontos szempont	Fontos szempont

Irodalomjegyzék

Az iskolai közösségi szolgálat (IKSZ) fogalmai és alapelvei Forrás: https://www.oktatas.hu/koznevelis/iskolai_kozossegi_szolgalat/gyik
Letöltés dátuma: 2024. 04. 23.

Babbie, E (2020). A társadalomtudományi kutatás gyakorlata. Budapest: Balassi Kiadó.

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

Bodó, M., & Markos, V. (2019). Az iskolai közösségi szolgálat diákattitűdjének vizsgálata végzős középiskolások körében. *Educatio*, 28(3), 616–623.

Borgulya, A., & Hahn, J. (2008). Work related values and attitudes in Central and Eastern Europe. *Journal for East European Management Studies*, 216–238.

Bauer, B., Pillók, P., Ruff, T., Szabó, A., Szanyi F. E., & Székely, L. (2016). Ezek a mai magyar fiatalok! Magyar Ifjúság Kutatás 2016 első eredményei. Új Nemzedék Központ.

Checkoway, B., & Richards-Schuster, K. (2003). Youth Participation in Community Evaluation Research. *American Journal of Evaluation*, 24(1), 21–33.

Delgado, M. (2006). *Designs and methods for youth-led research*. Sage.

Gomez, R.J., Ryan, T.N (2016). Speaking Out: Youth Led Research as a Methodology Used with Homeless Youth. *Child Adolesc Soc Work Journal* 33, 185–193.

Hawke, L. D., Relihan, J., Miller, J., McCann, E., Rong, J., Darnay, K., ... & Henderson, J. L. (2018). Engaging youth in research planning, design and execution: practical recommendations for researchers. *Health expectations*, 21(6), 944–949.

London, J. K., Zimmerman, K., & Erbstein, N. (2003). Youth-Led research and evaluation: Tools for youth, organizational, and community development. *New Directions for Evaluation*, 98, 33–45.

Markos, V. (2016). Közösségi szolgálat vagy önkéntesség? *Educatio*, 25(3), 444–450.

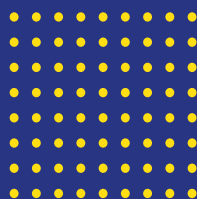
Ozer, E. J. (2016). Youth-led participatory action research: Developmental and equity perspectives. *Advances in child development and behavior*, 50, 189–207.

Smith, E. R., Mackie, D. M., Claypool, H. M. (2016). *Szociálpszichológia*. Budapest: ELTE Eötvös Kiadó.

Szabó, A. (2019). A 2019-es Aktív Fiatalok Magyarországon kutatásmódszertana. In Szabó Andrea – Susánszky, Pál – Oross Dániel: *Mások vagy ugyanolyanok* (pp.: 295–299). Belvedere Meridionale.

Szakmai gyakorlat: számos lehetőséget tartogat (2021) Forrás: https://www.felvi.hu/hallgatoknak/karrier/szakmai_gyakorlat Letöltés dátuma: 2024. 04. 23.

White, D. J., Shoffner, A., Johnson, K., Knowles, N., & Mills, M. (2012). Advancing positive youth development: Perspectives of youth as researchers and evaluators. *The Journal of Extension*, 50(4), 5.



ÖNKÉNTESKÉNT, SZERVEZETI KERETEK KÖZÖTT – IFJÚSÁGI NONPROFIT SZERVEZETEK ALAPÍTÁSA ÉS FENNTARTÁSA

Absztrakt

– Póto Judit –

Nonprofit szervezetet bárki alapíthat, elég hozzá az a döntés, hogy az „ügy” képviselője, a választott küldetés megvalósítása hatékonyabbnak tűnik formalizáltabb keretek között. Ezzel azonban az is együtt jár, hogy az ügyet szolgáló önkéntesek az alaptevékenység szervezésén felül egy szervezet működtetésének kérdéseivel is kénytelenek szembesülni, azok operatív, fejlesztési-növekedési és utódlási aspektusaival együtt, amelyek számos – akár idegen és váratlan – kihívást jelenthetnek.

Ifjúsági nonprofit szervezetek esetében még hangsúlyosabban merül fel ez a kérdés. Hogyan lehet a fiatalok bevonásával együtt, önkéntesen működtetni civil szervezetet? Hogyan tudjuk elérni, hogy a szervezet működése fennmaradjon, noha a fiatal önkéntesek jellemzője, hogy az életszakaszuk változásával változik az önkénteskedésre fordítható idejük? Hogyan tudjuk biztosítani az utódlást?

Jelen tanulmányban a Magyar Cserkészszövetség helyi szervezeteit, a cserkészcsapatokat vizsgáló kutatás eredményei kerülnek bemutatásra. Ezek a helyi szervezetek tisztán önkéntesek koordinációjából működnek. A kutatás fontos szegmense volt annak a témakörnek a vizsgálata, hogyan érdemes önkéntesként egy új, helyi ifjúsági szervezetet létrehozni, hogyan tudjuk bevonni az első önkénteseket, hogyan tudjuk elérni, hogy a szervezet hosszabb távon is fenntarthatóvá váljon. A továbbiakban először a szervezeti növekedés releváns (a szervezetek kezdeti szakaszait tanulmányozó) megállapításai olvashatók. Ezután következik – az empirikus kutatásra támaszkodva – annak a leírása, mi jellemző a kis, kevés önkéntessel (illetve tisztán önkéntesek bevonásával) működő ifjúsági szervezetekre, hogyan érdemes a növekedés és a továbblépés kihívásait kezelni, valamint hogyan működhet az utódlás. Végül pedig az ezekből származó tanulságok és javaslatok olvashatók.

Kulcsszavak: civil szervezet, önkéntesség, alapítók, szervezeti növekedés, utódlástervezés

Bevezetés

Az önkénteskedésnek számtalan formája, motivációja és pozitív hatása van. Az önkénteskedés jót tesz az önbecsülésnek, növeli a közösségi kapcsolódásokat, segíthet a tapasztalatszerzésben, akár munkahelyen releváns gyakorlat is szerezhető általa, vagy egyszerűen támogatja az egyén kiteljesedését és jó érzéseit (Bartal – Kmetty, 2019; Bartal, 2019; Hustinx, 2008). Ha pedig az egyén már döntött az önkénteskedés mellett, még mindig többféle lehetősége van a formára vonatkozóan. Dönthet úgy, hogy egyéni – vagy akár kisközösségi – szinten, informálisan önkénteskedik; ilyen például az, amikor egy

baráti társaság összebeszél, hogy a közeli parkerdőben összegyűjti a szemetet; de akár ugyanennek a példája volt, amikor 2022-ben a záhonyi határátkelőhelyre tömegesen érkeztek az egyéni indíttatásból felkerekedők, akik azért mentek, hogy egyéni segítségüket ajánlják fel az Ukrajnából odaérkező menekülők számára.

Ez az egyéni és informális út később keretek közé szerveződhet akkor, ha az egyén szívesen folytatja hosszabban vagy rendszeresen az önkéntes tevékenységet. Ennek következménye lehet az, ha csatlakozik egy nonprofit szervezethez, amelyik épp azt a tevékenységet foly-

tatja, amivel ő is szeretne foglalkozni (például éppen rendszeres szemétszedő alkalmakat szervez a város környéki erdőkbe). Ennek számos előnye van: meg lehet tanulni a kialakult jó gyakorlatokat, például hogy mi a legkényelmesebb felszerelés egy ilyen szemétgyűjtő túrához, vagy mekkora távra és területre érdemes tervezni. Az egyén közösségbe és/vagy szövetségesek közé kerül, akik ugyanolyan vagy hasonló értékeket képviselnek a tevékenységükben, mint Ő; ráadásul együtt nagyobb a sikerélmény is. A munkafolyamatok is szervezettebbek így, nem kell például az egyénnek foglalkoznia azzal, ki és hová fogja a végén elszállítani az összegyűjtött szemetet.

Mi van azonban akkor, ha nincs a környéken olyan civil szervezet, ami pont beleillik az egyén elképzeléseibe? Ebben az esetben még mindig ott a lehetőség, hogy az ember saját maga indítson egyet. Ezt a lehetőséget gyakran választják az önkéntesek, mert a rendszeresség, a hosszú távú hatások, a munkamegosztás, így a nagyobb eredményesség csak az egyik része a várható nyereségnek. Ezek mellé felsorakozik még a közösség identitásának megerősítése, de akár a forrásteremtés lehetősége is (aminek az igénye egy idő után valószínűleg felbukkan).

Arra, hogy egy jó önkéntes kezdeményezés formalizálására a válasz nem az, hogy az önkéntesek csatlakoznak egy létező szervezethez, hanem az, hogy alapítanak egyet, gyakran láthatunk példákat, talán azért is, mert az ügy iránti elköteleződés gyakran a legfontosabb motivációt jelenti. Így ha az egyén vagy egyének nem találnak az elképzeléseikbe beleilleszkedő, „kész” szervezetet, akkor könnyen tűnik logikus lépésnek elkezdni egy újat. Ezzel a lépéssel azonban azok az önkénteskedni vágyók, akik azért választották ezt a formát, mert ily módon hatékonyabbnak tűnik az önkénteskedésük, egy sor olyan kihívással is szembesülnek, amelyek a szervezeti keretek, a rendszeresség igénye, a szervezet működtetése kapcsán merülnek fel. Mindeközben pedig válaszolni kell azokra a kérdésekre is, hogyan lehet az önkénteskedést kiegyensúlyozni az élet többi területével, hogyan lehet plusz erőforrásokat (azaz további önkénteseket) bevonni, mi az az alaptevékenység és ezzel párhuzamos szervezeti misszió, amit kölcsönösen meghatározva az önkéntesek le tudják írni a tevékenységüket, illetve le tudják határolni, mit csinálnak és mit nem csinálnak.

A tanulmány menedzsment-szempontról vizsgálja azokat az aspektusokat, amelyekkel szembe kell nézniük azoknak az önkénteseknek, akik szervezetalapításra adják a fejüket. A vizsgálódás célja az, hogy bemutassuk, mi vezet sikerre, azaz hogyan lehet az önkéntes tevékenységet hosszabb távon, rendszeresen, megbízhatóan és fenntarthatóan működtetni szervezeti keretek között akkor, ha egy újonnan alapított szervezetről beszélünk. Különösen jelentős ez akkor, ha ifjúsági nonprofit szervezetekről beszélünk, s még jelentősebb akkor, ha fiatalok bevonásával működik a szervezet. A fiatal önkéntesek jellemzője ugyanis, hogy életállapot-változással (házasság, munkakezdés, gyermekek vállalása) a fókuszuk máshova kerül az önkénteskedés helyett (Willems et al, 2012; Willems – Walk, 2013; Kim – Morgül, 2017); illetve az ezen a területen működő szervezetek gyakran valamilyen speciális életszakaszhoz is kapcsolódnak (pl. középiskolához, egyetemhez), így a befejezéssel az önkéntesek kisebb-nagyobb mértékben eltávolodnak a szervezettől. Szükségszerű tehát, hogy az ilyen területen alakuló nonprofit szervezetek fókuszba helyezik a hosszú távú fenntarthatóság kérdését az önkéntesek (és a szervezet vezetői) cserélődése mellett.

A továbbiakban először a szervezeti növekedés és a menedzsment szemszögéből mutatjuk be a releváns területeket, vagyis azt, milyen területekre, kérdésekre érdemes fókuszálni, ha az ember szervezetet alapít, és szeretné azt hosszú távon működtetni.

A szervezeti keretek vizsgálata a szervezeti növekedés szemszögéből

Mi történik, ha szervezeti keretek közé helyezük az önkéntes tevékenységeinket? Hogyan működik egy új szervezet? Milyen történésekre, milyen kihívásokra érdemes számítani az első időkben? És milyenekre később? Ezekre a kérdésekre a szervezeti növekedés elméleteitől kaphatunk válaszokat. Azokból kiderül, hogy a szervezetek működése és növekedése nem mindig stabil és főleg nem statikus, hanem különböző (krízismentes és krízises) szakaszokból tevődik össze. Így pedig a szervezet stabilitásán dolgozó vezető időről időre új és ismeretlen menedzsment-kihívásokkal kénytelen szembesülni (Steinmetz, 1969; Adizes, 1979; Greiner, 1996; Terpstra, 1993; Phelps, 2007; Belka, 2019).

A krízismentes szakaszok közös jellemzője, hogy kiegyensúlyozott fejlődés jellemzi őket, megszilárduló szerkezeti elemek, bevált megoldások egyre bővülő gyűjteménye, kialakult eljárások és a tanulságokon alapuló növekedés figyelhető meg. Miután azonban a szervezet elegendően sokáig haladt előre ebben a megerősödő fázisban, akkor – éppen a sikeres működés következményeképpen – elkezdnek felgyűlni azok a problémák, amiket az adott szakaszban működő struktúra már nem tud kezelni a méretnövekedés miatt. Azok a rendszerjellemzők, amik a szakasz elején a vállalat továbbfejlődését szolgálták, a szakasz végén a gátjaivá válnak, és egy krízis-időszakot váltanak ki (Greiner, 1996).

A nonprofit szervezetek esetében ezeket a menedzsment-kihívásokat további két tényező nehezíti. Egyrészt az, hogy a szervezetben tevékenykedők gyakran önkéntesek, még a vezetői szinteken is; másrészt olyan speciális területek is jelen vannak (mint például a forrásteremtés), amelyekre nehezebb a menedzsment területéről jó gyakorlatokat gyűjteni; harmadrészt pedig az a jelenség, hogy a kihívások megoldását támogató eszköztár (a menedzsment-ismeretek) sokszor nem élvez prioritást a szervezet jótékony jellegű, vagy legalábbis kifelé forduló alaptevékenységének ellátásához képest – pedig a szervezet fenntarthatóságának biztosítása épp a szervezeti missziót szolgálná hosszabb távon.

A szervezeti növekedés kezdeti szakaszaiban az egész szervezet jövője azokon az önkénteseken múlik, akik a szervezetet megalapítják. Az ő személyes képességeiken, érdeklődésükön és beállítódásukon múlik, hogy a szervezet alaptevékenységét mennyire sikerül kialakítani; hogy milyen és mekkora figyelem irányul a szervezet háttértámogatására; milyen mértékig kerülnek kialakításra a munkamegosztás és együttműködés formái, és mennyire tud a növekvő szervezet (és az alapító) felkészülni a szervezet átadásának, az utódlásnak az eseményére, amely egy fontos mérföldkő a szervezet fennmaradása szempontjából. Az alapító önkéntesek számára ugyanakkor fontos, hogy átlássák, hogyan viszonyulnak a működés különböző területeihez. Ezeket a következő kategóriákban gyűjtöttük össze:

Az ötlet és az alapító(k) szerepe

Az ötlet szerepe a szervezet születésében vitathatatlan (Gupta – Chin, 1993; Smith et al., 1985; Belka, 2019). A fő kérdés minden esetben az, hogy mi az az igény, amelyre válaszul a szervezet létrejött? Piaci cég esetében ez a kérdés úgy jelenik meg, hogy van-e valódi igény arra termékre vagy szolgáltatásra, ami kialakul az ötletből; egy ponton túl pedig az is kérdés lesz, hogy ez a valódi igény átváltható-e fizetőképes keresletre (Galbraith, 1982). A civil szervezetek esetén az igény megjelenése gyakran nem valamilyen többletként, hanem hiányként



jelenik meg (Kimberly, 1979). Fentebb említett példák, akár az erdei szemétszedés, akár a menekültek támogatása esetében az – eleinte – informálisan tevékenykedő önkéntesek nemcsak észlelik ezt a hiányt, hanem tesznek is érte; majd pedig a szervezeti formalizálás irányába léphetnek. Ebből a folyamatból az látszik, hogy a civil szervezetek létrejötte körül fontos hatást gyakorol a környezet, illetve az a jelenség, hogy van egy egyre inkább növekvő elégedetlenség, amelyre azonban a helyi szereplők, az elérhető intézmények vagy egyéb szolgáltatások nem adnak választ (Kimberly, 1979). Ez a hiánymotiváció azért fontos, mert ez lehet az a faktor, amiből a civil szervezet stratégiai célja, meggyőződései és kezdeti energiája (vagyis az ügy melletti elkötelezettség) fakadnak.

Ez a külső igény tehát létrehozhatja az ügyet, ez azonban önmagában nem elég az új szervezethez: kell ugyanis egy vezéralak, aki az ügyet sikerre viszi, és akinek a víziójához lehet kapcsolódni. Kimbely öt kulcstulajdonságot emel ki, amelyeket az alapítóban sikertényezőknak tart: komoly elégedetlenség a fennálló struktúrával és szolgáltatásformákkal kapcsolatban; kockázatvállaló attitűd, amely kísérletező hajlammal párosult; erős cselekvésorientáció és gyors döntéshozatali képesség; vizionárius beállítódás, amely kész jövőbeni forgatókönyveket felrajzolni, és szívesen hagyja a részleteket a csapat többi tagjára; optimizmus, amely ugyanakkor erős túlélési ösztönrel párosul, és gyors tanulásra képes.

Mi történik az alapítóval a későbbiek során? A szervezeti növekedés elméletei gyakran megemlítik (pl. Steinmetz, 1969; Greiner, 1972; Smith et al., 1985), hogy az alapító időnként csak egy bizonyos pontig tud konstruktívan részt venni a szervezet működésében. A későbbi szakaszokban már olyan belső átrendeződés, másfajta struktúrák kialakítása szükséges, amelyekhez csak kivételes adaptációs és önfejlesztési kompetenciával bíró alapítók tudnak alkalmazkodni. Így gyakran előfordul, hogy a szervezet alapítója egy bizonyos pont után visszavonul a működésből, és esetleg akár újabb szervezet alapításába fog. A másik út a szervezet szempontjából kevésbé konstruktív: ekkor az alapító – gyakran öntudatlanul – „nem engedi” növekedni a szervezetet, amely esetben az egyszemélyes vezetés korlátai a szervezet korlátaivá válnak. Így az vagy ugyanazon a szinten stagnál, vagy a benne dolgozó munkatársak akár megpróbálhatják

elérni az alapító háttérbe vonulását, akár együttműködő, akár kisebb-nagyobb mértékben konfrontatív eszközöket is alkalmazva, a szervezet továbbnövekedése érdekében.

Az alaptevékenység

Miután az a döntés megszületett, hogy az ötletből megvalósítás lesz, a friss szervezet a tevékenységein keresztül tulajdonképpen azt próbálgatja, hogy az ötlete egyáltalán életképes-e vagy nem (Lippit – Smith, 1967). A fő kérdés pedig az, hogy konkrétan mi az a szolgáltatás, ami az eredeti ötletben benne foglaltatik: mettől meddig tart, mik a kifejeződései, hogyan lehet megvalósítani. Ez a kérdés ebben a szakaszban konkrét tevékenységeken keresztül jelenik meg: ha fel akarunk építeni egy játszótérrel, milyen konkrét építmények lesznek benne? Ha egy önképző kört akarunk alakítani, milyen gyakran találkozunk és mik lesznek az egyes találkozások tartalmi? Ha rendszeresen ételosztást szeretnénk szervezni, hogy fognak kinézni azok a konkrét keretek, amelyek mentén ez a tevékenység megvalósul? A konkrét tevékenységek egyúttal „realitáspróbák” is. Az érintettek visszajelzései alapján kiderül, mi megvalósítható, mire van igény, milyen gyakorisággal működik a szolgáltatás, mi szolgálja az eredeti ügyet – ez pedig visszahat az eredeti jövőképre, és azt egyre jobban tudatosítja.

