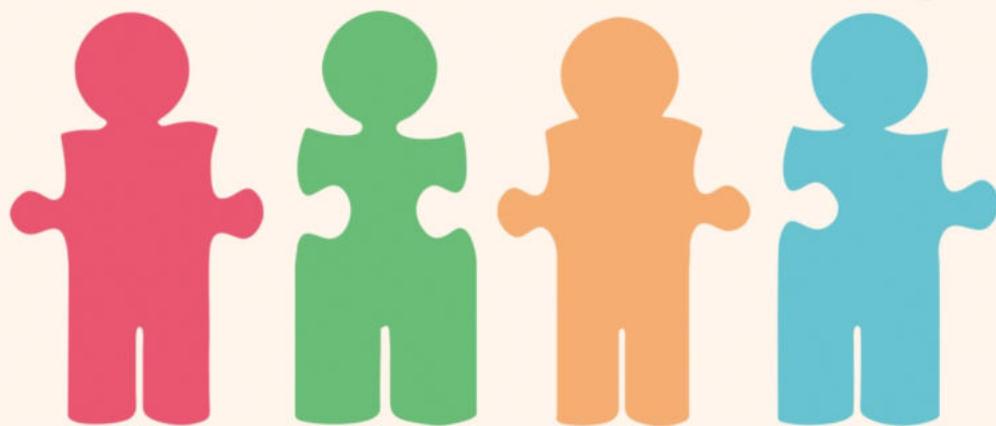


TOBORZÓ

Útmutató önkéntesekkel dolgozó szervezeteknek

Önkéntesség



Újratöltve



Funded by
the European Union

ÖNKÉNTESSEG ÚJRATÖLTVE!

Toborzó. Útmutató önkéntesekkel dolgozó szervezeteknek

Szerzők:

Bodrogi Hajnalka és Polyákovity Izabella (Népkör Magyar Művelődési Központ)

Erdei Ildikó (Integratio Alapítvány)

Farkas Zsuzsanna és Nyúl-Schmidt Tímea (Katolikus Ifjúsági Alapítvány)

Tördelő: Orosz Katalin

A kiadványban szereplő képeket a projektben résztvevő szervezetek készítették saját rendezvényeiken.

VOLUNTEERING RELOADED! - Increasing young people's willingness to volunteer, raising the general social profile of volunteering and promoting volunteering at local/regional level

(Project ID:2021-2-HU01-KA210-YOU-000051350)

ISBN 978-963-89138-2-1

PARTNEREK:

Katolikus Ifjúsági Alapítvány (Szeged, Magyarország)

Integratio Alapítvány (Temesvár, Románia)

Népkör Magyar Művelődési Központ (Szabadka)



Funded by
the European Union



TARTALOM

1. Bevezető	4
a. Kik vagyunk? Résztevő szervezetek bemutatása (F.Zs., E.I., B.H.&P.I.)	4
b. Milyen rendezvényeket támogattak a projekt részeként az önkéntesek önkéntesek (B.H.&P.I., E.I.)	9
2. Hol állunk? - Helyzetkép	14
a. Az önkéntesség története és kialakulása (F.Zs.)	14
b. Az önkéntesség meghatározása (F.Zs.)	17
c. Az önkéntesség típusai (F.Zs.)	20
d. Az önkéntesség és az életkor összefüggései (E.I.)	25
e. Az önkéntesség motivációja (F.Zs.)	28
f. Az önkéntesség társadalmi funkciói (F.Zs.)	31
g. A civil szervezetek szerepe a társadalomban (F.Zs.)	33
3. Miért fontos az önkéntesség a szervezetek számára? (B.H.&P.I.)	34
4. Hogyan készüljön a szervezet az önkéntesek fogadására, foglalkoztatására	39
a. Az önkéntes menedzsment alapjai (E.I.)	39
b. Mítoszok az önkéntességről (E.I.)	41
c. Önkéntes programok etikai kódexe (E.I.)	42
d. Önkéntesek motivációjának fenntartása- tippek és jó gyakorlatok (E.I.)	43
e. Közösségépítés – utánpótlás-nevelés (B.H.&P.I.)	46
5. Hogyan szólítsuk meg az önkénteseket? (Ny.-S.T.)	50
Mellékletek - QR kód	54
Felhasznált irodalom.....	55