A tevékenység a kezdeti szakaszban még célorientált és projektszerű: egy-egy rendezvényre való készületet a határidő (tehát a rendezvény) határoz meg, és nem az a kérdés, hogy mennyi munkaóra van rá, hanem hogy a szervezet tagjai mit szeretnének ott látni – ehhez mérten dolgoznak az előkészületeken. A kényszerítő kereteket nem a munkaórák adják meg (hiszen önkéntes tevékenységről beszélünk), hanem az egyéni élet egyéb kényszerítő körülményei, vagyis a család, illetve a munkahely által meghatározott keretek, amik által meghagyott „maradék” időben lehet az önkéntes tevékenységgel foglalkozni.

Az önkéntesmenedzsment és a vezetés

A szervezet indulásának idején önkéntesmenedzsmentről (formális szinten) nem beszélhetünk. A vezetés vagy egy-két ember viszonyából áll, vagy a több ember közti viszony teljesen informális. Az együttműködés módját a személyes kapcsolatok határozzák meg (baráti vagy házastársi kapcsolatok); a tevékenység ritmusát az egyéni életritmusok (mennyi fér bele a szabadidőbe);

a munkamegosztás teljesen informális, és nem feltétlenül tudatos. Megfigyelhetőek akár megfeszített, intenzív, számolatlan mennyiségű munkaórával teli szakaszok (például egy intenzív hétvége, amikor hajnaltól késő estig tart egy találkozó vagy egy rendezvény, amire ráadásul egy ugyanilyen hosszú nap az előkészület), ugyanakkor teljes szünetek is (akár több hét vagy több hónap) a tevékenységben (Lippitt – Smith, 1967). A vizsgálatba bevont szervezeteknél megfigyelhető jellemzők ebben a tekintetben teljesen összecsengenek az induló vállalkozások szakirodalmi leírásával.

Támogató területek (adminisztráció, pénzügy, jogszabályi megfelelések)

Ezek a területek az alapító(k) által vezetett, első növekedési szakaszba eső szervezeteknél teljesen háttérbe szorulnak a szűken vett szolgáltatáshoz képest. Mivel a szolgáltatással kapcsolatos tevékenységek kialakítása és betanulása sok energiát köt le, a háttér folyamatok irányában egyáltalán nincs érdeklődés. Ehhez hozzájárul, hogy – mivel önkéntes bárki lehet – a szolgáltatás kialakítói nem feltétlenül rendelkeznek a munkájukból vagy egyéb forrásból fakadó háttér tapasztalattal a szervezés, az adminisztráció, a pénzügyek kezelése vagy a forrásteremtés területén; vagyis arról sincs tapasztalatuk, hogy ez miért lenne fontos, vagy hogy mennyi többletet adhatna egy szervezet alaptevékenységéhez.

Ezt pedig egy olyan vélekedés is gyakran tovább erősíti, hogy ezekre nincs is szükség. A segítő és társadalmi felelősséget vállaló alaptevékenység és az azt megalapozó értékrend felől nézve könnyen kialakulhat egy olyan szemlélet, hogy a negatívan megítélt forprofit szférához nem csak a bevételhajtás, hanem a professzionális menedzsment és folyamatirányító eszközök is hozzátartoznak, tehát ha nem a bevétel megszerzése a cél, akkor ezek feleslegesek (Dobrai – Farkas, 2014). A másik háttérgondolat pedig az lehet, hogy ez „csak” egy önkéntes tevékenység, félig a privát és informális szférában, tehát milyen támogató folyamatokra is lehet szükség? Azok „különben is csak szükségtelen rossz, ami elvonja a figyelmet az alaptevékenységtől” – ez egy gyakori érvelés a szervezet tagjaitól.

Szervezeti misszió és stratégia

Egy frissen alakuló szervezet önkéntes vezetője gyakran nem tud jól megformált válaszokat adni arra kérdésre, hogy mi a szervezeti misszió vagy hol szeretne lenni tíz év múlva. Ez azonban nem jelenti azt, hogy nincs a szervezetnek jövőképe, inkább azt, hogy időnként nem tudatos. Mivel azonban a szervezeti missziótól a konkrét (lebontott) tevékenységig vezető gondolati ív egyetlen (vagy legfeljebb két-három) emberben megy végig, nem szükségszerű, hogy ez az ív tudatosuljon – mindaddig, amíg koherens.

A szervezeti misszió, vízió és stratégia így gyakran a konkrét tevékenységek szintjén jelenik meg (mint majdnem minden más is ebben a szakaszban), ugyanakkor az alapító vezető fejében általában létezik egy elképzelt jövőkép, amihez igazítja a konkrét tevékenységeit (még ha elmagyarázni nem is tartja fontosnak). Ettől függetlenül a vízió és a stratégiai jövőkép lehet nagyon sikeres, sőt, az első stratégiai mérföldövek sok esetben egészen tiszták – a problémák ebben a témakörben inkább a szervezetek későbbi növekedési szakaszaiban jellemzőbbek.

Identitás, alapértékek, szervezeti kultúra

Ezeknél a szervezeteknél fontos kiemelni a szervezeti identitás egy alapító-specifikus sajátosságát: hogy hajlamos nagyon szorosan összekapcsolódni az alapító vezető(k) személyes identitásával. Ez abból a lehetetlen felelősségből fakad, hogy a feladatokat nincs kinek átadni, így minden érkező probléma praktikusán az alapító vezetőé.

Ez egy újabb olyan vonás, amely ugyanúgy megfigyelhető nonprofit ill. forprofit szervezeteknél is: az alapító időnként olyannyira „egybeforr” a szervezettel, hogy magát is azzal azonosítja, és semmilyen (időbeli, energiabeli, kommunikációbeli) elhatárolásokat nem tesz. Ennek előnyei a szervezet fejlődése során. Vannak előnyei a vezető személyes fejlődése szempontjából is (például fejlődés a komplex problémakezelésben, döntéshozatalban, a jövőkép koherens képviselésében, stb.), így komoly szakértők lehetnek az ilyenfajta vezetők: bátor, döntésképes, a kockázatot jól kezelő, komplex rendszereket egyben látó, a felelősséget hordozni tudó emberek. Ugyanakkor ennek a mintának lehetnek hátrányai, amelyek indokolhatják azokat jelenségeket,

amikor sikeres szervezetek szélsőséges módszerekkel „szabadulnak meg” a saját alapítójuktól, vagy az alapító egyenesen gátjává válik a további fejlődésnek, mivel egyszemélyes vezetésével akadályozza a munkamegosztás kialakulását, az információ transzparenssé válását, a folyamatok tanulhatóságát, vagyis a formalizálódás minden aspektusát.

A szervezeti jellemzők rövid bemutatása után lássuk, hogyan figyelhetők meg ezek a gyakorlatban, a vizsgált ifjúsági szervezetek körében, és hogyan történhet meg a szervezetek növekedése és a fiatalok bevonása a működésbe.

A kutatás részletei és módszertana

A továbbiakban egy átfogó kutatás eredményei olvashatók, amely a Magyar Cserkészszövetség helyi szervezeteit vizsgálta, mint olyan szervezeteket, amelyek hangsúlyosan az önkéntességre támaszkodnak (helyi szinten minden résztvevő, tag és vezető önkéntes). A cserkészmozgalom hivatalosan, szervezeti szinten a rendszerváltáskor indult újra Magyarországon, így a legrégibbi helyi szervezetek kb. 30 éves múltra tekintenek vissza. A szervezetek változatos méretűek, a kb. 12 fős taglétszámtól egészen a 450 főig; és működésükben is nagy különbségek figyelhetők meg. A cserkészcsapatok alaptevékenysége gyermek-foglalkozások megtartása, állandó kiscsoportokban (őrsökben), amelyeket egy fiatal önkéntes vezet, és amelyekből hosszú távú közösség épül.

A kutatás két adatforrásra támaszkodik. Az első egy rendelkezésre álló adatbázis, amely 1991 óta tartalmazza cserkészcsapatok adatait. Összesen 617 szervezet adatai találhatóak benne, amelyből 418 az elmúlt 30 év során valamikor megszűnt, 199 pedig ma is működik. A létszám-adatok nagy előnye, hogy egy ilyen szervezet esetén, mint egy cserkészcsapat, a létszám beláthatóan könnyedén tekinthető eredményváltozóknak is (hiszen minél jobbak a programok ill. jobban érzik magukat ott a résztvevők, annál több gyermek csatlakozik), illetve a szervezet sikerességének jó – és egyben nagyjából egyetlen könnyen mérhető – indikátora. Így tehát a létszám-adatokat vizsgálva jó alapfeltevés, hogy a létszámnövekedés valamilyen jó gyakorlat, a létszámcsökkenés pedig valamilyen probléma következménye. (Nem kell tehát az oksági viszonyok meghatározásán töprengenünk.)

A másik adatforrás egy teljeskörű szakértői lekérdezés, amely 2021-ben készült el, és a 199 működő szervezetre nézve tartalmaz szervezeti információkat. A lekérdezéseket félig strukturált interjúk formájában készítettük el, majd az ebből létrejövő minőségi adathalmaz feldolgozásához a tartalomelemzés (Krippendorff, 1995) módszertant alkalmaztuk. A tartalomelemzés és az arra épülő módszerek során a vizsgálat célja annak beazonosítása volt, hogy mely szervezeti jelenségek azonosíthatók be az egyes szervezetek működésben, illetve hogy ezek a jelenségek az adott növekedési szakaszban levő szervezetek hány százalékában jelennek meg.



A következőkben azokat az eredményeket vesszük sorra, amelyek akkor lehetnek érdekesek, ha az ember civil szervezet alapításán gondolkodik, vagy alapítóként működik egy civil szervezetben. A szövegben utalások történnek a későbbi szervezeti növekedési szakaszokra is (Pótó, 2023), a cél azonban az alapító és a szervezet viszonyának fókuszba helyezése volt, így a teljes növekedési modell bemutatása kívül esik e tanulmány keretein. A továbbiakban bemutatásra kerül, hogy a kutatás alapján

- mi jellemző a civil szervezetek működésére az alapítás utáni első növekedési szakaszban
- hogyan válhatnak a civil szervezetek átadhatóvá, amely a hosszú távú fennmaradás záloga
- hogyan tudunk egy ifjúsági civil szervezet vezetésébe bevonní fiatalokat
- mik az alapítók számára fontos tanulságok a szervezeti növekedés későbbi szakaszaiból.

Az alakuló civil szervezetek jellemzői

Az ötlet és az alapító

A szervezet – és az alapító – céljai között a vizsgált szervezeteknél is érzékelhető volt a „társadalmi hiány” és az ebből fakadó erős ügy melletti elköteleződés. Ez a szempont pedig átvisz az alapító személyes tulajdonságainak kérdésére.

Ahhoz, hogy az ember egy új ügy mellé tudjon állni – ráadásul egyedül –, speciális tulajdonságpalettával kell rendelkeznie, amelyet a szakirodalom elsősorban a vállalkozói léttel, a vállalkozási képességekkel kapcsolatban vizsgál (Scott – Bruce, 1987). A vizsgált szervezetekben a következők voltak megfigyelhetők az alapítókra vonatkozóan:

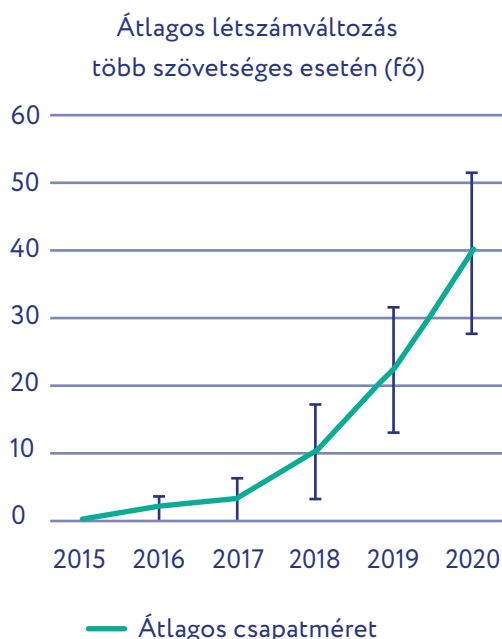
- Idős(ebb) életkor: Jellemzően 40 év felett, mivel a leggyakrabban motiváció a saját gyerekek vagy az unokák számára biztosítandó közösség volt. Másik jellemző motiváció az értékes közösség teremtése a település gyermekeinek számára (ez gyakrabban jelent meg kisebb településeken, például falvak esetében, amikor a gyerekek „láthatóbbak” és ismerősebbek a családon kívüli felnőttek számára is).
- Erős elköteleződési képesség: az alapító képes és hajlandó volt többéves elköteleződést vállalni az ügy mellett (és ezt az életmódja és életállapota is lehetővé tette).
- Elszántság és céltudatosság: az alapító képes volt egy olyan jövőképet megfogalmazni (elsősorban

magának), amely felé kitartóan tevékenykedhet.

- Tanulási képesség: a vizsgálatba bevont szervezeteknek van egy erős know-how-ja, amelyet meg kell tanulni. A szervezetscsoport országos ill. regionális központja által nyújtott formális képzéseken azonban csak egy részét lehet elsajátítani ennek a know-how-nak, az időbeli és a térbeli korlátok miatt. A bevont szervezeteknél fontos kérdésnek bizonyult, mennyire hozzáilleszthető ez a megtanulandó know-how az alapító önkéntes eredeti jövőképehez. Ha ez a kettő nagyon eltért egymástól, akkor – a mérési adatok alapján – az eredeti jövőkép maradt uralalkodó, vagyis az az elképzelés, amit az alapító vezető eredetileg elképzelt a szervezet működéséről. Ez viszont akadályozta a know-how sikeres elsajátítását, egyúttal bekorlátozta azt is, hogy a megalakuló szervezet mennyire tudott elkezdeni növekedni.
- Szövetségesek keresésének képessége: egy civil szervezet esetében ez kulcskérdésnek látszik, mert ambivalenciát hordoz magában. Ahhoz, hogy az ember (önkéntesen) valami újba kezdjen, szükségesnek látszik egy jókora adag elszántság és a cél felé való kitartó törekedés. Ez ugyanakkor nem feltétlenül olyan tulajdonság, amely könnyű együttműködést tenne lehetővé mások számára az alapító vezetővel. Ahhoz viszont, hogy a szervezet növelni tudja tevékenységét (és ezzel hatékonyságát), szükség van további önkéntesek bevonására. A mérési adatok (1. és 2. ábra) azt mutatják, hogy a növekedés a következőn múlt: Ahol az alapító vezető 3-4 felnőttél több, a szervezeti know-how birtokában levő vezető tudott maga mellé állítani (vagy amiatt, hogy ők eleve rendelkeztek ezzel, vagy úgy, hogy igen gyors ütemben elvégezték az ehhez szükséges képzéseket), az a szervezet gyorsan áthaladt az első növekedési szakaszon. Ahol azonban az alapító legfeljebb egy további embert tudott maga mellé állítani – vagy többet, de azok nem kaptak képzést – ott a megalakult szervezet benne maradt ebben az első szakaszban, akár igen hosszú időre (akár 10-20 évre is).

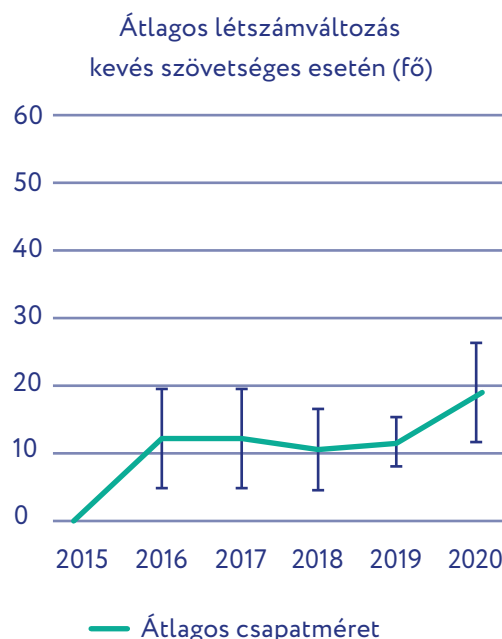


1. ábra: Szövetségesek bevonásának hatása (több szövetséges esetén)



Forrás: saját szerkesztés

2. ábra: Szövetségesek bevonásának hatása (kevés szövetséges esetén)



Forrás: saját szerkesztés

Az alaptevékenység

Az első szakaszba a vizsgálat során az egészen kis létszámú, 20 fő alatti tagsággal rendelkező szervezetek kerültek. Ez azt jelenti, hogy a tevékenységben egy-két gyermekcsoport vesz részt, és közvetlenül az alapító vezető által történik (ő vezeti a foglalkozásokat, és minden találkozásban részt vesz.) Az alapító vezetőnek lehet néhány felnőtt társa, aki részt vesz a vezetésben, de leggyakrabban ez egyetlen embert jelent: gyakran a házastársat, illetve, jellemző még valamely közeli munkatárs, például tanár-kolléga vagy a plébánián/parókián egy munkatárs. A vizsgált szervezetre jellemző, hogy az alapító vezetők idősebbek, határozottan felnőtt korúak (saját gyermekekkel vagy akár már unokákkal rendelkeznek).

Az interjúk eredményei alapján fontos kérdés, hogy az alapító vezető mennyire figyel oda a tevékenységeknek szóló visszajelzésekre. Mivel az ügy gyakran valami olyan, ami változást kíván meg a szűkebb vagy tágabb környezettől, úgy a negatív, meg-nem-értést sugárzó, ellenkezést kifejező visszajelzések természetesek (Kimberly, 1979). Ezért aztán nehéz kiválogatni, hogy a visszajelzések meddig az újdonságnak szóló tiltakozás természetes kifejeződései, és mikor jelzik azt, hogy

a jövőkép, amelyet az alapító képvisel, nem vonzó, nem lehet hozzá kapcsolódni, megvalósíthatatlan, vagy rossz a választott eszköztár.

Önkéntesmenedzsment és munkamegosztás

A vizsgálatba bevont szervezeteknél megfigyelhető jellemzők ebben a tekintetben teljesen összecsengenek az induló szervezetek szakirodalmi leírásával. Megfigyelhetők az erős személyes kapcsolatok; az informális munkamegosztás; a projektszerű, határidők által meghatározott, intenzív működés, majd az azt felváltó passzívabb („pihenő”) időszakok.

A vezetési stílus személyes, noha egy (és pontosan egy) kimondott alapító vagy vezető a vizsgált szervezetek formális keretei miatt muszáj, hogy legyen, így a felhatalmazott vezető megvan. Ez a vizsgált szervezetekben egyértelmű hierarchiát jelent: ez azonban nem elsősorban az utasításkiadás jogában jelenik meg (sok esetben nem nagyon van kinek utasításokat adni), hanem a végső felelősségvállalásban. Emiatt a döntéshozó szerep is kijelölődik, hiszen megalapozottan vonhatja magához a döntési jogkört az, akinek végül a döntés felelősségét is viselnie kell.

Fontos kérdés ezekben a szervezetekben a fiatal önkéntesek bevonása. A vizsgált szervezetek között vannak olyanok, amelyeknek a gyermek-tagjai nem jutnak el a kamaszkorig sem, amikor bevonhatóvá válnának a szervezet tevékenységébe, mert már előtte elhagyják azt. Vannak viszont olyanok, amelyeknél a fiatalok sikerrel maradnak a szervezet tagjai 4-5 évig, és ezután az első 2-3 vállalkozó sikeresen elvégzi azt az alapfokú önkéntes-képzést, amely lehetővé teszi, hogy bevont önkéntesként is elkezdjen tevékenykedni a szervezet életében – már nem csak résztvevői, hanem szervezői oldalon. Ez egyrészt azon múlik, hogy a szervezet programjai, tevékenységei mennyire vonzóak a fiatalok számára, de másrészt azon is, hogy az önkénteskedés, a szervezésbe való bevonás lehetőségei mennyire teremődnek meg. A kutatásból kiderül, hogy ez egy mérföldkő a szervezet hosszú távú fenntarthatóságának szempontjából.