BEVEZETŐ

Kedves Olvasó,

Az Önkéntesség Újratöltve! - Az ifjúság önkéntességre való hajlandóságának növelése, az önkéntes tevékenység általános társadalmi megbecsültségének emelése és ezzel együtt az önkéntesség helyi/térségi szintű népszerűsítése című pályázat keretében a magyarországi Katolikus Ifjúsági Alapítvány, a romániai Integratio Alapítvány és szerbiai Népkör Magyar Művelődési Központ azt a célt tűzte ki, hogy önkénteseinek képzést szervez és új toborzási technikákat próbál ki. Jelen kiadvány civil, kulturális, ifjúsági, egyházi és minden olyan szervezetnek szól, akik foglalkoznak önkéntesekkel. De miért is készült ez a kiadvány? Mindhárom szervezet számára fontos önkénteseinek továbbképzése, motiválása és hogy társadalmi felelősség megvalósulásához hozzájáruljanak helyi szinten. Több szervezet életében meghatározó a toborzás és az önkéntesek motivációjának fenntartása. A bevezető részben a projektben résztvevő szervezetek bemutatkozása található ezen felül pedig elméleti és gyakorlati fejezetekben ismertetjük az általunk meghatározott főbb témaköröket. A kiadványban olvashatunk az önkéntesség történetéről, kialakulásáról, típusairól, társadalmi funkciójáról valamint önkéntesség és az életkor összefüggéseiről is. A kiadvány a Miért fontos az önkéntesség a szervezetek számára? vagy Hogyan készüljön a szervezet az önkéntesek fogadására? vonatkozó gyakorlati tapasztalataink és megfigyeléseinket is tartalmazza. Külön fejezetben olvashatunk a fiatalok és önkéntesek megszólításának formáiról és hozzá kapcsolódó marketinganyagok is elérhetőek a QR kód segítségével. Reméljük, hogy minden olvasó megtalálja a kiadványban azt az elméleti vagy gyakorlati részt, amelyet tud kamatoztatni szervezete vagy munkája során.

a.Kik vagyunk? Résztvevő szervezetek bemutatása

Katolikus Ifjúsági Alapítvány (KIA) - Szeged

A Katolikus Ifjúsági Alapítvány (Továbbiakban: KIA) 1991 óta működik a Dél-Alföldön, a Szeged-Csanádi Egyházmegye területén Magyarországon. Az alapítvány több mint három évtizedes tapasztalattal rendelkezik a következő területeken: nevelés,



képzés, oktatás, szociális és kulturális tevékenység. A kezdetektől fogva célul tűzte ki a Szegeden élő és tanuló egyetemisták támogatását mind szakmai-szellemi, mind lelki szempontból. Az alapítvány elsődleges feladata az egyházmegyében élő fiatalokkal való pasztorációs munka előmozdítása, megújítása volt, ezek közül kiemelendő programok: Egyházmegyei Ifjúsági Találkozók szervezése, Zöldfás Katolikus Ifjúsági Központ megépítése, Felrázás Program, Szent Imre Szakkollégium, Egyetemi Lelkészség kialakítása stb. Az ezredforduló környékén jött a gondolat és a lehetőség, hogy az egyházmegye központjában, Szegeden is fontos lenne - egyfajta új irányaként a preevangelizációnak – minél több emberhez eljuttatni az evangélium üzenetét. 2000 szeptemberében nyitotta meg kapuit Szeged szívében a Millenniumi Kávéház. A 2000 óta működő Millenniumi Kávéházban városi és regionális szinten is jelentős kulturális és közéleti tevékenységek zajlanak. A kávéház preevangelizációs szerepe mellett közösségteremtő térként működik. Aklak a városra, amelyen keresztül az egyház másik arca mutatkozik meg: figyelni a közösségekre, fiatalokra, kultúrára, értéket közvetíteni a világ felé nyitottan. Az alapítvány programot szervez a középiskolás fiatalok és családok számára is. Sokszínű tevékenységével szinte minden korosztályt megszólít. Mindemellett kiemelendő, hogy az ifjúság számára szervezi programjainak legnagyobb részét. Az elmúlt 23 évben a közel 3500 rendezvény valósult meg a kávéházban, amin körülbelül 160000 érdeklődő vett részt. Programok között zenei koncertek (jazz, blues,

világzene, könnyűzene), népzenei és néptáncos programok, társadalmi jellegű előadások, kerekasztal beszélgetések, vitafórumok, kulturális rendezvények (útibeszámoló, egyetemi szakestek), irodalmi programok, kiállítások is szerepeltek.