Az önkéntesmenedzsment kiemelt területe az önkéntesek képzése, illetve azon belül a vezetők képzése-felkészítése, hiszen ez az első lépés a szervezet majdani átadása, vagyis az utódlástervezés témaköre felé. A kutatáson belül az első szakaszba eső szervezetek esetében a következők figyelhetők meg. Egyrészt a felnőttek (vezető)képzése zajlik, vagyis pontosabban: erre lenne lehetőség. A szervezetek egy része erre hangsúlyt is helyez, és ezek azok a szervezetek, amelyek nagyobb eséllyel elindulnak a növekedés útján. Másrészt az önkéntesek alaptervekenységhez szükséges képzésére való igény fontos és tudatos. Az alapító vezetők jellemzően tudatában vannak annak, hogy ez lenne az első fontos mérföldkő a szervezet fenntarthatóságának irányában. Ennek a megvalósítása azonban már gyakran ütközik problémákba, ugyanis az alapító vezetőknek sok lehetősége van azt (tudatosan vagy tudattalanul) kommunikálni, hogy tulajdonképpen mennyire (nem) hisz az utódlás koncepciójában és/vagy a bevonható önkéntesekben, ami befolyásolja azt, hogy a reménybeli utódok (vagyis ez esetben a fiatalok) elegendő bátorítást kapnak-e ahhoz, hogy egyáltalán el tudják végezni a szükséges képzéseket.

Támogató területek

A vizsgált szervezetekben – a szakirodalmi megállapításokat alátámasztva – azt láthatjuk, hogy az adminisztrációs kötelezettségeiket nem, vagy csak nagy késéssel látják el, és sok esetben „haszontalan szívességnak” élik meg.

A jogi és adminisztratív elvárásoknak való megfelelés nemcsak gyakorta elégtelen – főleg a GDPR korában –, hanem a vezetők sokszor elveszítettnek és esélytelennek érzik magukat a jogszabályok dzsungelében, és nem is próbálkoznak utána nézni a kötelezettségeiknek. A pénzügyek kezelése gyakorlatilag egyáltalán nem követett. Az eszközök kezelése pedig teljesen esetleges, nem is beszélve a külső partnerekkel való kapcsolattartásról. Fontos azonban azt is hangsúlyozni, hogy ez nem feltétlenül baj. A szervezet életben maradásának a kulcsa ebben a szakaszban a minőségi alaptervekenység, és nem pedig a minőségi háttérmenedzsment. Ezt jól mutatják a vizsgált alanyok közül azok a szervezetek, ahol a háttértevékenység (a pénzügy kezelése, az adminisztráció, a külső kapcsolattartás és érdekképviselés) kifejezetten jónak mondható – ez azonban jellemzően fordítottan arányos a létszámnövekedéssel.

Ennek a jelenségnek az lehet a magyarázata, hogy a kis méret miatt gyakorlatilag minden az alapító vezető(kö)n múlik, vagyis az ő figyelme és energiája a szervezet legfontosabb szűk keresztmetszete. Az pedig a vizsgálatból is kimutatható, hogy ahol maga az alaptervekenység kifogásolható, ott nincs növekedés. Így, ha az alapító vezető erre koncentrálna, akkor nem feltétlenül van ideje a háttérmenedzsmentre. A vizsgálat alapján úgy látszik azonban, hogy ezt az árat még éppen érdemes megfizetni a növekedés, vagyis a szervezet stabilizálódása érdekében.

Stratégiához való viszony

Ebben a szakaszban a vizsgált szervezetek – megint csak a szakirodalommal összehasonlítva – elég tiszta jövőképet és stratégiai célokat tudtak megfogalmazni (annak ellenére, hogy magát a szót nem feltétlenül használják). Egy probléma mégis lehet ebben a szakaszban, és néhány esetben megfigyelhető is volt: ha az alapító vezető jövőképe nem koherens azokkal a tevékenységekkel, amiken keresztül a hozzávető utat elképzei. A vizsgálatba bevont szervezeteknél ilyen volt például az, amikor az alapító vezető iskolai tanárként cserkészcsapatot szeretne létrehozni, de iskolai szakkört tart helyette a valóságban (vagyis a tevékenység a gyerekek számára nem válik el az iskolától; nem alakul ki állandó közösség; nem erősödik meg a saját választás gondolata; nem szűnik meg a tanár-diák szerep stb.).

Ez egyébként egy teljes értékű tevékenység, csak nem azt a stratégiai célt támogatja, hogy hosszabb távon is fenntartható cserkészcsapat jöjjön létre. Emögött két ok húzódhat meg: vagy nem hatékony a választott eszköz (nem iskolai szakkört kellene tartani), vagy pedig nem is az a jövőkép, amit a vezető kommunikált (valójában nem cserkészcsapatot akar, hanem igenis egy szakkört, csak ezt valamiért nem ismeri fel).



Szervezeti identitás, szervezeti kultúra

A szervezeti identitás alapja maga az „ügy”, a tevékenység. Ez azt is jelenti, hogy az identitás jobban átérezhető egy-egy konkrét esemény, foglalkozás kapcsán, és távolabb kerül, ha az események között nagy szünetek vannak.

A szervezet (és főleg annak a vezetője) megéli a teljes hatalmat és a teljes felelősséget is, így viszont annak az élményét is, hogy minden rajta múlik. Ebből kialakulhat egy olyan alapérték és szemlélet, hogy „csak magunkra számíthatunk”, ugyanakkor az előnyök oldalán „csak magunk felé kell elszámolnunk”.

Ez a szemléletmód a vizsgálatba bevont szervezetek esetén egy kicsit árnyalódik, hiszen ezek a szervezetek egy nagy franchise-jellegű rendszer részei, így elszámolni időnként más felé is kell(ene), cserébe nem csak magukra számíthatnak. A kutatásban vizsgált szervezetek között azonban ez az énkép nagyrészt mégis megfigyelhető. Ez azzal is együtt jár, hogy időnként nem nagyon tartják a külső kapcsolatokat más hasonló szervezetekkel sem, nem figyelnek a külső jó gyakorlatok bevonásának lehetőségeire, nem járnak képzésekre, és főleg: nem osztanak meg információkat a belső működésükről – ez azonban megnehezíti a fejlődést. Ugyanakkor stabilan és önállóan képesek ellátni a (szerintük) alaptevékenységhez tartozó feladatokat.

A vizsgált szervezetekben megfigyelhető volt egy másik szemlélet is ebben a szakaszban, a „valaki segítsen, valaki más oldja meg a problémáimat, ez nem az én dolgom”. Ez a gondolat abból fakad, hogy a vezető (főleg önkéntesként) nem feltétlenül van tisztában azzal, hogy egy szervezetet vezetni milyen kötelezettségekkel jár együtt (például jogi, elszámolási, adminisztratív kötelezettségek), mivel neki csak az alaptevékenység lebeg a szeme előtt. Ennek az alaptevékenységnek az értékteremtő jellege pedig további indokként is szolgálhat, miért is nem foglalkozik a jogi kötelezettségekkel, hiszen „a gyerekek az igazán fontosak, minden más csak tőlük vonja el a figyelmet”. Ennek következtében a szervezetek vezetői időnként egyszerűen nem tekintik saját feladatuknak a háttérfolyamatok megtanulását és/vagy üzemeltetését, még akkor sem, amikor beleütköznek abba, hogy ez mulasztásként értelmezhető a környezet (vagy a külső hatóságok) számára.

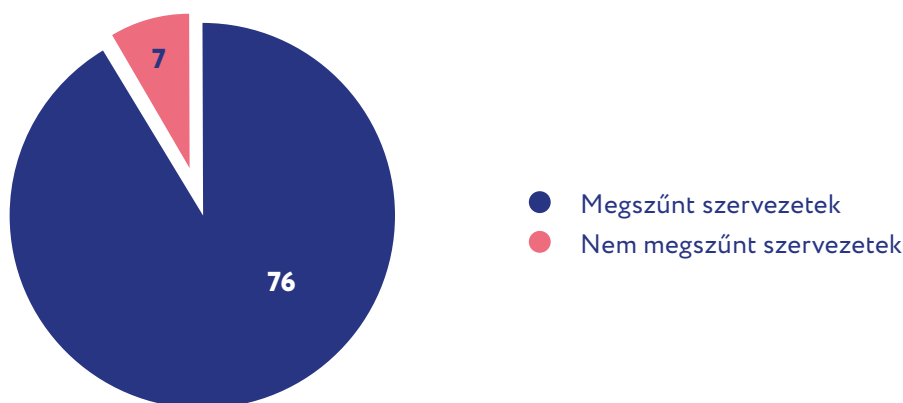
A harmadik megemlítendő aspektus ebben a szakaszban az interjúk alapján egy „saját, belső világ” ígérete, amire nem vonatkoznak a való világ „rideg”, „embertelen”, esetleg „ellenséges”(nek tartott) törvényei; amiben azok az értékek jelennek meg, amiket az adott önkéntesek fontosnak tartanak, valamint bensőséges viszonyok, bizalom és szoros közösség uralkodik. Talán az ebbe való belemerülés is ráerősít arra a hozzáállásra, hogy mindközben a pénzügyi keretek vagy a hatósági bejelentések úgysem számítanak, hiszen az a „külső világ” része, amitől az induló szervezet éppen igyekszik eltávolodni, hogy a saját értékrenden keresztül saját valóságot hozzon létre.

A vizsgált szervezetek stabilizálódása, vagyis a növekedés

A vizsgált szervezetek között a növekedés szempontjából három út figyelhető meg. Az első esetben a szervezet létrejön és elindul, de néhány év múlva megszűnik a tevékenység. Ez azért alakulhat így, mert az alapító nem tudott a tevékenységbe elég energiát fektetni; az ötlet maga nem volt életképes; a jövőkép és a választott eszközök nem voltak összhangban egymással; vagy nem

talált elegendő szövetségest, akiket maga mellé tudott állítani. A vizsgálatba bevont összes szervezetet vizsgálva (1991-től) az jól látszik (lásd 3. ábra), hogy azok a szervezetek, akik csak az első növekedési szakaszig jutottak el és sosem léptek ebből tovább, igen nagy arányban szűntek meg – tehát a vizsgálat alapján úgy tűnik, hogy ebben a szakaszban igen-igen nehéz – növekedés nélkül – megtartani a szervezetet és a tevékenységet.

3. ábra: Első szakaszt nem meghaladó, megszűnt ill. működő szervezetek száma 1991-től



Forrás: saját szerkesztés

A második esetben a szervezet létrejön, kialakul a tevékenységi kör, de az nem indul növekedésnek. Ebben az esetben a szervezet fennmaradhat ebben a formában akár rendkívül sokáig is (a vizsgált szervezetek között 25-30 éve ebben a formában, időnként ugyanazzal a vezetővel működő szervezetek is vannak). Ebben az esetben a szolgáltatás jellege igen-igen szűk körű, kevés ember tud hozzá csatlakozni, az „ügy” pedig nagyon a vezető egyéni jövőképe által meghatározott. A vezető (és a jellemzően további egy-két emberből álló vezetői kör) azonban ki tud alakítani egy olyan, nagyjából rendszeres (noha nem túl intenzív) működést és olyan elfogadható szolgáltatási színvonalat, amely egy olyan (jellemzően szűk körű) befogadó „fogyasztói körre” talál, amely végül a fennmaradást biztosítja – de csak a vegetálás szintjén. Ez azt jelenti, hogy a motiváció egyoldalú, a tevékenység valóban szolgáltatás jellegű, a motiváció az ügy képviselése, de az ügy mellé nem sikerül a fiatalok közül további önkénteseket állítani. Ez pedig végső soron azt eredményezi, hogy a szervezet addig (és pontosan

addig) marad fenn, amíg az alapító tevékenykedik benne – utána megszűnik.

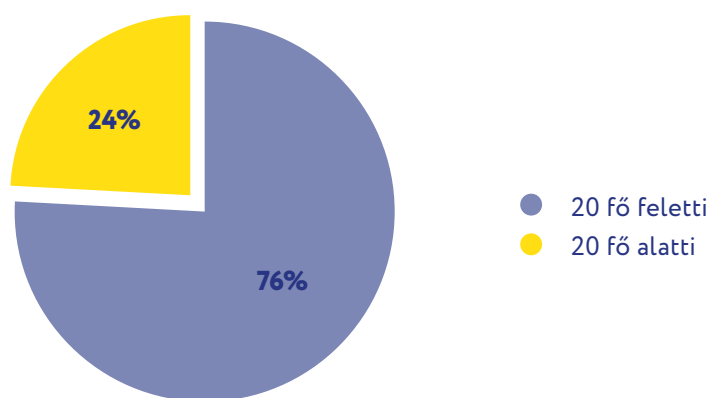
Ebben a második esetben a szolgáltatásra gyakran jellemző a „tünetkezelő” jelleg. Például (nem a vizsgált szervezetek közül hozva az illusztrációt) egy olyan szervezet esetén, amely a felelős hulladékkezelést szeretné képviselni, mint ügyet, a rendszeres szemétszedési akciók szervezése a közeli erdőben jó kezdeti tevékenység lehet. Ha azonban a szervezet ezt túl sokáig ismételteti változtatás nélkül, akkor előfordulhat, hogy egy állandósuló (és szűkülő körű) önkéntescsoport fog eljárni évről évre néhány alkalommal, hogy ugyanazt az erdőrészt mentesítse a szeméttől. Ez természetesen egyre monotonabbá válik, és a sikerélmény is egyre kisebb (hiszen az önkénteseknek azt kell megélniük, hogy legközelebb is ugyanolyan szemetes a terület). Ennek például lehet az az oka, hogy túl ritkán mennek oda, mert nem vizsgálják a tevékenységük valódi hatását (például nem nézik azt az összefüggést, hogy a „tisztá” ösvény mentén kevésbé

hajlamosak szemetet eldobálni az arrajárók, így a gyakoribb, „megelőzés-jellegű” szemétszedés nagyobb hatású lenne). Lehet az az oka, hogy nem helyezik a jelenséget nagyobb összefüggésbe (például nem vizsgálják meg, mi lehet az oka a szemét eldobálásának). Lehet, hogy nem bővítik az eszköztárakat (például nem nézik meg, hány hulladékgyűjtő van az ösvények mentén, milyen gyakorisággal) stb. Ez a szervezeti kihívás ugyanígy megjelenhet például a cipősdoboz akcióknál (mint kezdeti tevékenység), az ételosztásoknál, vagy akár a gyerekekkel való foglalkozások esetében. Ez a „tünetkezelő jellegű” tevékenység azt is jelzi, hogy a vezetők nem sikerült

valóban lebontani a jövőképet stratégiai eszközökre, majd konkrét tevékenységekre: inkább csak az történt, hogy van egy tevékenység-ötlete, amelyhez nem párosított jövőképet, vagy esetleg azt még igen, de a kettő közti kapcsolat nincs meg a gondolatok és célok szintjén.

A vizsgálatból az látszik, hogy a bevont szervezetek közül az elmúlt 8 évben alakult szervezetek 76%-a már továbbfejlődött ebből a szakaszból, 24%-a van még itt (még mindig működő állapotban). Ez is azt erősíti, hogy ebben a szakaszban nem „hatékony” maradni – a szervezetek nagy része arra törekszik, hogy továbbléljen.

4. ábra: Az elmúlt 8 évben alakult szervezetek továbblépésének illetve szakaszban maradásának aránya



Forrás: saját szerkesztés

A harmadik foratókönyv az, amely magába foglalja a növekedést. Ebben az esetben a vezető elkezd a tevékenységet, valamint szövetségeseket gyűjt maga mellé. Közben azonban rendszeresen vizsgálja, hogy a tevékenységei mennyire felelnek meg egyrészt az általa célzott célcsoport igényeinek (például azoknak a gyerekeknek, akiket fejleszteni kíván; vagy azoknak az embereknek, akiknek a szemléletét formálni kívánja), másrészt annak a jövőképeknek, ami felé tart. Ehhez pedig (és ez egy fontos különbség az eddigiekhez képest) látja maga előtt az első stratégiai mérföldkövet, amely a tevékenységek szintjén is, de a szervezeti növekedés szintjén is megjelenik. Ennek a mérföldkőnek a képe nem szükséges, hogy már a szervezet megalakításakor kiépüljön, az is egy lehetséges út, hogy a kezdeti tevékenységgel kapcsolatos visszajelzéseken keresztül épül

ki és tevékenységbővülésként jelenik meg. Ilyen lehet például, ha a feljebb említett természetjárók a rendszeres szemétszedő kirándulások közben arra jutnak, hogy a kirándulóterület tisztán tartásához újabb hulladékgyűjtőket kellene telepíteni az ösvényekre egy tudatos viselkedést támogató tanösvény-szakasz kiépítésével együtt; ehhez pedig adományokat kell gyűjteni. Ehhez – természetesen – több önkéntes bevonása szükséges, erre azonban több lehetőség is adódik, mivel a tevékenységhez így már nem csak azok tudnak kapcsolódni, akik szeretnek kirándulás közben szemetet szedni, hanem azok is, akik például szívesen segítenek tárgyalni az erdőszettel, szeretnek a projektjellegű alkotó feladatokat, vagy szeretnek szemléletformáló szövegeket megfogalmazni tanösvény-táblákra.

A fenntarthatóság biztosítása: a szervezet átadásának lehetőségei

Miért fontos az első szervezeti növekedési szakaszt magunk mögött hagyni? A kutatási adatokat áttekintve megfigyelhető, hogy a korai szakaszokban minél magasabb növekedési kategóriába lép egy szervezet, annál valószínűbb, hogy hosszú távon fennmarad. Az alábbi táblázat azt mutatja be, hogy 1991 óta az egyes szervezetek működése során melyik volt az a legmagasabb növekedési kategória, amelyet elértek; illetve hogy működnek-e még vagy nem.

A táblázatban látványosan megjelenik, hogy a legtöbb szervezet nem az első, hanem a második növekedési kategória elérése után szűnt meg, de bőven van példa a 3. szakasz elérése utáni megszűnésre is – a későbbi szakaszok esetében azonban ez már elenyésző. A működő szervezetek sorát vizsgálva pedig az is látszik, hogy nagyon kevés az olyan cserkészcsapat, amelyik a teljes vizsgált időszakban soha nem emelkedett az 1. vagy a 2. szakasz fölé.

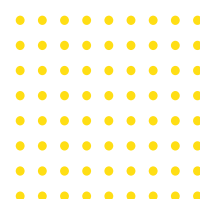
1. táblázat: A vizsgált szervezetek legmagasabb növekedési kategóriái 1991 óta

Szakaszok száma	1.	2.	3.	4.	5.	Végösszeg
Megszűnt szervezetek legmagasabb elért szakasza	76	237	93	8	1	415
2023-ban működő szervezetek legmagasabb elért szakasza	7	59	75	39	19	199
Végösszeg	83	296	168	47	20	614
Szervezetek jelenlegi szakasza 2023-ban	49	64	40	27	19	199

Forrás: saját szerkesztés

A táblázat számaiból tehát az következik, hogy ha az alapító szeretné, hogy a szervezet hosszú távon fennmaradjon, akkor érdemes eljuttatni legalább a 2., de inkább a 3. szervezeti növekedési szakaszig. Ezzel azonban szükségszerűen együtt jár a szervezet átadása – a vizsgált szervezetekből az derült ki, hogy az alapítók legkésőbb a második szakasz végén átadták a szervezet vezetését; illetve, hogy akik nem adták át, azok nagy eséllyel nem tudtak átlépni a 3. szakaszba (néhány speciális kivételtől eltekintve, amelyek elemzése túlmutat a tanulmány keretein).

Ez pedig ifjúsági szervezetként azt is jelenti, hogy a feljebb említett, jellemzően idősebb, felnőttkorú alapítók számára egy szükségszerű lépés, hogy először is bevonják a fiatalokat a vezetésbe, majd teljesen átadják nekik a szervezetet és visszavonuljanak.



Az utódlás kérdései az alapító viszonyában

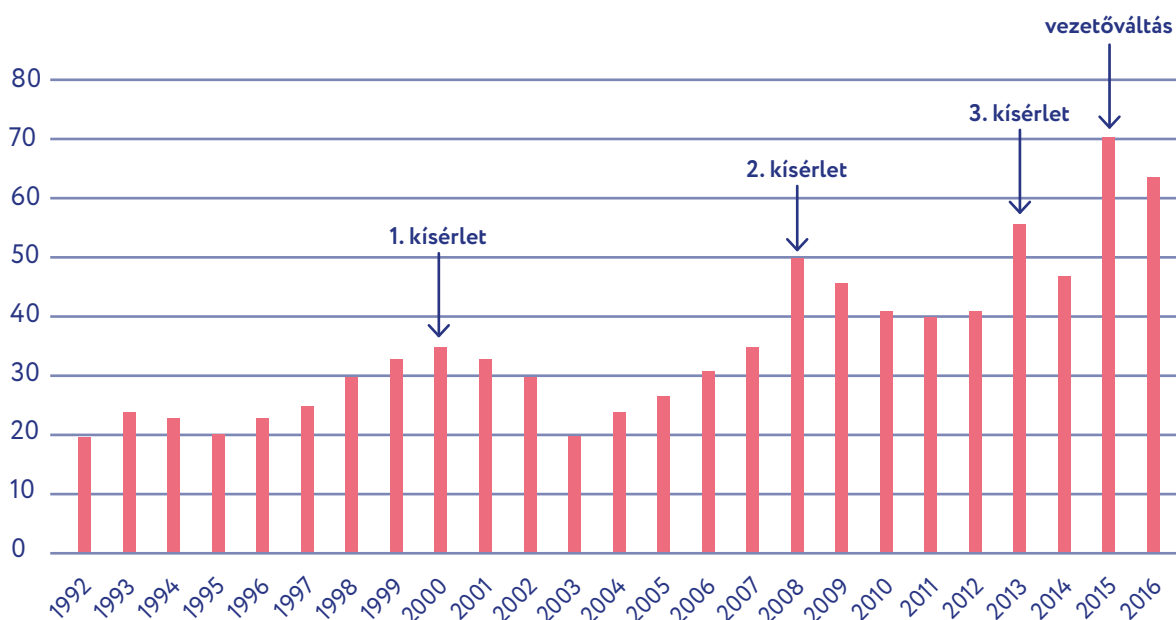
Az utódlás és az alapító(k) visszavonulása során is többféle irány lehetséges a szervezet számára. Az első esetben a bevont önkéntesek ugyan elkezdnek részt venni a szervezet működtetésében és szervezésében, de útközben belebotlanak egy „üvegplafonba”: valamiért nem sikerül megugrani a vezetővé válást a szervezetben. Vagy azért, mert el sem jutnak a belső képzésig (például külső okok miatt, de akár belső okok miatt is), vagy azért, mert elvégzik ugyan a képzést, de a csapatba visszatérve azt találják, hogy „nincs ott helyük”, a szervezet vezetője – jellemzően öntudatlanul – nem engedi a működést valóban megváltoztatni a vezetőség bővülésének megfelelően (például továbbra is úgy kommunikál, úgy hoz döntéseket és úgy viselkedik, mintha egyedül lenne). Így aztán egy-két év próbálkozás után ezek az kulcs-önkéntesek elmennek – ezzel pedig az egész tevékenység visszazuhan az eredeti működési módba, vagy teljesen megszűnik.

Érdekes módon a vizsgált szervezetekben az látszik, hogy a tevékenység gyakrabban szűnik meg teljesen, ha

már nem az alapító vezető van jelen (tehát egy utódlás már történt a csapatban), és gyakrabban „tartja meg” a vezető az összeomló csapatot akkor, ha ő maga az alapító. Ez tulajdonképpen nem nagyon meglepő, hiszen ő már ismeri ezt a működést, és ezt a szakaszt már végigjárta egyszer. Így újra elkezd a szervezetet felépíteni. Ez azonban azért lehet problémás, mert megerősítheti azt a mintát az alapítóban, hogy „az utódokban nem lehet bízni, mert úgyis elmennek”, így a következő becsatlakozó önkénteseknek még nehezebb dolga lesz, amikor szeretnének felelősséget vállalni a szervezet vezetésében.

A vizsgált szervezetek között vannak olyanok, ahol az elmúlt 30 évben két-három-négy ilyen folyamat is megfigyelhető. Az alapító vezető kinevelt egy-egy utódgenerációt, és közben sikeresen növekedett a csapat taglétszáma is. Majd a végső lépés – a vezetés konkrét átadása – mégsem sikerült, a szervezet összeomlott, 40-50 fő körüli létszámról visszaesett 15-20 főre.

5. ábra: Példa a szervezet átadásának többszöri kísérletére



Forrás: saját szerkesztés

Ezután az évek során újra feltornázták magukat, újabb utódjelöltek érkeztek, majd újra nem sikerült a szervezet átadása. Az 5. ábrán egy olyan szervezet létszám-alakulása látható, ahol az alapító vezető háromszor nevelt ki utódokat, végül nem átadva a vezetést, azok pedig nem merték vagy akarták erőltetni, így végül elhagyták a csapatot. A szervezet átadása végül a harmadik kísérellettel sikerült, de a vezető-utód először csak helyettesi megbízást kapott, majd két évvel később vette át a vezetést hivatalosan is. A bemutatott szervezet a nehézségek ellenére egy kifejezetten pozitív példának mondható, ahol az interjúalanyok beszámolóí szerint egy köztisztviselőben álló alapító vezette a szervezetet – valószínűleg ennek is köszönhető, hogy az utódok végül kitartottak addig, hogy a kifejezetten hosszadalmas szervezetátadás ellenére átvegyék a szervezetet, ezzel pedig biztosítsák a hosszú távú fennmaradását.

A csapatvezető váltásának jelentősége nagyobb méretben

Amikor a vizsgált szervezetek növekedési útját összefoglalóan tanulmányozzuk, feltűnő az utódlás és az utódlástervezés jelentősége. Az interjúkból az derül ki, hogy ez az a kulcseszköz, amely lehetővé teszi a szervezeti fejlődést az önkéntesek által vezetett szervezetek számára, a különböző egyéni vezetői személyiségbeli, életállapotbeli, kompetenciabeli korlátokkal együtt. A gyakori (3-5 évenként bekövetkező) csúcsvezető-váltás – a tisztán önkéntesekből álló, és ráadásul fiatalok által vezetett szervezeteken belül – a vizsgált szervezetekben a következő folyamatot eredményezi:

Az új vezető új lendületet hoz a szervezet életébe, illetve néhány új elképzelést, amelyeket célja megvalósítani. Ez természetesen szervezeti turbulenciát is eredményez, hiszen a vezetés többi tagjának meg kell tanulni alkalmazkodni az új vezető működési módjaihoz; a viszonyok némileg átrendeződnek (mert az új felettes eddig közülük való volt); így az első időszak ezekkel a feladatokkal telik. Ezt követően megfigyelhető egy erős építkezés; új folyamatok, új prioritások, eddig hiányzó területek kiépülése stb. – attól függően, hogy az új csapatvezető még korábban mit diagnosztizált a szervezet legfőbb problémájának. Ebből a szakaszból a vezető fokozatosan átlép az eredmények értékelésének a szakaszába, amikor az általa vezényelt javítások eredményei kerülnek a figyelmének fókuszába, ezzel párhuzamosan

viszont kezdi egyre kevésbé érzékelni a jelen működés problémáit, mert – szerencsés esetben – egyre nagyobb a szervezeti távolság attól a ponttól, ahol ő átvette a vezetést. Aki az adott szervezet pillanatnyi problémáival a lehető legélesebben tisztában van, az a csúcsvezető melletti vezető (a vizsgált szervezetekben ez jellemzően a csapatvezető-helyettes) – és minél erősebb, kompetensebb, elismertebb a csapat vezetője, annál inkább merik az alatta levő vezetők a kritikáikat megfogalmazni. Szerencsés esetben pedig mire a csapatvezető-helyettes komoly listát gyűjtött össze a szervezet belüli javítandókról (amelyeknek egy része ráadásul pont a jelenlegi fejlesztési folyamatok eredményeképpen keletkezett), addigra a csapatvezető éppen felkészül a szervezet átadására. Így minden adott ahhoz, hogy a szervezet ismét egy olyan csúcsvezetőt kapjon a következő szervezeti ciklusra, akinek konkrét elképzelései vannak a szervezet továbbfejlesztéséről.

Ezeknek a terveknek ráadásul egyáltalán nem kell teljeskörűeknek lenni, mert egy-egy vezetői ciklus pont arra elég, hogy azon a néhány területen, ami az adott vezetőnek a legfontosabb, minőségi és fenntartható javulást lehessen elérni. A többi területet fejlesztéséről pedig majd gondoskodik a következő utód.

Fontosnak tartjuk tehát kiemelni, hogy ez az egyetlen szervezeti eszköz – az utódlás optimális ritmusának a hangsúlyozása és elismerése – a szervezeti fejlődés biztosításának igen fontos alapja, és különösen alkalmas arra, hogy olyan nonprofit szervezetek fennmaradását biztosítsa, amelyek fiatalok által vezetettek, így tervezni kell az életállapotváltozásokkal (például a családalapítással, elköltözéssel, munkába állással). Ugyanakkor ennek a szervezeti eszköznek is vannak hátrányai. Vannak olyan szervezeti folyamatok, amelyek hosszabbak, mint 3-4 év (amely ebben a szervezetcsoportban a csapatvezetői szolgálat ideálisnak mondott ideje), és az interjúkból kimutathatók ennek a kétféle következményei is. Egyrészt az, hogy ennek megfelelően vannak olyan tudatos – vagy csak jó érzékű – csapatvezetők, akik ha hosszabb szervezetfejlesztésbe kezdtek, akkor az adott folyamat lezárásához kötötték az átadást, így további szolgálati éveket vállalnak olyankor, amikor a folyamat lassabban halad a vártnál. Másrészt pedig – főleg nagyobb méretű szervezeteknél, ahol a csapatvezető-váltás már nagyon tervezett – kimutatható az a jelenség, hogy szervezeti



fejlesztő folyamatok megakadnak és elhalnak, mert az a csapatvezető, aki elkezdte őket, átadta a vezetést, és nem volt, aki folytassa a képviselőket.

Végül, de nem utolsósorban a felsővezető-váltás jelentőségét jelzik azok a szervezetek is, amelyben 10-15 éve (vagy akár még régebb óta) ugyanaz a csapatvezető, a szervezet pedig láthatóan ugyanabban a (jellemzően korai) növekedési szakaszban tartózkodik. Ez megerősíti Galbraith (1982) azon megállapítását, hogy a legtöbb felsővezetőnek van egy „kényelmes” működési módja, amely jellemzően jól illeszkedik valamely növekedési szakaszhoz, a többihez viszont kevésbé – így a szervezet könnyen tölthet el sok (akár túl sok) időt abban a növekedési szakaszban, amelyben a vezetője a legkönnyebben mozog.

Galbraith szerint kevés olyan szervezeti vezető van, aki több szakasz működési módját is koherensen tudja a saját működésében megjeleníteni – ez a jellemző pedig szintén a megfelelő ritmusú utódlás mellett szól.

Összegzés

Civil szervezet alapítójaként nehéz helyzetbe kerülhet az ember, mert egyszerre sok kihívásra kell reagálni, amelynek egy része előzetesen sok esetben nem is volt látható. A Magyar Cserkészszövetségben végzett teljeskörű kutatás, amely a szervezetek belső működését vizsgálta növekedési szakaszuk fényében, a következőket tárta fel:

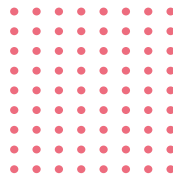
Az ügy, a szervezeti misszió olyan „bemeneti feltétel”, amelynek még a szervezet indulása előtt meg kell lennie.

Az alaptevékenység részletei, annak megbízható kialakítása az első cél az alapító önkéntesek számára. Ez a legfontosabb terület, amely minden más feladat előtt elsőbbséget élvez. Az induló szervezet első időszakaiba beleférnek ugyan a kísérletek, a próbálkozások és akár a félresikerült alkalmak, tevékenységek is, de idővel elkerülhetetlen az alaptevékenység minőségi művelése, ehhez pedig a megfelelő eszközök és módszertan kialakítása. Amint ez megvan (vagy akár ezzel párhuzamosan is), azonnal érdemes elkezdni dolgozni a bevonható szövetségesek kérdésén. Nem érdemes itt nagyon sok emberre gondolni (sőt), de fontos ezeknél az önkéntestársaknál, hogy hasonló legyen a gondolkodásmód, az elköteleződés és az értékkör, ami mentén építik az induló szervezetet.

Nem baj, ha az alaptevékenységet támogató területek (pénzügy, adminisztráció, stb.) nincsenek nagyon előtérben, bár természetesen előny, ha marad rájuk erőforrás.

Fontos csapda azonban, ha az alaptevékenységre és az önkéntesek bevonására szánható energiát használják az alapítók a támogató területekre – az elsődleges prioritások nem sérülhetnek.

Végül pedig, de nem utolsósorban: a szervezet akkor tud hosszú távon fennmaradni (és az ügyet, a szervezeti missziót szolgálni), ha átadható – különösen igaz ez a fiatalok bevonására épülő, részben vagy egészben fiatalok által működtetett szervezetekre. Ehhez tanulható folyamatok kellene, érthető módszertan, kommunikáció és együttműködés; főleg pedig bevont önkéntesek és utódlástervezés. A szervezetalapítónak ehhez már a szervezet megalakulásától kezdve hangsúlyosan érdemes azon dolgozni, hogyan tud más embereket is bevonni a tevékenységébe, nem csak résztvevőként, hanem önkéntestársaként, később pedig akár utód-jelöltként is. Továbbá fontos terveket (akár hosszú távú terveket) készíteni arra, hogy az utód-jelöltek felkészítését hogyan és milyen ritmusban képzeljük el. Ezek a tervek akkor is segítik a szervezeten belüli együttműködést, ha az alapító egyébként nem tervez visszavonulni – a szervezet hosszú távú fennmaradását azonban a kutatás szerint a sikeresen végrehajtott vezetés-átadás támogatja a leginkább.



Irodalomjegyzék

- Belka, M. A. (2019). People investing in people. The overview on investment methods in technological start-ups at different stages of growth. *Journal of Management and Financial Sciences*, 37(September), 75–97.
- Bartal Anna Mária (2019): Vissza a jövőbe: A magyar önkéntesség harminc évéről három tételben. *Civil Szemle*, 16., (1), 15–32.
- Bartal Anna Mária – Kmetty Zoltán (2011): A magyar önkéntesek motivációi: a Magyar Önkéntes Motivációs Kérdőív sztenderdizálásának eredményei alapján. *Civil Szemle*, (4.), 7–30.
- Clary, E. Gil et al. (1998): Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74., (6.), 1516–1530.
- Dobrai, K., Farkas, F. (2014). Szervezetfejlesztés és professzionalizáció a nonprofit szektor szervezeteiben. *Marketing & Menedzsment*, 2014/4., 38–51.
- Gaibraith, J. (1982). The Stages of Growth. *Journal of Business Strategy*, 3(1), 70–79.
- Greiner, L. E. (1972). Evolution and Revolution as Organizations Grow. *Harvard Business Review*, 50(July/August), 37–46.
- Gupta, Y. P., & Chin, D. C. (1993). Strategy making and environment: an organizational life cycle perspective. *Technovation*, 13(1), 27–44.
- Hustinx, L. (2008). One of a Kind? Comparing Episodic and Regular Volunteers at the Philadelphia Ronald McDonald House. *The International Journal of Volunteer Administration*, 25 (3), 50-66.
- Kimberly, J. R. (1979). Issues in the Creation of Organizations: Initiation, Innovation, and Institutionalization. *Academy of Management Journal*, 22(3), 437–457.
- Kim, J. – Morgül, K. (2017). Long-term consequences of youth volunteering: Voluntary versus involuntary service. *Social Science Research*, 67 (9), 160-175.
- Krippendorff, K. (1995). A tartalomelemzés módszertanának alapjai. Balassi Kiadó.
- Lippitt, G. L., Schmidt, W. H. (1967). Crisis in developing organizations. *Harvard Business Review*, (November–December).
- Pótó, J. (2023). A nonprofit szervezetek szervezeti életrajza. Doktori értekezés.
- Scott, M., & Bruce, R. (1987). Five stages of growth in small business. *Long Range Planning*, 20(3), 45–52.
- Smith, K. G., Mitchell, T. R., & Summer, C. E. (1985). Top Level Management Priorities in Different Stages of the Organizational Life Cycle. *Academy of Management Journal*, 28(4), 799–820.
- Steinmetz, L. L. (1969). Critical stages of small business growth. *Business Horizons*, 12(1), 29–36.
- Willems, J. – Huybrechts, G. – Jegers, M. (2012). Volunteer decisions (not) to leave: Reasons to quit versus functional motives to stay. *Human Relations*, 65 (7), 883–900.
- Willems, J. – Walk, M. (2013). Assigning volunteer tasks: The relation between task preferences and functional motives of youth volunteers. *Children and Youth Services Review*, 35 (6), 1030–1040.



A VÉRADÁSTÓL VALÓ TÁVOLMARADÁS OKAINAK EMPIRIKUS VIZSGÁLATA

Absztrakt

– Dorner László¹ –

Az önkéntes véradás egy olyan, a társadalmi térben megvalósuló egyéni proszociális viselkedésforma, amely nélkül egyetlen ország egészségügyi rendszere sem működhet megfelelően. Maga a cselekedet, illetve annak motivációs háttértényezőinek vizsgálata mindezidáig számos kutatás homlokterében állt, ugyanakkor kevesebb azon vizsgálatok száma, melyek a véradástól való távolmaradás okait vették górcső alá. Kutatásunk célja hazai mintán megvizsgálni, milyen tényezők miatt maradnak távol a felsőoktatásban tanuló diákok a véradástól. Eredményeink alapján elmondható, hogy a túsúrától és a rosszullettől, illetve eszméletvesztéstől való félelem, valamely biológiai paraméter miatti kizárás, a helyszínek és időpontok nem ismerete, illetve az időhiány bizonyultak a leggyakrabban említett tényezőknek. Az adatközlőink számára segítséget nyújtana, ha egyszerű, érthető információkat kapna a véradásról, ha valaki elkísérné a véradásra, valamint a könnyen elérhető helyszín és a donorbarát szolgáltatás is. A döntést leginkább segítő információknak a kizárás okainak, a véradás menetének és a vér további útjának, a véradások helyszínének és időpontjának, valamint a véradás biztonságos voltának ismertetése, más véradók becsapó szolgáltnának. Mindezen eredmények felhívják a véradási szakemberek figyelmét arra, hogy a potenciális véradók számára fontos segítséget nyújtani a félelmeik leküzdésében, információhiányuk csökkentésében, könnyen elérhető helyszínek és időpontok megtalálásában és minél változatosabb csatornákon történő kommunikációjában.