Az Integratio Alapítvány - Temesvár

A temesvári Integratio Alapítvány 2000-ben jött létre, az Európai Unióval, az integráció kihívásaival kapcsolatos tudományos, tájékoztató, oktatási, képzési, továbbképzési feladat ellátása, főleg a bánsági régió magyar kisebbségének integrációja céljából. Románia EU-csatlakozása után az Alapítvány újraértelmezte feladatkörét, fő tevékenységi területei között megemlíthetjük a non-formális oktatási módszerek fejlesztését és használatát, a társadalomtudományi kutatást és tehetséggondozást, a kétnyelvűség elősegítésének kutatását és a közösségépítést. Ugyanakkor fontosnak tartjuk a szűkebb vagy tágabb térségben megvalósítható közös programokat, a régióban élő fiatalok életminőségének javítását és erősítését, különös tekintettel a Temesvár Európa kulturális főváros projektet, amely 2023-ban valósul meg.



A közösségépítő munkához kapcsolódóan fontos kiemelni a www.temesvaros.ro portál működtetését, amely elsősorban a helyi magyar közösség számára nyújt információkat, tájékoztatást, de a kapcsolatépítésben, partnerségek kialakításában is szerepet nyújt, valamint az önkéntesekkel és önkéntesekért végzett

munkát. Több mint öt éve rendszeresen az önkéntes toborzó, képző és foglalkoztató tevékenységek. Évente több olyan közösségépítő projektben is részt vesz az Integratio csapata, amelyek során a fiatalok kipróbálhatják magukat az önkéntességi munkában, alkalmat kapnak a készségek gyakorlására, tudatosítására.

A tehetséggondozási munka fő célcsoportja a 14-18 éves diákok, számukra rendszeressé váltak az interdiszciplináris szemléletű (irodalom, történelem, média, képzőművészet, szociológia) projektek, amelynek eredményei a közösséget is gazdagítják. Ezek témái elsősorban a városhoz, a térséghez kapcsolódnak, három éve a projekt címe Az én Temesvárom – Z generációs kreatív média.



A non-formális oktatás elősegítése, népszerűsítése összhangban áll a többi tevékenységi iránnyal, hiszen a helyi szakértők és fiatalok bevonásával olyan eszköztárak létrehozását támogatja az alapítvány, amelyek a közösségépítés eszközeivé válhatnak ugyanakkor. Az első eszköztár az Európai Unióhoz kapcsolódott, ezt követte a Magyarságismereti játéktár és a Temesvárhoz kapcsolódó városismereti társasjáték csomag. A magyarságismereti és városismereti játéktár állandóan gazdagodik és a Kárpát-medence különböző helyszínein is megtalálhatók. A játékos eszköztár olyan általunk fejlesztett vagy adaptált társasjátékokat tartalmaz, amelyek hatékony eszközei lehetnek az élményszerű tanulásnak. A társasjátékok mellett olyan rendszeres főként kulturális jellegű, nagyszámú fiatalot megmozgató programokat is szervezünk, mint a kilenc éve működő Kultúr-Péntek vagy Családi Kincskereső játékok. Egyes játékok online változata is elkészült.

A kétnyelvűség velejárója a temesvári létnek, ezért számos programunk van, amely a város többnyelvűségének megőrzését és a nyelvileg vegyes házasságból (főleg magyar-román) született gyerekek magyar nyelvtanulását segíti elő.

Népkör Magyar Művelődési Központ – Szabadka

A szabadkai Népkör Magyar Művelődési Központ a Délvidék legidősebb folyamatosan működő kulturális szervezete: 1871. október 15-én alakult szabadelvű olvasókörként, belügyminiszteri bejegyzésére 1872. január 20-án került sor. A Népkörben jelenleg mintegy 500 aktív tag tevékenykedik több szakcsoportokban: népművészeti szakosztály (néptánc-, népzenei és népi ének szakosztály), rajziskola, képzőművészeti csoport, kézimunka csoport, tudatos életkör, gyermekszínjátszó csoport, bútorfestők, mézeskalács készítő, gyertyaöntők.

Az öntevékeny formák mellett a Népkör fesztiválok, előadások, hangversenyek, irodalmi és társas estek, vetélkedők, szemlék, találkozók, ismeretterjesztő előadások, más kulturális rendezvények és oktatási programok, képzések szervezését is végzi. A régióban betöltött központi szerepénél fogva összefogja a szabadkai és környékbeli magyar kulturális eseményeket, ugyanakkor alapítója és társszervezője számos nemzetközi és regionális fesztiválnak, versenynek, pályázatnak.



Legnépszerűbb rendezvénye az Interetno fesztivál, amely 2002-ben indult útjára. Minden évben 8 ország legalább 350 táncosa, népzénese vesz részt rajta. A régi mesterségek bemutatóján a régió legkiemelkedőbb kézművesei mutatkoznak be. Komoly koordinációt, összehangolt munkát megkövetelő programsorozat, mely a két évtized alatt ösztönművészeti fesztivállá nőtte ki magát.

A Népkör Magyar Művelődési Központ 150 éves fennállása alatt mindig a hagyományok és a művészetek bölcsőjének volt tekinthető. Számos művész itt kezdte meg a pályafutását legyen szó színház-, képző-, tánc-, iparművészetről. Intézményünk mindig is otthont és helyet adott minden művészeti ág kibontakozásához, és felkarolta a feltörekvő ifjú művészeket, alkotókat.



b. Milyen rendezvényeket támogattak a projekt részeként az önkéntesek ***Interetno fesztivál (Szabadka)***

Interetno fesztivál: a kulturális kifejezések sokszínűségének, a kultúrák közötti párbeszéd és együttműködés folyamatos erősítésének, az ebben a légkörben kibontakozó kölcsönös tisztelet további előmozdításának, a közösen megélhető és élő hagyományok fesztiválja. Világ körüli utazás minden korosztály számára az autentikus néptánc és népzene, népi kézműves vásár, családbarát és gyermekprogramok, hangszerbemutatók, régi mesterségek, a Kárpát-medence kiemelkedő és tehetséges fiatal népzenei és világzenei együtteseinek és nagyköveteinek világán keresztül.

Az Interetno fesztivál, mint Vajdaság egyetlen CIOFF-által jegyzett rendezvénye az UNESCO védnöksége alatt áll. Szellemi Kulturális Örökség egyezményét szem előtt tartva, a kulturális kifejezések sokszínűségének irányelveit követve szerveződik. A környék tájairól érkező, autentikus táncot és népzenei hitelesen tolmácsoló együttesek bemutatkozása, az élő és/vagy ápolat hagyományok bemutatása

úgy valósul meg, hogy mindeközben láthatóvá-hallhatóvá válik az is, miképp értelmezhető újjá, újra, miként írható tovább mindez: Kárpát-medencei, világzenét, népzenei feldolgozásokat játszó zenekarok tolmácsolásában – mindezt egyedi módon Szabadka város történelmi központjában megvalósítva, átrajzolva azt.

További megvalósuló kulturális értékközvetítés: népi kézművesség, népi iparművészet, hungarikumok, nemzeti jegyzéken szereplő magyar elemek bemutatása, tudásátadás, gyermek néptánc bemutató színpada.

A fesztivál programjával igyekszik a település és a régió:

- lakói identitástudatának formálására, műveltségének fejlesztésére
- közösségfejlesztésre
- inter-regionális kulturális kapcsolatainak fejlesztésére
- a városhoz való kötődés erősítésére
- többkultúrájú társadalmának kultúrák közötti társadalommá formálására.