Kulcsszavak: önkéntes véradás, akadályozó tényezők, félelem, kizárás, donorbarát szolgáltatás

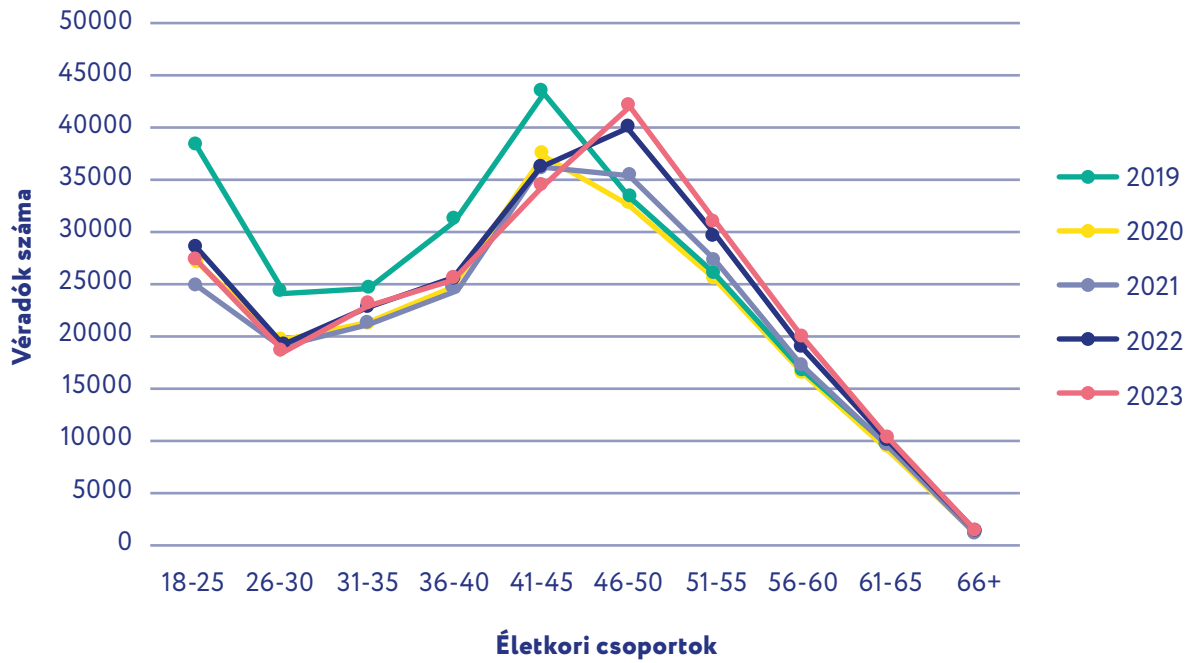
Bevezetés

Az önkéntes véradás mint cselekedet, egyike a legfontosabb társadalmi-közösségi hozzájárulásoknak (Smith, Matthews és Fiddler, 2011), mivel jelenlegi ismereteink alapján az emberi vér tudományos módszerekkel nem helyettesíthető hozzájárulás a stabil vérellátottsághoz, amely a rutin és baleseti műtétekhez, valamint a rendszeresen vérkészítményekre szoruló személyek vérigényének kielégítéséhez egyaránt nélkülözhetetlen (WHO, 2010; 2023). Miközben az elégséges, folyamatos, vércsoportok szempontjából kiegyensúlyozott, lojális donorokból álló véradó bázis fenntartása nélkülözhetetlen, tisztában kell lennünk azzal, hogy a véradás a donor számára költséges aktivitás: egyaránt igénybe vesz személyes erőforrásokat, úgymint időráfordítást, tájékozottságot és jó egészségi

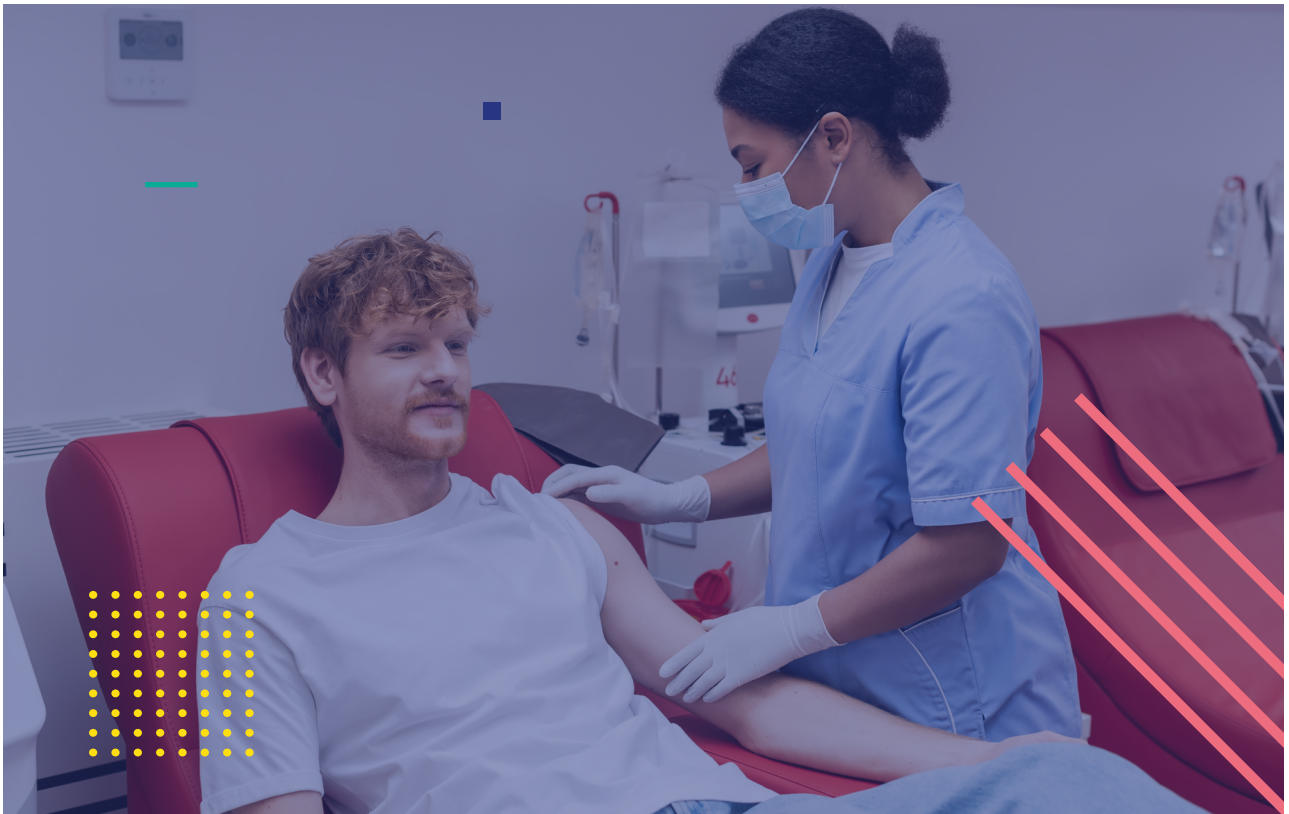
állapotot, miközben enyhe egészségügyi kockázatokat is rejthet: rosszullet, véraláfutás stb. (Lyle et al., 2009; Piersma és Merz, 2019). Hazánkban becslések szerint a véradásra biológiailag alkalmas személyek aránya meghaladja az 50%-ot, ugyanakkor a társadalom mindössze 3-5 %-a ad vért (Nagy, 2024). Huis in 't Veld, de Kort és Merz (2019) több mint 28 ezer fős vizsgálatának eredményei szerint a magyar minta 37%-a adott már vért korábban, és 59%-a tartja elképzelhetőnek, hogy a jövőben fog. Előbbi adattal a 28 EU tagország utolsó harmadában, utóbbival viszont a lista végén helyezkedünk el. Az utóbbi években a véradók száma – nem kis részben a Covid-19 járvány következtében – erős ingadozást mutatott, és bár a középkorúak aktivitása kiemelkedik, a 18–25 éves korosztály aktivitása ugyancsak jelentős arányt képvisel (lásd 1. ábra).

¹ Pszichológus, adjunktus, Eszterházy Károly Katolikus Egyetem Pszichológia Intézet; dorner.laszlo@uni-eszterhazy.hu

1. ábra: A véradók számának alakulása a különböző életkori csoportokban 2019 és 2023 között



Forrás: Nagy, 2024 alapján saját szerkesztés



A véradástól való távolmaradás okai

Az aktív véradók motivációi mellett a véradás elkerülésének okai is fontos információt szolgáltathatnak, amelyeket aztán a toborzás, illetve a marketing során érdemes felhasználni a véradást koordináló szervezeteknek. Ezen a ponton természetesen érdemes elkülönítenünk azokat a személyeket, akik korábban már adtak vért, de valamilyen okból jelenleg nem kívánnak vért adni (lemorzsolódók), azoktól, akik nem is szándékoznak vért adni (nem donor), pedig nem áll fenn esetükben biológiai paraméter alapján kizáró tényező (pl. vérszegénység).

A véradás megítélése

McVittie, Harris és Tiliopoulos (2006) félig strukturált interjú módszert alkalmazó kutatásukban (N=50) kiemelték, hogy a véradók és a nem véradók között nincs különbség abban, hogy mennyire tartják fontosnak a véradást és hogy

ismerik-e a téma fontosságát, azonban a véradással kapcsolatos szorongást (félelem az ismeretlen folyamattól) és a gyakorlati nehézségeket (információhiány: hogyan történik a véradás, hol van rá lehetőség; véradási helyszín) gyakran nevezik meg a távolmaradás vagy lemorzsolódás okaként. Ezzel ellentétben Mathew és mtsai (2007) fókusz-csoportos vizsgálatukban arra jutottak, hogy a korábban vért egyszer sem adó személyek általában nem tekintették a véradást olyan fontos önkéntes aktivitásnak, mint a kórházakban, iskolákban, támogató csoportokban végzett önkéntességet, miközben a lemorzsolódó véradókra ez nem volt jellemző. Emellett sokak számára a konkrét személlyel végzett segítségnyújtás sokkal inkább jutalmazó értékű volt. A véradástól való távolmaradás főbb okait korábbi kutatások (James, Schreiber, Hillyer és Shaz, 2013; Gillespie és Hillyer, 2002; Misje és mtsai, 2005) ide vonatkozó eredményei alapján az 1. táblázatban foglaltam össze:

1. táblázat: A véradás elkerülésének leggyakoribb okai (alkalmas és nem alkalmas donoroknál)

1. A véradás helyszíne nem megfelelő (pl. kényelmetlen)
2. A véradás helyszíne nem elérhető vagy nem tud róla
3. Tűtől, fájdalomtól és szédüléstől való félelem
4. Megfertőződéstől való félelem
5. Elfoglalt vagy túl sok időt vesz el a véradás
6. Nem kérik fel a véradásra (nincs információ, direkt vagy indirekt megkeresés)
7. Apátia, érdektelenség
8. Orvosi kizárás (vagy attól való félelem)
9. Biológiai paraméterek (pl. nem éri el az 50 kg-t, vérszegény stb.)
10. A személyzet részéről érkező rossz bánásmód vagy hibázás (pl. rossz szúrás miatti hematóma, bántó módon közölt elutasítás)

Forrás: saját szerkesztés

Pszichofiziológiai tényezők a véradás elkerülésének hátterében

A véradás elkerülésének hátterében a fiziológiai tünetek és pszichikus tényezők bonyolult interakciójával találkozunk. Bár a véradás alapvetően biztonságos tevékenység (Philip, Sarkar és Jain, 2014), néhány kockázati tényezőt mégis rejt néhány véradónak: hematóma, visszergyulladás, fertőzőkockázat és a bolygóér-reakciók előfordulhatnak (Thijssen, Masser, Gemelli és Davison, 2019). A bolygóér reakció (vasovagal reaction, VVR) a nervus vagusnak az érre történő behatásra adott azonnali válaszát jelenti, ami diszkomfort érzettel, gyengeséggel jár együtt. A jelei a következők lehetnek: sápadtság, szívritmus-lassulás, szédülés, hányinger, komolyabb eseteknél eszméletvesztés, görcsök, inkontinencia (Engel, 1978; Tondon, Pandey és Choudhary, 2008; Trouern-Trend et al., 1999). Ezek a tünetek megjelenhetnek a véradás alatt vagy pár perccel utána, ebben az esetben azonnali VVR-ről, vagy a véradást követő 24 órán belül, ebben az esetben késleltetett VVR-ről beszélünk. A komolyabb bolygóér-tünetek ritkán jelennek meg a véradások alkalmával (Philip, Sarkar és Jain, 2014) azok is gyakran lélektani tényezők (pl. extrém szorongás) közvetítésével alakulnak ki (France, France, Himawan és mtsai, 2013; France, France, Wissel és mtsai, 2013). Ugyanakkor, ha valaki megtapasztalta ezeket a reakciókat, akár fél a véradástól, akár nem, egy éven belüli ismételt véradásának esélye egyaránt 16%-kal kevesebb, mint azon véradók esetében, akik ezeket a tüneteket nem tapasztalták meg a véradást követően. A félelmi reakciókat mutató, bolygóér tüneteket megtapasztalók 24%-kal kisebb eséllyel térnek vissza vért adni, mint a félelmi reakciót nem mutató és bolygóér tüneteket nem tapasztaló személyek (France, France, Carlson és mtsai, 2014). A kutatások arra is rámutattak, hogy kimutathatóan több véradás utáni mellékhatással rendelkeznek azok a véradók, akik a véradás előtt magas szorongásszintet mutattak (France, France, Roussos és Ditto, 2004; Newman, Newman, Ahmad és Roth, 2006). Egy kétéves longitudinális vizsgálat (France, France, Wissel és mtsai, 2013) arra a következtetésre jutott, hogy a szorongás az ismételt véradás legközvetlenebb negatív prediktor változójának tekinthető, miközben más kutatások (Thijssen, Masser, Gemelli és Davison, 2019) szerint a donorok véradás előtti és alatti fizikai jólléte tekinthető a visszatérés legfontosabb bejósoló tényezőjének. Kowalsky, France, France és mtsai (2014) szerint a szorongás kapcsán meghatározó tényező, hogy amíg a normál egészségügyi vizsgálatok eredménye titkos, addig a véradással

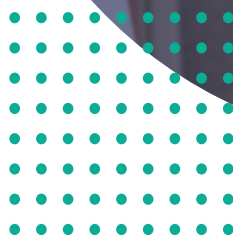
kapcsolatos vizsgálatok eredménye a potenciális véradó társas közege számára is hamar nyilvánvalóvá válik, ami növelheti a negatív társas reakcióktól (megítéléstől) való félelmet. A kutatók szerint a szorongást megtapasztaló személyek gyakrabban számolnak be túvel kapcsolatos fájdalomról, kevésbé elégedettek a véradással is, mely pedig visszahat a véradási hajlandóságra is. Fontos azonban leszögeznünk, hogy a véradók között lényegesen magasabb a félelmi reakciókat mutató, mint a bolygóér reakciókat megtapasztaló személyek száma (France, France, Carlson és mtsai, 2014), hogy a félelem megkétszerezi a bolygóér reakciók megtapasztalásának esélyét (France, France, Wissel és mtsai, 2013), valamint, hogy a véradók döntő hányada egyáltalán nem tapasztal meg komplikációt. Az első véradóknál a kezdeti félelemből nem lehet következtetéseket levonni a visszatérési hajlandóságra vonatkozóan, azonban a gyakorlott véradóknál igen, mivel esetükben a félelem általában tényleges negatív tapasztalatokból (rosszullét, hematóma) ered (France, France, Carlson és mtsai, 2014). Azt is tudjuk, hogy a tapasztalt véradók egyharmada mutat félelmi reakciókat a véradás előtt (France és France, 2018). Wiersum-Osselton, van der Creek, Brand, Veldhuizen, van der Bom és de Kort (2014) még részletesebben osztályozta a megjelenő mellékhatásokat: túvel kapcsolatos komplikációk (fájdalmas kar, artériás szűrés és hematóma); bolygóér reakciók ájulás előtt: gyengeség, szédülés, izzadás, hányinger és/vagy hányás. Az ájulás eszméletvesztéssel járó állapot, mely leggyakrabban a beszűrés után következik be. Kitérnek továbbá a véradás közbeni komplikációkra: sikertelen szűrés (nem történik véráramlás a tű vénába történő beszűrését követően; ismételt kísérlet a másik karban is, ha nem áramlik a vér a gyűjtőzacskóba; áramlási problémák (pl. lassú áramlás vagy a maximális 15 perces donációs időtartam meghaladása) vagy egyéb problémák (pl. gép meghibásodása).

A véradás abbahagyásának (lemorzsolódás) háttere

Fontos megértenünk, mi történik azokban az esetekben, amikor a személy elmegey a véradásra, egy vagy több esetben sikeres véradás is a háta mögött van, amikor úgy dönt, hogy nem folytatja azt. A lemorzsolódás esetében az okokat gyakran nem a negatív attitűdökben, hanem inkább abban érdemes keresnünk, hogy a véradók tévesen azt gondolják, hogy véglegesen, nem ideiglenesen lettek kizárva a véradásból, vagy nem tartják biztonságosnak a folyamatot. Merz, Ferguson és van Dongen (2018) nagymintás (N=2974) vizsgálatukban arra a következtetésre jutottak, hogy a véradók egyharmada önként, nem egészségügyi okok hatására hagyta abba a véradást. Ennek hátterében a szorongáson túl számos pszichoszociális hatást azonosítottak: a regresszióanalízis eredményei szerint a lemorzsolódás negatív összefüggést mutatott a véradásra irányuló normák, attitűdök és szándékok meglétével, valamint az énhatékonyság érzetével és a korábbi véradó tapasztalatok arányával; ugyanakkor pozitív összefüggés volt kimutatható a véradással kapcsolatos szorongással. Azon donorok, akik negatív reakciókat tapasztalnak a véradás közben vagy után, lényegesen alacsonyabb számban adnak ismételtén vért, mint az ilyen mellékhatásokkal nem szembesülő donorok (Duboz és Cuneo, 2010; Wevers és mtsai, 2014), gyakran éppen a kizárásból eredő negatív érzések miatt. A véradás abbahagyásának kockázata a mellékhatások észlelt súlyosságával is szoros kapcsolatot mutat (Custer és mtsai, 2012; Eder és mtsai, 2012), ami az első véradókra erősebb hatást gyakorol (Custer és mtsai, 2012; Eder és mtsai, 2012; Van Dongen, Ruiters, Abraham és Veldhuizen, 2014). Wiersum-Osselton és mtsai (2014) szisztematikus vizsgálatukban azt találták, hogy azon személyek 82%-a, akik nem tapasztalták a fenti tüneteket, egy éven belül visszatértek vért adni, míg akik tapasztaltak tüneteket véradás után, csak 55 (férfiak), illetve 61%-uk (nők) tért vissza vért adni. A véradók és nem véradók jellemző vonásait összegző tanulmányukban ugyanakkor Piersma, Bekkers, Klinkenberg, de Kort és Merz (2017) a véradás abbahagyásának legfőbb okaként a mellékhatásokat (rosszullét, szédülés, túvel kapcsolatos érzékenységi reakciók) és a kizárásokat (alacsony hemoglobinszint, külföldre utazás) azonosították.

Charbonneau, Cloutier és Carrier (2016) közel 2000 fős random mintán vizsgálta meg a teljes véradás és a plazmaferézis donációs gyakoriságának csökkenése hátterében álló okokat 3 különböző csoportban: az aktív véradók legalább 2 aktív véradással rendelkező személyek, akik az elmúlt 6

hónapban legalább egyszer adtak; a lemorzsolódott véradók legalább egyszer adtak vért, de az elmúlt 5 évben egyszer sem; plazmadonorok pedig legalább 3 sikeres plazmaferézisen vannak túl, ebből legalább egy az elmúlt fél évben történt. A lemorzsolódó véradók leggyakrabban az egészségügyi okokat (39%), a munkával és tanulmányokkal kapcsolatos időbeli korlátokat (38%) nevezték meg a személyek (előbbit leginkább a 40-es, utóbbit a 20-as éveikben járók), amelyet a családi kötelezettségekből és gyermeknevelésből eredő időhiány (28%) követett (leggyakrabban a 30-as éveikben járóknál), ugyanakkor a tútől való félelem és személyzettel való elégedetlenség minden korcsoportban jóval ritkábban került elő. A részletes vizsgálati eredmények a 2. táblázatban olvashatók.