Továbbá:

- a régió egyetlen ilyen jellegű fesztiváljaként a fent ismertetett értékek és az újdonságok minden korosztályhoz történő eljuttatásában
- új művészek felkarolásában
- szerepet vállalni a kulturális alapú régiófejlesztésben
- Interetno-napok keretében eljuttatja programjának 1-1 szeletét 2-3 településre.

A mai társadalmak elengedhetetlen összetevője az önkéntesség, amivel az alapvető emberi értékeinket erősíthetjük és fenntarthatjuk. Célunk a fiatalok aktív



bevonása a társadalomba. Az önkéntesség ma még mindig nem elterjedt és széles körű az ifjúság körében. A voluntőrség egy szervezett önkéntes tevékenység a közjó érdekében pénzügyi juttatás nélkül. 21 éves fennállása alatt a fesztiválunk a legnagyobb kulturális rendezvénné nőtte ki magát a régióban. Az Interetno fesztivál általános célkitűzése a multi- és interkulturalizmus népszerűsítése Szabadkán a vajdasági nemzetiségek kulturális örökségének, valamint más országok hagyományainak a bemutatása által. Az Interetno fesztivál fő jelmondata a különböző kultúrák egymásra találása.

Az Interetno fesztivál egészében önkéntesek segítségével kerül megrendezésre évről évre. Több, mint 50 fiatal vesz részt önkéntesként a fesztiválon, Etnopolis



kiépítésétől a rendezvény lebonyolításáig. A programokat az öt napos fesztivál alatt kb. 20.000 néző kíséri figyelemmel. Az önkéntesek a logikailag nehezebb feladatok elvégzésében vesznek részt. Az Interetno fesztivál önkéntesei tevékenység alapján csoportosulnak: Etnopolis kiépítésében segítő fiatalok, a Játsszóházban felügyelő fiatalok akik a fesztivált látogató gyermekekkel foglalkoznak, fiatalok akik az Infopultban nyújtanak mindenkinek segítséget, fiatalok akik a táncegyütteseket kísérik és segítik a fesztivál ideje alatt, valamint fiatalok akik az esti koncerteket és zenekarokat koordinálják. Az önkéntes tevékenységnek köszönhetően a fiatalok gyakorlatot szereznek a vezetés, kommunikáció és szervezés területén, kiszélesítik ismeretségi körüket, és gyakran ennek köszönhetően jutnak később fizetett munkahelyhez. Az önkéntesség felelősséget is jelent. Felelősséggel tartoznak azért a

projektért, amiben tevékenykednek, valamint a közösségért, akikkel együtt szorgoskodnak a fesztivál ideje alatt.

Az önkéntes tevékenység hathatos eszköze lehet az aktív és felelősségteljes állam megteremtésének, ami az európai ideák és értékek központi eleme. Az önkéntességből viszont nem csupán az érintett közösség, hanem maga az önkéntes is profitál. Az önkéntes szerves tagja az adott közösségnek, ezáltal maga is gazdagodik: szolidaritást, toleranciát tanul; fejleszti a kommunikációs készségeit; tapasztalatot szerez kulturális, idegen nyelvi, szervezői, akár szakmai téren is; nem utolsósorban a csapatmunka élményét is átélheti. Az Intertno fesztivál szervezői hálásak önkénteseiknek, akik évről évre tevékenykednek a fesztiválon ezzel is segítve, hogy az Interetno fesztivál a legjobb nemzetközi folklór fesztiválok egyike legyen Szerbiában, és egész Európában is. A Népkör MMK egész éves munkáját önkéntesek segítik, a szakosztályok vezetői egytől egyig vállalkozó szellemű önkéntes fiatalok, akik szabadidejükben különböző foglalkozásokat tartanak a tagságnak.

A Temesvári Magyar Napok

A Temesvári Magyar Napok egy köztereken zajló többnapos rendezvény, amely 2016 óta kerül megszervezésre szeptember utolsó hétvégéjén. Az esemény a temesvári magyarok közös ünnepe, melyet a Várbástya Egyesület számos partner szervezettel együtt szervez meg. A Temesvári Magyar Napok az egész temesvári magyar közösséget megszólító és megmozgató rendezvény, amelynek keretében kulturális, oktatási, művelődési, hagyományápoló és szórakoztató események által a közösség minden korosztályának színvonalas programokat kívánnak biztosítani. A Temesvári Magyar Napok az itt élő és innen elszármazott magyar családok, civil szervezetek, intézmények, vállalkozók és művészek közös rendezvénye. Egyik fő célja a magyar kultúra és hagyományainak megélése és megismertetése a többségi lakossággal, valamint az itt élő nemzeti kisebbségekkel.

A program általában egy gálával indít, amelyre csütörtök este kerül sor az Opera nagytermében. A megnyitó beszédek után egy meghívott vendég előadás kerül bemutatásra, évente más-más műfajt képviselve. A megnyitót állófogadás zárja.

A következő három nap több helyszínen, minden korosztály számára változatos programokat kínálnak. A rendezvénysorozat keretén belül a szervezők színes programkavalkáddal várják az érdeklődőket, akik könnyűzene, rock, operett, jazz- és

szimfonikus koncertek, színházi előadások, hagyományőrző bemutatók, népzene- és néptánc-, helyi értékekről szóló előadások, könyvbemutatók, filmvetítések, irodalmi találkozók, gyermekprogramok, kóstolók és sportvetélkedők között válogathatnak. A magyar gasztro-sarok és a kézműves vásár minden évben minőségi magyar jellegű termékekkel várja a vendégeket.

A Temesvári Magyar Napok helyszínei: Temesvár főterén helyezkedik el a nagyszínpad és innen érhető el a gasztro-sátrak helyszíne. A Hunyadi kastély kertje ad helyet a történelmi hagyományőrzők sátrainak, foglalkoztatóinak, rendezvényeinek. A Jenő herceg tér a kézműves sátrak, a Gyermekbirodalom, a civil sátrak, az egészségpont és a borudvar helyszíne. Itt is felállításra kerül egy kisebb színpad. Erről a térről nyílik a fiatalok utcája. A belső helyszínek közül kiemelt szerep jut a Csiky Gergely Állami Magyar Színháznak, ahol számos program zajlik.

A rendezvény sikeréhez évente több mint félszáz fiatal önkéntes járul hozzá, mintegy programfelelős. A napok ideje alatt a tér közelében működik a szervezőiroda, amely az önkéntesek koordinációjával is foglalkozik. Az önkéntesek a jelentkezésük után képzésen vesznek részt, majd valamelyik önkéntes csoport tagjává válnak, aszerint, hogy milyen típusú munkára vállalkoztak és mennyi időt tud szánni erre a feladatra. A szakosodott és általános feladatok mellett minden programnak van saját önkéntes-párja, aki a váratlan helyzetek megoldásában is segít. A program végén az önkéntes csapat kiértékeli a saját munkáját és részt vesz a Temesvári Magyar Napok értékelésében is.



2. HOL ÁLLUNK? - HELYZETKÉP

a. Az önkéntesség története és kialakulása

Az önkéntesség történeti háttérével kapcsolatban viszonylag kevés forrás áll rendelkezésünkre. Nehezen határozható meg, hogy mikor is voltak az első önkéntes tevékenységek, de egyes források alapján Nagy Britanniában a 12. században már működtek olyan kórházak ahol önkéntesek segédkeztek. Az önkéntesség az újkorban főként az egyházi fenntartású intézményekben valósult meg. Nagyot ugorva az időben a 17. században Franciaországban használták először a volunteer szót, olyan személyekre, akik a hadseregben vagy a hadsereghez köthető szervezetekben végeztek önkéntes tevékenységet. Az önkéntes tevékenység a 19 századig főként a sebesültek ápolására, a betegek gondozását foglalta magában (Todd, 2023). A városiasodás és a polgárosodás folyamatának egyik következményeként egyre nagyobb figyelmet kapott Észak-Amerikában, Nyugat és Kelet Európában az önkéntesség. Ebben a régi típusú önkéntességben az általános társadalmi értékek kaptak helyet, mint például a szegényeken való segítség, szolidaritás. Szintén a hagyományos értékeken alapuló hospice mozgalmak vagy az önkéntes kórházi ápolók csoportja is megjelenik (Czike & Bartal, Nonprofit szervezetek és önkéntesek – új szervezeti típusok és az önkéntes tevékenységet végzők motivációi, 2004). A XX. században végmenő háborús események ezt a tevékenységet