2. táblázat: A véradás csökkentésének vagy abbahagyásának okai

A véradás csökkentésének vagy abbahagyásának okai	Aktív teljes véradó (N=207)	Lemorzsolódott teljes véradó (N=609)	Szign. szint	Összes donor (N=964)
Munkával és tanulmányokkal kapcsolatos időbeli korlátok	49%	38%	<.0001	43%
Családi kötelezettségekből és gyermeknevelésből eredő időhiány	29%	28%	nsz.	28%
Szabadidős és sportaktivitásokkal kapcsolatos időhiány	9%	8%	<.05	9%
Önkéntes tevékenységekkel kapcsolatos időhiány	2%	1%	nsz.	1%
Külföldre utazás miatti kizárás	14%	14%	nsz.	13%
Szüléssel kapcsolatos egészségügyi okok (pl. terhesség, szoptatás)	12%	13%	nsz.	12%
Egyéb egészségügyi okok	27%	39%	<.01	35%
Elköltözés a rendszeresen használt véradó központ közeléből	6%	6%	<.01	8%
Félelem a tűtől vagy vértől	0%	4%	<.05	2%
Fájdalmas vagy nehéz múltbeli véradási tapasztalat	5%	10%	nsz.	9%
Nincs véradó központ azon helyek közelében, ahol gyakran jár	14%	13%	nsz.	12%
A véradó központ nehéz elérhetősége (parkolás, tömegközlekedés)	0%	0%	nsz.	1%
A személyzet viselkedése	3%	1%	nsz.	2%
Túl sok várakozás a véradás helyszínén	28%	23%	<.01	23%
Információhiány a véradási helyszínekről és időpontokról	5%	8%	<.01	7%
Már nem érdekli a téma	0%	2%	nsz.	2%
Elfelejtett elmenni véradásra vagy nem kapott telefonos emlékeztetőt	13%	12%	nsz.	13%
Egyéb oka van	18%	18%	nsz.	17%
Nincs különösebb oka	2%	4%	nsz.	3%

Forrás: Charbonneau és mtsai, 2016



Prevenációs és intervenciós lehetőségek a fenti akadályok csökkentésére

Amint az előzőekben rámutattunk, a véradás elkerülésének háttérben álló fő tényezőkként a félelmi és szorongásos reakciók, a kényelmetlenség (nem kényelmes a véradás helyszíne, nincs elég hely, túl sok várakozás), az időhiány, valamint a fiziológiai tényezők azonosíthatók (Charbonneau és mtsai, 2006; Schreiber és mtsai, 2006). Egyes vizsgálatok (France, France, Carlson és mtsai, 2014; France és France, 2018) szerint hosszabb távon is megmarad az a tendencia, hogy a félelmi reakciókat nem mutató véradók nagyobb eséllyel térnek vissza később vért adni, mint félelmi reakciókat mutató társaik. Adódik tehát a kérdés, mit tehetünk annak érdekében, hogy minél kisebb eséllyel tapasztalja meg valaki a véradás során a fenti tüneteket, illetve, ha megtapasztalta, ne térítse el őt végleg a donációtól. A vizsgálat alapján mind a véradással kapcsolatos

félelmek kezelésére szolgáló oktatási kampányok, mind a munkahelyi véradó állomások javíthatnák a véradásra irányuló szándékot. A médiakampányok ugyancsak hatékonyak lehetnek, amennyiben a folyamat biztonságosságának hangsúlyozását kombinálják a recipiensek (vérkészítményben részesülő személyek) narratíváival.

A konkrét prevenációs lehetőségekre térve, France, France, Kowalsky és Cornett (2010) kutatása emelhető ki elsőként. Azt vizsgálták, milyen hatással vannak a véradó központ által biztosított információs kiadványok és emlékeztetők (pl. a véradás folyamatáról és az aktuális vérkészletről szóló információk). Eredményeik szerint azok a személyek, akik ezen praktikus információkat tartalmazó anyagokat megkapták, nagyobb valószínűséggel jelentek meg a következő véradáson, mint azok a személyek, akik csak egy általános reklámanyagot kaptak a véradó központról.

Ez az hatás akkor is érvényesült, ha előzetesen erős donációval összefüggő szorongást váltottak ki a személyekben, viszont a szorongással való hatékony megküzdés lehetőségeiről is informálták a személyeket ezen anyagok segítségével, melyek tudvalevőleg növelhetik a véradási énhatékonyságot (Masser, France, Himawan és mtsai, 2016). Az első véradók megszólításában a leghatékonyabb eszköznek az információs szóróanyag és a telefonos emlékeztető kombinációja bizonyult (Masser, France, Foot és mtsai, 2016), gyakorlott véradóknál ellenben az e-mailés és a telefonos emlékeztető bizonyult hatékonyabbnak, mint csak az e-mail, vagy csak a telefon, igaz, ez az összefüggés csak férfiak esetében volt érvényes (Germain és Godin, 2016). Mai napig gyakran alkalmazzák személyes megszólításként a levelet, az erre nem válaszoló, de véradásra alkalmas személyek majd 40%-a tért vissza a későbbiekben akkor, ha ismételt levélküldés helyett telefonon hívták fel (Porto-Ferreira és mtsai, 2017). Osselton és mtsai (2019) friss kutatásukban rámutattak, hogy a fiatalabb (<30 év) és kevésbé tapasztalt (2-4 véradás) véradók nagyobb eséllyel tapasztalnak bolygóér reakciókat, azonban, ha közvetlenül a véradás előtt 3,5-5 dl vizet itatnak velük,

a tünetek esélye 23%-kal csökken azokhoz képest, akik kevesebb vizet vesznek magukhoz. Emellett a véradás előtti szorongáscsökkentő akciók (pl. figyelemelterelés, progresszív izomrelaxáció, légzéskontroll) általában hatékonyan csökkentik a bolygóér-reakciók valószínűségét, ezáltal növelhetik annak a valószínűségét, hogy az első véradók a későbbiekben visszatérnek (France, France, Carlson és mtsai, 2014; Mennitto et al., 2019; Olatunji, Etzel és Ciesielski, 2010). Mivel a szorongó személyek fokozottan hajlamosak a lemorzsolódásra, így a várakozás közben szorongásos reakciót mutató személyekre kiemelt figyelmet érdemes fordítaniuk a véradóközpont munkatársaiknak.

Az empirikus kutatás

A kutatás célja és hipotézisei

A kutatás célja az volt, hogy felsőoktatásban tanuló hallgatók mintáján vizsgálja meg azt a kérdést, hogy a nem véradó fiatal felnőttek miért maradnak távol a véradástól.

A korábbi kutatási eredmények alapján az alábbi hipotéziseket állítottuk fel:

H1: Korábbi kutatások (James, Schreiber, Hillyer és Shaz, 2013; Gillespie és Hillyer, 2002; McVittie és mtsai, 2006; Schreiber és mtsai, 2006) alapján azt várjuk, hogy a véradás elkerülésének hátterében hazai mintán is a félelem azonosítható a legerősebb tényezőként (félelem a tűtől, megfertőződéstől stb.).

H2: Gyakorlati tapasztalatok alapján azt várjuk, hogy a személyek számára jelentős ösztönzést jelentene a véradóvá válásban, ha elkísérnék a véradásra.



A kutatás módszerei és mintája

Az adatfelvétel online környezetben folyt, az UNIPOLL rendszeren keresztül, és 2018. februárja és 2019 februárja között zajlott, egy-egy résztvevő esetében 30-35 percet vett igénybe a kitöltés. A Magyar Vöröskereszt hírlevelében megjelent reklám, valamint az egyetemek kutatásra felhívó üzenetei, és a közösségi média megosztásai segítségével történt a személyek toborzása, ezáltal demográfiai értelemben is széles minta elérése vált lehetővé. A vizsgálatunkban korábbi nemzetközi kutatásokban (Zito et al., 2012) használt, valamint saját szerkesztésű önkitöltős kérdőívekre támaszkodtunk. A kérdőív battria az alábbi kérdéstípusokat tartalmazta:

- Zárt végű (eldöntendő) kérdések (pl. „Résztt vettél-e már legalább egy alkalommal önkéntes véradásón?”)
- Nyitott végű kérdések (pl. „Ha más oka is van annak, hogy nem adtál vért, és korábban nem tudtad kifejezni, most hosszabban is leírhatod az okát.”)
- 5 fokú Likert típusú skálák (pl. „Milyen mértékben kerül szembé a véradás kapcsán az alábbi konkrét akadályozó tényezőkkel?”)
- Szociodemográfiai kérdések (pl. Nem, életkor, válásosság.)

A kérdőív rákérdezt a véradással kapcsolatos akadályozó tényezők fontosságának személyes megítélésére és a véradás elkerülésére gyakorolt hatását, illetve azt is, mi segítené a véradásra irányuló döntését. Végül arra is rákérdeztünk, hogy a különböző ösztönzők milyen mértékben vonzóak a kitöltők számára.

A szociodemográfiai szempontból széleskörű adatfelvétel érdekében online platformokon (pl. a Magyar Vöröskereszt Facebook csoportja) toboroztuk a vizsgálati személyeket. Az ország 29 felsőoktatási intézményéből és 30 különböző szakjáról összesen 262 fő véradásban még korábban nem részt vevő nappali és levelező tagozaton tanuló hallgató alkotta a mintát, a vizsgálati szempontból nem megfelelő adatközlők (pl. már nem rendelkezik hallgatói státusszal) és a hiányos kitöltők (pl. nem fejezték be a kérdőív kitöltését) kizárása után. A mintában a nők és az alapképzést végzett személyek felülreprezentáltak, a minta átlagéletkora 22,85 év ($SD=4,3$). A minta főbb jellemzői részletesen a 3. táblázatban olvashatók.



3. táblázat: Minta főbb jellemzői

Változó	Szint	Fő
Életkor	18-20	80
	21-22	73
	23-24	56
	25-30	39
	31-40	9
	<40	5
Nem	nő	226
	férfi	36
Lakhely	község	52
	egyéb város	87
	megyeszékhely, megyei jogú város	88
	főváros	35
Legmagasabb végzettség	felsőfokú szakképzés, FOSZ	13
	alapképzés	147
	mesterképzés	29
	egységes osztatlan képzés	62
	Posztgraduális (pl. PhD)	10
Családi állapot	nőtlen/hajadon	91
	párkapcsolatban él	138
	élettársi viszonyban él	18
	házas	13
	elvált	1
Önkéntes státusz	nem, és soha nem is végzett	97
	nem, de szeretne	1
	igen, régebben	112
	igen, jelenleg is	51
Vallásos	nem vallásos	97
	vallásos az egyház tanításai szerint	28
	vallásos a maga módján	128
	nem tudja eldönteni	7

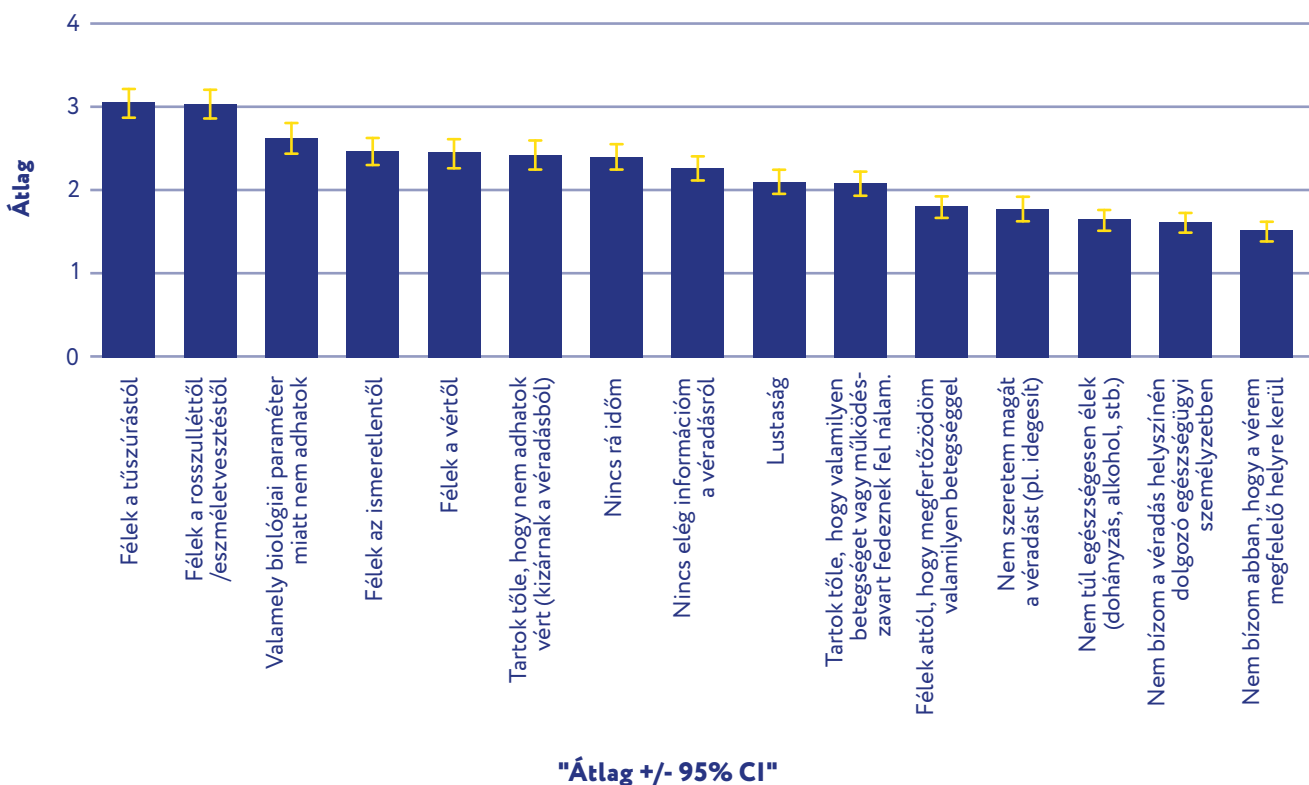
Eredmények

A véradás elkerülésének okai a kérdőív tükrében

Nem kevésbé fontos annak vizsgálata sem, hogy milyen tényezők állnak a véradástól való távolmaradás hátterében. A nemzetközi szakirodalom ide vonatkozó adatai igen hasonlóak a saját kutatási eredményekhez (lásd 1. ábra), miszerint a túsúrástól, rosszullettől és az ismeretlentől való félelem komoly visszatartó tényezőknek tekinthetők a nem véradók számára, egyben fel is hívja a figyelmünket arra, hogy ezzel a kérdéssel fontos a véradásszervezéssel foglalkozó szakembereknek is kiemelten foglalkozni. A nyitott kérdésekre adott egyik válaszként az egyik kitöltő azt javasolja,

hogy semmiképpen se büntudatkeltéssel próbálkozzunk a véradók megnyerésére, mert ez ellenérzést kelt azok körében, akik bár adnának, de valamely egészségügyi vagy fiziológiai paraméterük ezt nem teszi lehetővé. Érdeemes világossá tenni az ideiglenes és a végleges kizárás feltételeit, mert erre vonatkozóan még a sokszoros véradónál is találkozhatunk bizonytalansággal, és sok potenciális véradót veszíthetünk ezáltal. Pozitív jelzés, hogy az időhiány kevésbé fontos tényezőként jelenik meg, így feltételezhetően világosan látszik a véradók számára, hogy a véradás egy munka és oktatási rendbe beütemezhető aktivitás, főleg, ha az oktatási intézmény vagy a munkahely támogató attitűdjével párosul mindez.

2. ábra: A véradás elkerülésének hátterében álló tényezők (N=262)

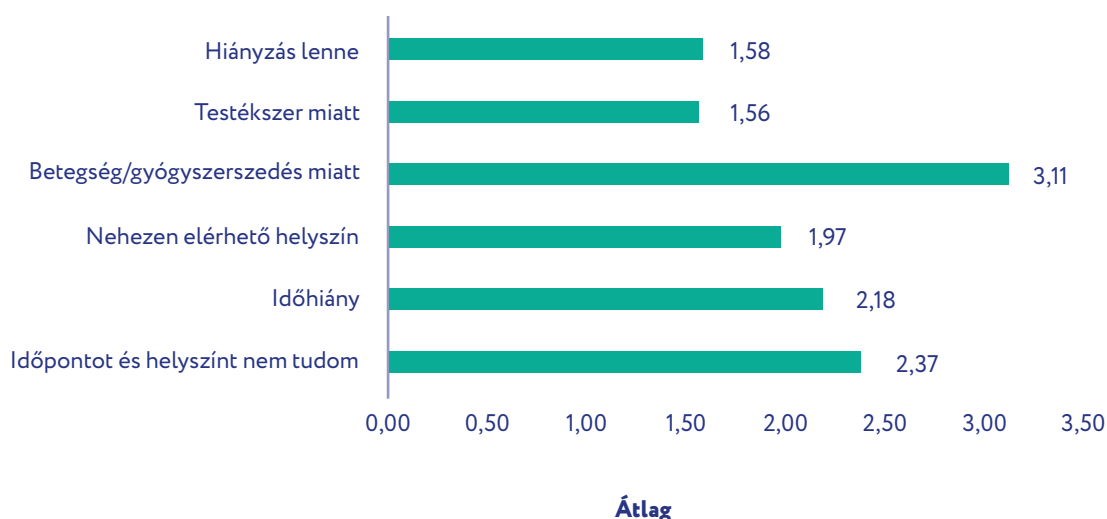


Forrás: saját szerkesztés

Rákérdeztünk arra, hogy a személy miért marad távol a véradástól. A válaszok átlag- és szórásmutatói a 2. ábrán olvashatók. Jól látható, hogy a nem véradók számára a leginkább említett okoknak a tüszúrástól és a rosszulléttől vagy eszméletvesztéstől való félelem bizonyultak. Ugyanakkor szintén meghatározó, hogy valamilyen biológiai paraméter (pl. testtömeg, hemoglobinszint stb.) miatt nem tud vért adni a személy. Az ismeretlentől és a vértől való félelem mellett az attól való félelem is megjelenik, hogy nem adhat vért, pl. kizárják valamilyen ok miatt a véradásból. Kisebb mértékben, de szerepet játszik az is, hogy nincs elég ideje vagy megfelelő mértékű információja a véradás kapcsán. A lustaság, valamint a betegség felfedezésétől, vagy megfertőződéstől való félelem mellett van, akinél a problémát inkább az okozza,

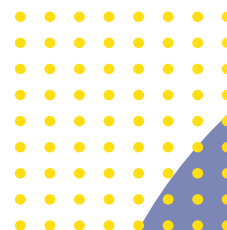
hogy nem szereti magát a véradást, vagy nem érzi úgy, hogy eléggé egészségesen élne a véradáshoz. Elenyésző mértékben jelenik meg a válaszok között, hogy nem bíznának a véradás helyszínén dolgozó egészségügyi személyzetben, vagy abban, hogy a vérük megfelelő helyre kerül. Arra is rákérdeztünk, hogy milyen mértékben szembesül a személy az alábbi, konkrét akadályokkal a véradás kapcsán (lásd 3. ábra). Leggyakrabban itt is az éppen meglévő vagy véradást eleve akadályozó betegség, vagy valamely gyógyszer ideiglenes vagy rendszeres szedése áll a háttérben. Ugyanakkor az időpont és a helyszín nem ismerete, valamint az időhiány is szerepel, kisebb mértékben pedig testékszer miatti kizárás vagy az egyetemi hiányzás okoz problémát a személynek.