felelősítették, számos fiatal és nő segédkezett a betegek, sebesültek ápolásában. Ezzel párhuzamosan megindult a koordinált szervezetek működése is. Itt említeném meg a segítő szervezeteket a Vöröskeresztet, a YMCA és a Rotary klubot. A katonai cselekményekhez köthető önkénteskedés súlypontja átbillent és egyre inkább közösségi szolgálattá, önkénteskedéssé alakult (Todd, 2023). A Vöröskereszt 1881 óta fejti ki Magyarországon is a tevékenységét. Szintén ide sorolható a nemzetközi United Way szervezet, amely Amerikában alakult több mint száz éve. Európába 1974 óta van jelen a szervezet, amely a gyerekek, idősek, fogyatékosokat támogatja adományokkal (Czike & Bartal, Nonprofit szervezetek és önkéntesek – új szervezeti típusok és az önkéntes tevékenységet végzők motivációi, 2004).

Jelenleg az önkénteskedés már nem tipikusan az a tevékenység, amelyben kizárólag hátrányos helyzetűeken segítenek a magasabb társadalmi rangú személyek, hanem bárki bekapcsolódhat és ez a tevékenység az adott személy számára is örömet okozhat. Maga az önkéntesség meghatározását a társadalmi, kulturális tényezők is befolyásolják (Silló, 2016).

Magyarországon a modern önkéntes mozgalom a rendszerváltást követően kezdte meg tevékenységét. Több civil szervezet alakult, amelyben egyre több önkéntes tevékenykedett. A rendszerváltást követően nagyarányban nőtt az önkéntesek száma Magyarországon. Bár Magyarországon a kommunista éra alatt a kommunista szombat és a társadalmi munka programok megvalósultak azokhoz nem önkéntes alapon csatlakoztak, így nem minősülnek önkéntes tevékenységnek. A rendszerváltást követően Magyarországon a KSH adatai alapján egyesületek, klubok, szakkörök, alapítványok alakultak. A megalakult szervezetekre jellemző volt, hogy alacsony számú fizetett alkalmazottal vagy fizetett alkalmazott nélkül működtek (Czike & Kuti, Önkéntesség, jótekonyság, társadalmi integráció, 2006).

Magyarországon az első felmérést önkéntesség témakörében 1995-ben végezték. Ennek eredményei alapján a lakosság 29 % (2 263 780 fő) volt informális önkéntes, míg a lakosság 5% (400 207) tevékenykedett formális önkéntesként (Czike & Bartal, Nonprofit szervezetek és önkéntesek – új szervezeti típusok és az önkéntes tevékenységet végzők motivációi, 2004).

Az ENSZ 1995-ben Koppenhágában a „Társadalmi fejlődésről és egyéb kezdeményezésekről” szóló csúcstalálkozóján Magyarország és Románia is részt vett. A résztvevő országok kiemelték, hogy az önkéntesség által a közösségek és szervezetek társadalmi és gazdasági haladást is előmozdítják. Magyarország és Románia részvételével

az ENSZ 1997-es közgyűlésen a 2001-es évet az Önkéntesek Nemzetközi Évének nyilvánította. Az eseményen Magyarország és Romániai is részt vett. Az Önkéntesek Nemzetközi Évében megvalósuló programok az alábbi négy célt szolgálták:

1. „növekedjen az önkéntesség társadalmi elismertsége;
2. erősödjék az önkéntes szervezeteknek a kormányzat és a helyi hatóságok általi elismertsége;
3. a kormányok dolgozzák ki az önkéntes munkavégzés támogatási rendszerét.
4. Álljon fel egy, a média által támogatott, a tapasztalatcserét szolgáló nemzetközi információs hálózat (Czike & Kuti, 2006, old.: 30.).”