3. ábra: A véradással kapcsolatos akadályozó tényezők észlelt gyakorisága (N=512)

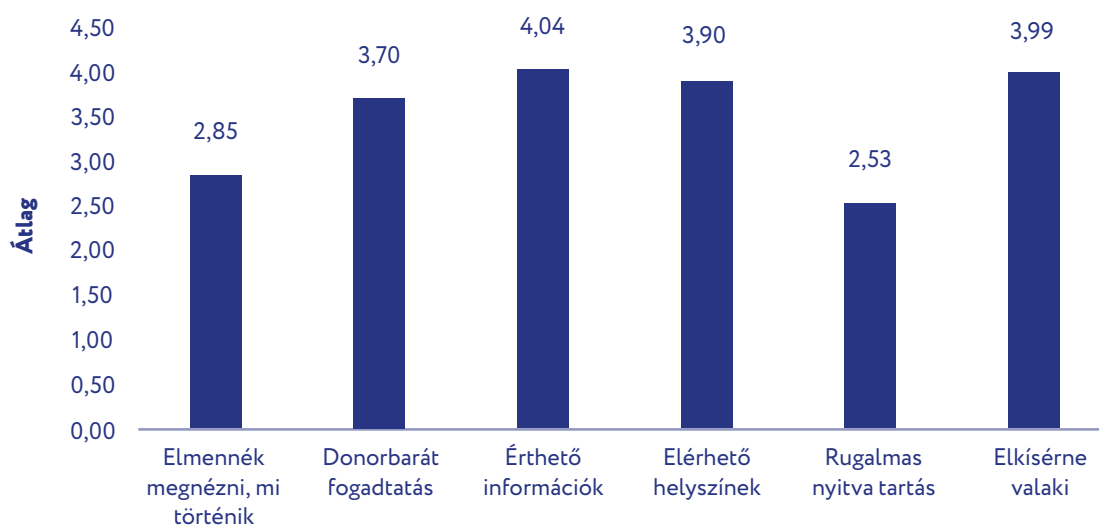


Forrás: saját szerkesztés

Az előzőekből következik, hogy az akadályok mellett azt is fontos megvizsgálnunk, mi segítene egy felsőoktatásban tanuló hallgatónak abban, hogy elmenjen vért adni. Ahogyan a 4. ábrán olvasható, leginkább az segítene, ha minden fontos információt a véradással kapcsolatban egyszerű, érthető formában megkapna. Emellett az is sokaknak segítene, ha valaki elkísérné a véradásra, valamint a könnyen elérhető helyszín és a donorbarát szolgáltatás is jelentős meggyőző erővel bírhatna.



4. ábra: Mi segítene, hogy elmenj vért adni?

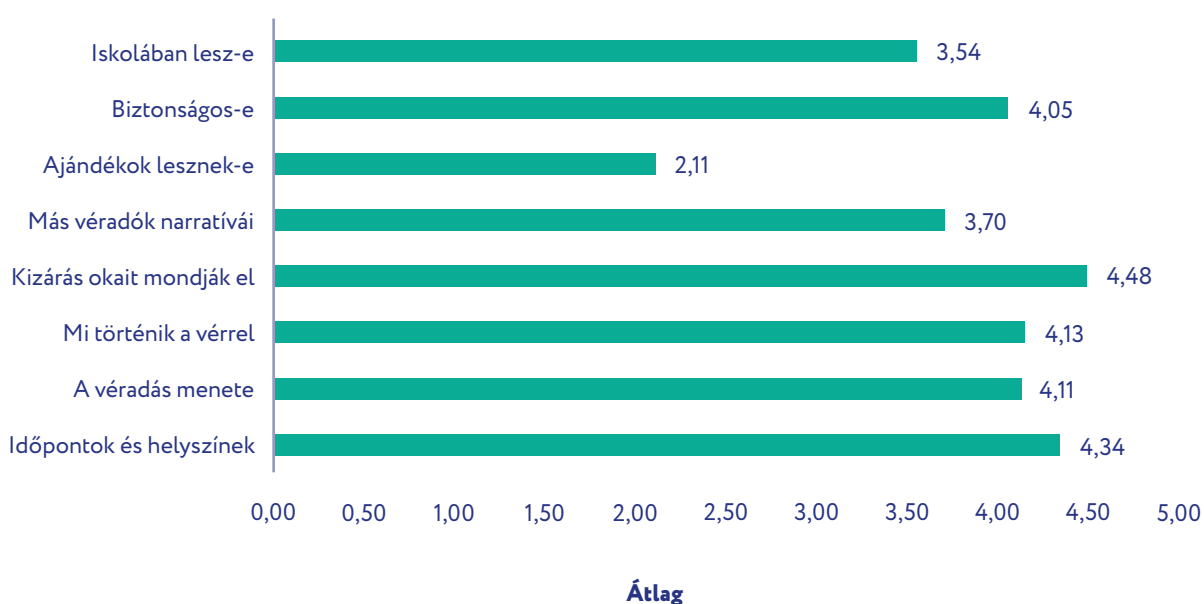


Forrás: saját szerkesztés

Végül arra is rákérdeztünk, milyen konkrét információkra lenne szüksége a személyeknek a véradás kapcsán. Leggyakrabban a kizárás okainak, a véradás menetének és a vér további útjának, a véradások helyszínének és

időpontjának, valamint a véradás biztonságos voltának kiterjedt ismertetése, esetlegesen más véradók beszámolóit szolgáltatnának jelentős segítségül adatközlőinknek (5. ábra).

5. ábra: Milyen információk lennének hasznosak számodra a véradással kapcsolatban?



Forrás: saját szerkesztés

A nyitott kérdések tartalomelemzése

Végül pedig a nem véradók motivációs hátterét a nyitott kérdések tartalomelemzése alapján tekintjük át. Itt számos olyan jellegzetes válaszmintázatot azonosíthatunk, ami alátámasztja a nagymintás vizsgálatok ide vonatkozó eredményeit. Az egyik vezető ok: valamely fiziológiai paraméter (pl. vérszegénység, hemoglobinszint) vagy szinkópális tünetek (hányinger, szédülés, ájulás) miatti távolmaradás:

„Nagyon szívesen adnék vért, mert 0-ás a csoportom, de vérszegénység miatt könnyen elájulok, emiatt tartózkodom tőle” (23 éves nő).

„Szeretnék vért adni, de van olyan betegségem, ami miatt már soha többet nem lehet” (19 éves nő).

„Többször visszautasítottak, hogy magas a hemoglobin szintem. Javasolták menjek el egy hematológushoz. A hematológus pedig közölte, hogy igyak folyadékot, és adjak minél többször vért” (25 éves férfi).

„Voltam véradáson, de kiderült, hogy nem adhatok vért, mert krónikus betegségben szenvedek” (23 éves férfi).

Ha egy véradó elmegy a véradás helyszínére, és ott kiderül, hogy nem adhat, az szinte mindig rendkívül negatív élményként rögzül, gyakran elutasításként, méltánytalanságként éli meg a személy, főleg, ha tapasztalja, hogy vannak, akik megússzák a kizárást. Ezek az érzelmi reakciók, vagy a kizárás tényének nem empatikus közlése előbb-utóbb lemorzsolódáshoz vezethet.

„Szeretnék vért adni az elkövetkezendő 6 hónapban, de el lettem tiltva egy évre utólagos rosszullet miatt. Viszont 6 nappal később jött az sms, hogy úton van egy rászorulóhoz a vérem, és ez egyben tett büszkévé és szomorított el” (23 éves férfi).

„Már kétszer is próbálkoztam vért adni, de mindig elutasítottak, mert alacsony a hemoglobin szintem. A háziorvosom szerint persze minden rendben van. Csalódott vagyok, hogy nem tudok segíteni másokon” (19 éves nő).

„Én nagyon csalódtam, mikor először vért akartam adni, és 100 évre kizártak, addig nem is élek, sőt nagyon igazságtalannak tartok, mert lehet, hogy azt a "bizonyos" gyógyszert már elhagyhatom, de felülvizsgálat már sose lesz, így meg se próbáltam újra, hogy adhassak vért, viszont tapasztaltam, hogy vannak akik hazugság árán adnak vért, a papírt nem becsü-

letesen töltik ki, bizonyos kérdésekre nem igazat válaszolnak, betegségüket gyógyszereiket nem vallják be őszintén, és így adják a vérüket, ami szintén nem helyes, és nem tartom annak, és a kizárásról sem adnak megfelelő választ” (26 éves nő).

Azoknál a személyeknél, akik szomatikus vagy fiziológiai paramétereik tekintetében egészségesnek tekinthetők, a véradástól való távolmaradás leggyakrabban szorongással kapcsolódik össze (pl. rosszullettől, tűtől, betegség felfedezésétől való félelem).

„Sok ismerősöm szeretne vért adni, de félnek a tűtől” (36 éves nő).

„Én sokat tudok a véradásról, de sajnos egy gyermekkori meghatározó élményem miatt nem szeretem, ha bennem van a tű. Nem félek tőle, de nem szeretem, ha bennem van. De elhatároztam, hogy egyszer fogok vért adni és legyőzöm a félelmet. Remélem nagy alkalom lesz” (33 éves férfi).

Főleg nőknél gyakori, hogy nem érik el az 50 kg minimális testtömeget, amit szintén gyakran kelt csalódást a személyekben. Ezért fontos lenne a testtömeggel kapcsolatos szabály hátterének pontosabb ismertetése (hogyan növeli meg a rosszullet esélyét stb.).

„Én azért nem adhatok vért, mert nem vagyok 50 kg, bár igyekszem magam felvinni 50 kg-ra, de nagyon nehéz annak ellenére is, hogy nagyon sokat eszek és rendszeresen és egészségesen. Naponta 5x szoktam étkezni és ebből 2x főtt ennivalót szoktam enni. Sajnos nehéz felvinni a tömegemet 50 kg-ra” (23 éves nő).

„Sajnos nem vagyok 50 kg így nem adhatok vért. És nem értem ez miért kizáró ok” (19 éves nő).

Végül a munkahely (esetleg oktatási intézmény) rugalmatlan, véradást nem támogató légköre is visszatartó lehet (pl. távollét vagy hiányzás kezelése), azonban ezek nem feltétlenül tántorítják el a véradástól, valamint annak népszerűsítésétől.

„A munkahelyemen szinte lógásként értékelik, ha vért adok, én pedig azért is megyek, és sokszor hangoztatom nem csak ott, máshol is, hogy kell vért adni. Aki egészséges és megfelelő életkorban van, annak erkölcsi kötelessége ez. De sokaknak ez semmit nem mond, inkább gyenge kifogásokat találnak maguknak. Szóval én azért is adok, hogy megpróbáljak »maggammal rántani« másokat” (27 éves nő).

Diszkusszió

Kutatásunk célja a véradástól való távolmaradás háttér-tényezőinek vizsgálata volt. Napjainkban egyre többször halljuk a vérkészletek stabilitásának csökkenéséről szóló híreket, ami ugyancsak a téma fontosságát hangsúlyozza. Az egyetemista korosztály kiválasztását az indokolta, hogy a véradó bázis megújulása szempontjából legfontosabb korcsoportról beszélünk, amely fokozottan hajlamos lemorzsolódásra az első véradást követően (Godin és mtsai, 2007), emellett pedig sokan nem is válnak véradóvá.

Az első hipotézist igazoltnak tekintjük, a véradás elkerülésének legfőbb oka a tűszúrától, rosszullettől való félelem, valamint a testi-fiziológiai tényezők (pl. nincs 50 kg, vérszegény), az aktuális gyógyszeresedés és a korábbi, főleg kizárással kapcsolatos negatív tapasztalatok (pl. igazságtalannak megélt kizárás). Ez az összefüggés azért is fontos, mert egyes kutatások (pl. Hoogerwerf és mtsai, 2018; Klinkenberg, Romeijn, de Kort és Merz, 2018) szerint a véradással összefüggő fiziológiai és pszichés stressz mértéke, amely első véradóknál és általában a véradási folyamat elején erőteljesebb, határozott összefüggést mutat a véradáson megtapasztalt komplikációk esélyével, és egyúttal a véradó újabb donációra való hajlandóságával.

A második hipotézis ugyancsak igazolódott: vizsgálatunkból látható, hogy a felsőoktatásban tanulóknak jelentős ösztönző erőt jelentene, ha elkísérné valaki (pl. egy gyakorlott véradó barát) a véradásra. Emellett határozott igényük mutatkozik arra, hogy a véradással kapcsolatos információkat (hol és mikor lesznek véradások, véradás feltételei, mi történik a véradáson a donorral és utána a vérrel) egyszerű és érthető formában megkapják. Ezt az eredményt összefüggésbe hozhatjuk Merz, Ferguson és van Dongen (2018) eredményeivel, akik azt találták, hogy azok a donorok, akik donorkarrierjük kezdetén jelezték, hogy információkat szeretnének kapni a transfúziós folyamatról (beleértve a vérkészítmények feldolgozását, és hogy hogyan hatott mindez a betegekre) jóval kisebb eséllyel hagyták abba szándékosan véradó aktivitásukat a későbbiekben. Ezt feltehetően az magyarázza, hogy amikor egy tevékenység ismeretlen a személy számára,

a folyamatról való információ némi kontrollérzést biztosít számára, ami csökkentheti a szorongását és egyben növelheti a véradás szervezésében részt vevő intézmények iránti bizalmat (Ferguson, 2004; Thompson, Sobolew-Shubin, Galbraith, Schwankovsky és Cruzen, 1993). Hasznos lehetne továbbá, ha minden felsőoktatási intézmény honlapján külön oldal foglalkozna a véradással kapcsolatos ismeretekkel, a tárgyfelév véradásainak helyszíneivel, illetve, ha minden intézmény külön tudna arra is forrást szentelni, hogy a potenciális véradókat meggyőzze a véradás fontosságáról és az arra való alkalmasságáról. Ez azért is fontos, mert több ízben (Merz, Ferguson és van Dongen, 2018; Piersma és mtsai, 2017) bizonyítást nyert, hogy a véradással kapcsolatos pozitív attitűdök, és a véradásra irányuló szándék gyakran megakadályozzák a lemorzsolódást.

Javasoljuk az oktatási intézményeknek, hogy kommunikációs kampányokat indítsanak, melyekben akár a véradások előtti hetekben infografikákkal bemutatják, hogy milyen gyógyszerek, esetleg gyógyhatású készítmények szedése jelenti a kizárást, és melyek mellett lehetséges vért adni, vagy a gyógyszeresedés után mennyi idővel lehet jelentkezni véradásra, mi az oka az 50 kg-os testtömeg-határnak, és ha kizárássra kerül, jelezni számára, hogy fontos hozzájárulást tett, és jöjjön vissza, ha egészséges lesz. Segíthet, ha erősítik a véradás közösségi jellegét, és arra biztatják a hallgatóikat (és dolgozóikat is), hogy együtt menjenek vért adni, és ehhez az igazolt munkavégzés alóli felmentést is biztosítsák. A nyitott kérdésekben megjelenő narratívák arra is rámutatnak, hogy a véradó személyzetnek fontos a véradások előtt vagy közben megjelenő negatív érzelmi reakciókkal foglalkozni, azok kezelésének lehetőségeit (pl. progresszív izomrelaxáció) bemutatni a lehetséges donoroknak.

A kutatás limitációja, hogy a mintában a nők és az alapképzésben részt vevők felülreprezentáltak, a reprezentativitás növelése érdekében a jövőbeni kutatásokban a mintavételi módszer finomítására fogunk törekedni. A véradási hajlandóság növelésének lehetőségeit nem vizsgálta a kutatás, ezek empirikus vizsgálatára érdemes lenne az intervenciókat kísérleti vagy kvázi-kísérleti módszerekkel tesztelni.

Irodalomjegyzék

- Charbonneau, J., Cloutier, M. S., & Carrier, É. (2016). Why do blood donors lapse or reduce their donation's frequency?. *Transfusion Medicine Reviews*, 30(1), 1–5.
- Custer, B., Rios, J. A., Schlumpf, K., Kakaiya, R. M., Gottschall, J. L., Wright, D. J., & NHLBI Retrovirus Epidemiology Donor Study-II (REDS-II). (2012). Adverse reactions and other factors that impact subsequent blood donation visits. *Transfusion*, 52(1), 118–126.
- Duboz, P., & Cunéo, B. (2010). How barriers to blood donation differ between lapsed donors and non-donors in France. *Transfusion Medicine*, 20(4), 227–236.
- Eder, A. F., Notari IV, E. P., & Dodd, R. Y. (2012). Do reactions after whole blood donation predict syncope on return donation?. *Transfusion*, 52(12), 2570–2576.
- Engel, G. L. (1978). Psychologic stress, vasodepressor (vasovagal) syncope, and sudden death. *Annals of Internal Medicine*, 89(3), 403–412.
- Ferguson, E. (2004). Conscientiousness, emotional stability, perceived control and the frequency, recency, rate and years of blood donor behaviour. *British Journal of Health Psychology*, 9(3), 293–314.
- France, C. R., & France, J. L. (2018). Fear of donation-related stimuli is reported across different levels of donation experience. *Transfusion*, 58(1), 113–120.
- France, C. R., France, J. L., Carlson, B. W., Himawan, L. K., Stephens, K. Y., Frame-Brown, T. A., ... & Menitove, J. E. (2014). Fear of blood draws, vasovagal reactions, and retention among high school donors. *Transfusion*, 54(3pt2), 918–924.
- France, C. R., France, J. L., Himawan, L. K., Stephens, K. Y., Frame-Brown, T. A., Venable, G. A., & Menitove, J. E. (2013). How afraid are you of having blood drawn from your arm? A simple fear question predicts vasovagal reactions without causing them among high school donors. *Transfusion*, 53(2), 315–321.
- France, C. R., France, J. L., Kowalsky, J. M., & Cornett, T. L. (2010). Education in donation coping strategies encourages individuals to give blood: further evaluation of a donor recruitment brochure. *Transfusion*, 50(1), 85–91.
- France, C. R., France, J. L., Roussos, M., & Ditto, B. (2004). Mild reactions to blood donation predict a decreased likelihood of donor return. *Transfusion and Apheresis Science*, 30(1), 17–22.
- France, C. R., France, J. L., Wissel, M. E., Ditto, B., Dickert, T., & Himawan, L. K. (2013). Donor anxiety, needle pain, and syncopal reactions combine to determine retention: a path analysis of two-year donor return data. *Transfusion*, 53(9), 1992–2000.
- Hoogerwerf, M. D., Veldhuizen, I. J. T., Tarvainen, M. P., Merz, E. M., Huis in 't Veld, E. M. J., de Kort, W. L. A. M., ... & Frings-Dresen, M. H. W. (2018). Physiological stress response patterns during a blood donation. *Vox Sanguinis*, 113(4), 357–367.
- Huis in 't Veld, E. M., de Kort, W. L., & Merz, E. M. (2019). Determinants of blood donation willingness in the European Union: a cross-country perspective on perceived transfusion safety, concerns, and incentives. *Transfusion*, 59, 1273–1282.
- Germain, M., & Godin, G. (2016). The relative efficacy of telephone and email reminders to elicit blood donation. *Vox Sanguinis*, 110(3), 278–281.
- Gillespie, T. W., & Hillyer, C. D. (2002). Blood donors and factors impacting the blood donation decision. *Transfusion Medicine Reviews*, 16(2), 115–130.
- Godin, G., Conner, M., Sheeran, P., Bélanger-Gravel, A., & Germain, M. (2007). Determinants of repeated blood donation among new and experienced blood donors. *Transfusion*, 47(9), 1607–1615.
- James, A. B., Schreiber, G. B., Hillyer, C. D., & Shaz, B. H. (2013). Blood donations motivators and barriers: A descriptive study of African American and white voters. *Transfusion and Apheresis Science*, 48(1), 87–93.
- Klinkenberg, E. F., Romeijn, B., de Kort, W. L., & Merz, E. M. (2018). Reasons to end the donor career: a quantitative study among stopped blood donors in the Netherlands. *Transfusion Medicine*, 28(3), 200–207.
- Kowalsky, J. M., France, C. R., France, J. L., Whitehouse, E. A., & Himawan, L. K. (2014). Blood donation fears inventory: development and validation of a measure of fear specific to the blood donation setting. *Transfusion and Apheresis Science*, 51(2), 146–151.

- Lyle III, H. F., Smith, E. A., & Sullivan, R. J. (2009). Blood donations as costly signals of donor quality. *Journal of Evolutionary Psychology*, 7(4), 263–286.
- Masser, B., France, C. R., Foot, J., Rozsa, A., Hayman, J., Waller, D., & Hunder, E. (2016). Improving first-time donor attendance rates through the use of enhanced donor preparation materials. *Transfusion*, 56(6pt2), 1628–1635.
- Masser, B. M., France, C. R., Himawan, L. K., Hyde, M. K., & Smith, G. (2016). The impact of the context and recruitment materials on nondonors' willingness to donate blood. *Transfusion*, 56(12), 2995–3003.
- Mathew, S. M., King, M. R., Glynn, S. A., Dietz, S. K., Caswell, S. L., & Schreiber, G. B. (2007). Opinions about donating blood among those who never gave and those who stopped: a focus group assessment. *Transfusion*, 47(4), 729–735.
- McVittie, C., Harris, L., & Tiliopoulos, N. (2006). "I intend to donate but...": Non-donors' views of blood donation in the UK. *Psychology, Health & Medicine*, 11(1), 1–6.
- Mennitto, S., Harrison, J., Ritz, T., Robillard, P., France, C. R., & Ditto, B. (2019). Respiration and applied tension strategies to reduce vasovagal reactions to blood donation: A randomized controlled trial. *Transfusion*, 59(2), 566–573.
- Merz, E. M., Ferguson, E., & van Dongen, A. (2018). Psychosocial characteristics of blood donors influence their voluntary nonmedical lapse. *Transfusion*, 58(11), 2596–2603.
- Misje, A. H., Bosnes, V., Gåsdaal, O., & Heier, H. E. (2005). Motivation, recruitment and retention of voluntary non-remunerated blood donors: a survey-based questionnaire study. *Vox Sanguinis*, 89(4), 236–244.
- Nagy, S. (2024). A véradók számának alakulása 2019-2023 között. Személyes közlés az Országos Vérellátó Szolgálat adatai alapján.
- Newman, B. H., Newman, D. T., Ahmad, R., & Roth, A. J. (2006). The effect of whole-blood donor adverse events on blood donor return rates. *Transfusion*, 46(8), 1374–1379.
- Olatunji, B. O., Etzel, E. N., & Ciesielski, B. G. (2010). Vasovagal syncope and blood donor return: examination of the role of experience and affective expectancies. *Behavior Modification*, 34(2), 164–174.
- Philip, J., Sarkar, R. S., & Jain, N. (2014). A single-centre study of vasovagal reaction in blood donors: Influence of age, sex, donation status, weight, total blood volume and volume of blood collected. *Asian Journal of Transfusion Science*, 8(1), 43.
- Piersma, T. W., Bekkers, R., Klinkenberg, E. F., De Kort, W. L., & Merz, E. M. (2017). Individual, contextual and network characteristics of blood donors and non-donors: a systematic review of recent literature. *Blood Transfusion*, 15(5), 382.
- Piersma, T. W., Bekkers, R., de Kort, W., & Merz, E. M. (2018). Blood donation across the life course: the influence of life events on donor lapse. URL: <https://osf.io/26b83/>.
- Piersma, T. W., & Merz, E. M. (2019). (Non-) donor demographics, donation willingness, and the donor career. *Transfusion*, 2019(1), 1–3.
- Porto-Ferreira, F. A., de Almeida-Neto, C., Murphy, E. L., Montebello, S. D. C., Nogueira, F. A. H., Koga da Silva, E. M., MacFarland, W., & Custer, B. (2017). A randomized trial to evaluate the use of text messaging, letter, and telephone call reminders to improve return of blood donors with reactive serologic tests. *Transfusion*, 57(1), 102–107.
- Schreiber, G. B., Schlumpf, K. S., Glynn, S. A., Wright, D. J., Tu, Y., King, M. R., ... & Guiltinan, A. M. (2006). Convenience, the bane of our existence, and other barriers to donating. *Transfusion*, 46(4), 545–553.
- Smith, A., Matthews, R., & Fiddler, J. (2011). Blood donation and community: exploring the influence of social capital. *International Journal of Social Inquiry* (4)1, 45–63
- Thijssen, A., Masser, B., Gemelli, C. N., & Davison, T. E. (2019). Trends in return behavior after an adverse event in Australian whole blood and plasma donors. *Transfusion*. DOI: 10.1111/trf.15475
- Thompson, S. C., Sobolew-Shubin, A., Galbraith, M. E., Schwankovsky, L., & Cruzen, D. (1993). Maintaining perceptions of control: Finding perceived control in low-control circumstances. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(2), 293.

Tondon, R., Pandey, P., & Chaudhary, R. (2008). Vasovagal reactions in 'at risk' donors: a univariate analysis of effect of age and weight on the grade of donor reactions. *Transfusion and Apheresis Science*, 39(2), 95–99.

Trouern-Trend, J. J., Cable, R. G., Badon, S. J., Newman, B. H., & Popovsky, M. A. (1999). A case–controlled multicenter study of vasovagal reactions in blood donors: influence of sex, age, donation status, weight, blood pressure, and pulse. *Transfusion*, 39(3), 316–320.

Van Dongen, A., Ruiter, R., Abraham, C., & Veldhuizen, I. (2014). Predicting blood donation maintenance: the importance of planning future donations. *Transfusion*, 54(3pt2), 821-827.

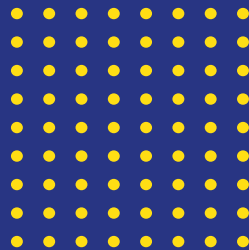
Wevers, A., Wigboldus, D. H., De Kort, W. L., Van Baaren, R., & Veldhuizen, I. J. (2014). Characteristics of donors who do or do not return to give blood and barriers to their return. *Blood transfusion*, 12(Suppl 1), s37.

WHO (2010). Towards 100% voluntary blood donation: a global framework for action. World Health Organization.
Elérhető: https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/44359/9789241599696_eng.pdf?sequence=1

WHO (2023). Blood safety and availability. World Health Organization; 2023. Elérhető: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/blood-safety-and-availability>

Wiersum-Osselton, J. C., van der Creek, T. M., Brand, A., Veldhuizen, I., van der Bom J. G. & de Kort, W. (2014). Risk factors for complications in donors at first and repeat whole blood donation: a cohort study with assessment of the impact on donor return. *Blood Transfusion*, 12(Suppl 1), s28.

Zito, E., Alfieri, S., Marconi, M., Saturni, V., & Cremonesi, G. (2012). Adolescents and blood donation: motivations, hurdles and possible recruitment strategies. *Blood Transfusion*, 10(1), 45.



CSERKÉSZ – KÓSSZA – VÁNDOR ÖRÖKKÉ TARTÓ IFJÚSÁG A TERMÉSZETBEN

Absztrakt

– Radnai Fanni –

Itt mindenki megtalálja a helyét. Akár egy teljes életet is átszőhet a cserkészettel. Mit tanulnak a fiatalok és mit tanulhatunk mindannyian a cserkészettől és annak több mint százéves pedagógiai múltjából?

Mondani sem kell, hogy a mai és a huszadik századbeli fiatalok helyzete között rengeteg eltérés mutatkozik. A mesterséges intelligencia és globális problémák keretében az oktatás tradicionális formája egyre kevésbé fenntartható. Gyakran felmerül a kérdés, hogyan és mire tanítsuk a fiatalokat, mi a megfelelő aránya az elméleti ismereteknek és gyakorlati tudásnak, s miként valósítható meg az „életre nevelés”. A cselekedve-, játszva tanulás fontosságát rendre hangsúlyozzák az oktatási szférában, ami a cserkészettel egyik alapvető pedagógiai eszköze és több mint egy évszázada segít a fiataloknak az élmény alapú tudásszerzéssel.

Az Egy jobb világért - 110 éves a magyar cserkészettel című kötet Székely Levente, az Ifjúságkutató Intézet vezetője és Réti Gergely, a Mathias Corvinus Collegium Közjogi Műhely kutatója, cserkészvezető szerkesztésében jelent meg a Magyar Cserkészszövetség megalapításának alkalmából. A cserkészettel a világ egyik legnagyobb ifjúsági mozgalma, közel 60 millió taggal büszkélkedhet. Magyarországon a legnagyobb ifjúságnevelő szervezetként tartják számon, több mint 15 ezer taggal és 220 csapattal szerte az országban.

A kötet egészen a cserkészettel alapításáig nyúl vissza, ami – mint sok más nagyszerű történet – egy karizmatikus személyiséggel kezdődött. Robert Baden-Powell „Bi-Pi”, a brit hadsereg altábornagya, miután megírta Cserkészettel fiúknak című könyvét és azt a gyakorlatba is átültette. Kezdeményezése hamarosan globális ifjúsági szervezettel alakult; hazánkban is szinte azonnal szárba szökkenett, - egészen a Rákosi korszakig működött. Ugyan 1946-ban a szervezetet betiltották, a lángot

a kommunizmus éve alatt tovább őrizték; míg az emigrációban nyíltan, az országon belül illegálisan működött a cserkészmozgalom. A rendszerváltást követően újjáalakultak intézményi keretei: a Magyar Cserkészszövetség és a Magyar Cserkészszövetségek Fóruma.

A magyar cserkészettel a 110 év alatt mindvégig képes volt megtartani keresztény értékeit, míg más országokban ezek jellemzően háttérbe szorultak. A vallás napjainkban is igen jelentős szerepet kap a mozgalom életében, ugyanis a legtöbb csoport hazánkban valamely egyházközséghez kötődik, aminek tagjai gyakran segítik a fiatalok lelki és érzelmi nevelésében.

Az ifjúsági szervezetek mindennapi problémáival azonban a cserkészettel is a mai napig szembesül, beleértve a fiatal felnőttek szervezetben tartását és az új tagok toborzását.

Toborzás napjainkig

Minden ifjúsági szervezet számára meghatározó döntés, hogy hogyan toborozzon új tagokat, hogyan legyen vonzó a fiatalok számára. Az önkéntességre való motiváció a fiatal korosztályok között is jelentősen különbözhet, hiszen nem mindegy, hogy egy középiskolás diákot vagy egy dolgozó fiatal felnőttet szeretnének bevonni a szervezetbe. A könyv szerzői úgy látják, hogy a mai 26–29 éves korosztályt úgy lehet önkéntességre hívni, ha olyan szakmai irányú feladatokkal szólítják meg őket, amit később is fel tudnak használni tapasztalatként.

A felnőttkorú cserkészeknél azt figyelték meg, hogy fiatalabb társaiknál kevésbé motiváltak az önkéntes tevékenységek iránt. Ha mégis lelkesednek valamiért, akkor az a társadalmi ügyekért való kiállás, a segítség, valamint a közösségélmény átélése.

A cserkészlet toborzási területén már a kezdetektől fontos volt, hogy az ismerősök, rokonok, barátok egymásnak ajánlják a tagságot. Angliában az első cserkész-csapatok is ennek megfelelően, gombaszerűen növekedtek, annak hatására, hogy a fiatalok egy megadott minimum taglétszámhoz igazodva csapatokba rendeződtek. Magyarországon ez némileg másképp ment végbe. A szerveződés először egyházi-, iskolai vonalon indult el, tehát intézményi kereteken belül gyarapodtak a csapatok. Hazánkban ma is nehézséget jelent, hogy Budapesten összpontosul a cserkészmozgalom, és például keleten jelentősen kevesebb a csapatok száma: "... két Budapest-központú cserkészkerület a tagságnak körülbelül 70 százalékát teszi ki."

A cserkészletnek előnye, hogy a fiatalok már elsős kortól csatlakozhatnak, és a gyerekek, ahogy egyre idősebbek lesznek, különböző intézményi szerepekbe kerülnek ((kis) cserkész, kósa, vándor, cserkészvezető), csökkentve ezzel a lemorzsolódást.

Mire jó a cserkészlet?

Hogyan is kell elképzelni a cserkészletet? Mennyire hasonlítanak az amerikai filmekben megjelenített, a természetben túrázó, tűz körül mesélő, jellegzetes egyenruhás fiatalokra?



És mégis miért lehet vonzó a magyar ifjúság számára az egyházi kötődésű cserkészlet, főleg akkor, ha életük során látszólag egyre inkább háttérbe szorul a vallás, mint intézmény?

A cserkészlet egyik vonzó ereje, hogy az iskolai környezethez képest itt a fiatalok sokkal bizalmasabb kapcsolatot alakíthatnak ki vezetőikkel és társaikkal. Megismerhetik azon kortársaikat, akik különböző szociális háttérrel rendelkeznek, az így kialakult csapatokban pedig a szabadban dolgozva kevésbé érvényesülnek az őket elválasztó különbségek. Emellett nagy hangsúly helyeződik a magyar népi kultúra, hagyományok és értékek megismerésére, például népdalokon, népi mestersegeken, népművészetben vagy épp a magyar szépirodalmi alkotásokon keresztül.

A cserkészlet ereje tanító módszereiben szintén megnyilvánul; betöltésének időszakában a pedagógusok ezeket továbbra is felhasználták az iskolákban, segítségül hívták a cselekedve tanulást és az élménypedagógia elemeit.

A kötet végén, egy különösen személyes szakaszban a Magyar Cserkészszövetség Országos Elnökségének beszámolóit olvashatjuk jövőbeli kilátásairól, jelenlegi megpróbáltatásairól, továbbá arról, hogy mit is ad számunkra a cserkészlet ma.

Az YZ Folyóirat kiadását az Erasmus+ támogatta a PRIME projekt keretében.

A projekt címe és azonosítója:

„Promoting and Improving Existing Methods of Youth Participation”

2022-1-HU01-KA220-YOU-000089532

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



PRIME
DIÁKÉRDEKKÉPVISELET
NEM KÖZÉPISKOLÁS FOKON.



KIK VAGYUNK?

Hazánk ifjúságának szócsöve vagyunk nem csak itthon, de Európában is. Számos érdek-képviselési fórum és tanács

tagjaként képviseljük a fiatalok érdekeit az adott szervezet asztalánál ülve, így többek között jelen vagyunk a Nemzeti Tehetségügyi Koordinációs Fórumban és a Nemzeti Fenn tartható Fejlődési Tanácsban is.

Ifjúsági szervezetként kiemelt stratégiai partnerségi kap csolatot ápolunk a Kulturális és Innovációs Minisztéri ummal, a Területfejlesztési Minisztériummal és a Tempus Közalapítvánnyal biztosítva ezáltal a szilárd és hatékony érdek-képviselést.

MIÉRT VAGYUNK?

- **hogyan edukáljunk!**
Tréningek segítségével a fiatalok problémamegoldó és kommunikációs készségeit, az érvelési technikáikat. Növeljük közéleti aktivitásukat.
- **hogyan támogassunk!**
A fiatalokat mentorprogramok és vezetői készségeket fejlesztő programok által. Tagszervezeteinket a szolgáltatási portfóliónk segítségével közel 15 területen.
- **hogyan képviseljük!**
A mindennapi problémákat, az azokra adott megoldási javaslatokat, az ifjúság és a velük foglalkozó civil szervezetek érveit és érdekeit a dön téshezők előtt.
- **hogyan összehozzunk!**
Rendezvényeink, önkéntes- és mentorprogramjaink által közösségeket kovácsolunk össze.
- **hogyan ösztönözzünk!**
Ösztönözzük az ifjúság és a civil szektor vállalkozási kedvét, támogassuk az innovatív ötleteiket.

PROJEKTJEINK



ÉPÍTSD FEL!

A települési szinten működő diák- és ifjú sági önkormányzatok számára találkozási pontot generál, képzéseket és szerve zetfejlesztést biztosít, pályázati lehetőségeket és szakmai támogatást nyújt.



KÖZÉLETI MENTORPROGRAM

A tehetséges fiatalok közéleti aktivitását fokozza, a társadalmi felelősségvállalást erősíti a felnövekvő generációk körében.



LÉPJ FEL!

Célja, hogy egy hazai torné alkalmával országos szinten felmérje és összegezze a fiatalok problémáit, majd azokra meg oldási javaslatokat dolgozzon ki.



SZÓLJ BELE!

Az Ifjúsági Párbeszéd projekt megvaló sí tása. A hazai fiatalok becsatornázása EU-s szinten az őket érintő ügyek és kérdések kapcsán.



PRIME

DIÁKÉRDEKKÉPVISELET
NEM KÖZÉPISKOLÁS FOKON.

• **PRIME:** A „Promoting and Improving Existing Methods of Youth Participation” (röviden: PRIME) projekt célkitűzése az iskolai keretek közötti és önkormányzati ifjúsági részvételi formák értékalapú fejlesztése a Kárpát-medencében (Magyarország, Szlovákia, Románia), a mai fiatalokkal foglalkozó szakemberek (pedagógusok, ifjúsági referensek) leginkább indokolt problémáira reagálva.



DIYO

• **DIYO:** A „Promoting dialogue between European youth organisations for inclusive democratic participation in Europe” (röviden: DIYO) projekt célkitűzése, hogy a fiatalok aktív demokratikus állampolgárságra nevelését a tradicionális értékek integrálásával újragondoljuk, hogy az (ismételten) felkerüljön az értékalapú ifjúsági munka napirendjére. Ezzel támogatva az ifjúsági szervezetek és képzők / ifjúságsegítők munkáját, Európa-szerte egyre több gyermek és fiatal számára (18-29 évesek) életképes választási lehetőséget adva az érdemi, tradicionális értékek mentén szerveződő szerepvállalásra az európai közéletben.



KÖZÖSSÉGKÉPZŐ

• **Közösségképző:** Az ifjúsági szektor utánpótlásképzését biztosítja, a 35 év alatti szakemberek és önkéntesek vezetőképzése.



SZABADEGYETEM

• **Szabadegyetem:** Célja a fiatalok megszólítása, edukálása egy több napos, szórakoztató nyári program keretei között.



Y.Z. SZAKMAI FOLYÓIRAT

• **Y.Z. szakmai folyóirat:** A folyóirat célja, hogy közérthető módon rendszeresen biztosítson szakmai tartalmakat érdekes és fontos témákban.



DIGITÁLIS VALÓSÁGOK

• **Ifjúság szakmai konferenciák:** Igyekszünk minden évben az ifjúság szakmához kapcsolódóan olyan konferenciákat rendezni az érdeklődők számára, melyek aktuálisan kapcsolódnak az ifjúságot érintő problémákhoz, valamint lehetőséget biztosítanak a fiataloknak a fejlődésben és a jó gyakorlatok elsajátításában. Ilyen konferenciánk például a Digitális Valóságok, a Roma Ifjúsági Konferencia, valamint az Ifjúsági Munka Konferencia.

SZÁMADATOK

106

tagszervezet

7

fős elnökség

közel
100 EZER

megszólított fiatal

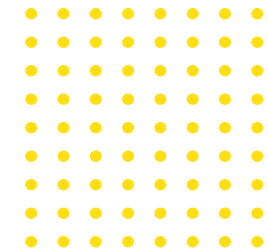
több, mint
15

projekt évente

5

munkacsoport

A jövő(de)t képviseljük!



PRIME
DIÁKÉRDEKKÉPVISELET
NEM KÖZÉPISKOLÁS FOKON.



SZÓLJ BELE!
IFJÚSÁGI PÁRBESZÉD



LÉPJ FEL!
KÖZÖSSÉGI FÓRUM



**NIT KÖZÉLETI
MENTORPROGRAM**



ÉPÍTSD FEL!
DIÁKSZERVEZET-FEJLESZTÉS



**NIT
SZABADEGYETEM**



**NIT
KÖZÖSSÉGKÉPZŐ**



DIGITÁLIS VALÓSÁGOK
ISMERD A JÖVŐD!



TALK WITH NIT
KÖZÉLETRŐL KÁVÉ KÖZBEN

Y.Z.

**A NIT IFJÚSÁGSZAKMAI
FOLYÓIRATA**

yzfolyoirat.hu
ifjusagitanacs.hu
facebook.com/HungarianNYC
instagram.com/ifjusagitanacs/
youtube.com/@nemzetiifjusagitanacs2142



**NEMZETI
IFJÚSÁGI
TANÁCS**