Az Önkéntesek Nemzetközi Évének megvalósítására munkacsoportok alakultak és számos programot sikerült megvalósítani. A kezdeményezésben a civilek és a kormányzat is részt vett, amelynek eredményeként sikerült növelni a társadalmi összefogás hatékonyságát és hirdetni annak fontosságát (Czike & Kuti, 2006).

A 2001-es Önkéntesek Nemzetközi Évének sikerei és eredményei alapján az Európai Bizottság javaslatára az Európai Tanács az Európai Önkéntesség Évének nyilvánította a 2011-es évet (Fényes & Kiss, 2011). Magyarországon a 2021-es év az Önkéntesség Magyarországi Évének (OMÉ 2021) nyilvánították a civilek kezdeményezésére a kormány támogatásával. A kezdeményezéshez több alapítvány, egyesület, önkormányzat és gazdasági szervezet is társult. Négy munkacsoportban folyik a munka, amelynek célja, hogy a 2021-2030 közötti időszakra vonatkozóan kidolgozásra kerüljön az új nemzeti önkéntes stratégia és az ehhez tartozó cselekvési terv, amelyben a



célokat, prioritásokat és fejlesztési lehetőséget foglalják össze a témában. A stratégia célja az önkéntesség kultúrájának népszerűsítése, az önkéntesek létszámának gyarapítása és az önkéntesség és a fenntarthatóság kapcsolatának elmélyítése (Kardos, 2021).



b. Az önkéntesség meghatározása

A kutatók számos definíciót alkalmaznak az önkéntesség meghatározására, nincs egy általánosan elfogadott meghatározás. Szervezetek és kutatók eltérő definíciót alkalmaznak. Eltérnek az önkéntesség definíció annak függvényében, hogy az adott kutató, kutatók milyen ismertetőjegyre fektetik a hangsúlyt (Silló, 2016).

Az önkéntesség tevékenységi köre és lehetősége sokszínű. Az önkéntesség változatos, amely attól függ, hogy milyen eseményen vagy programban vesz részt az adott önkéntes. Önkéntességre van lehetőség nemzetiségtől, fajtól, kortól, nemtől függetlenül. Perpék a következőképpen definíciót használja az önkéntességre: „*önkéntes munka olyan nem fizetett önkéntes tevékenység, amelyet a családon kívüli egyének vagy csoportok érdekében végeznek, hozzájárulva ezzel egy közösség fejlődéséhez.*” (Perpék, Önkéntesség közel s távol: hazai és nemzetközi helyzetkép, 2023)

Három elemet emelhetünk ki a definícióból: az adott tevékenységnek önkéntesnek kell lennie, amely szabad akaraton alapszik és nem kényszeren. A tevékenységért nem kap ellenszolgáltatást az önkéntes, tehát ingyen végzi azt. Harmadik elem, amelyet Perpék

kiemel, hogy a tevékenység egyének vagy csoportok (családon kívüli) megsegítésére irányul. Annak ellenére, hogy az önkéntes nem részesül ellenszolgáltatásban tapasztalatot szerez, folyamatokat ismer meg és bővül kapcsolati tőkéje. Mindezen faktorok hozzájárulnak ahhoz, hogy a munka világában kamatoztassa az önkéntességben szerzett tapasztalatait és meglátásait. Hosszútávon az önkéntes tevékenység előmozdítja az aktívabb társadalmi szerepvállalást (Perpék, 2011). Jelenleg vita tárgyát képezi, hogy az önkéntesség munka- e vagy tevékenység. A munka fogalma alatt olyan tevékenység végzését értjük, amelyért ellenszolgáltatást kapunk. Viszont az önkéntesek által végzett munka hasznos és a gazdaság fejlődéséhez is hozzájárul. A kérdés függőben van, mivel az önkéntes tevékenység is lehet teljes értékű munka, de ellenszolgáltatást nem kap a személy. Maga a tevékenység kifejezés a munka fogalmához képest csökkenti az önkéntesség presztízsét (Czike & Kuti, 2006).

Az alábbiakban Silló Ágota munkájában megjelent önkéntesség definíciókat ismertetném. „Juknevičius (2003) értelmezésében az önkéntesség anyagi juttatás nélküli tevékenység, amelyet az egyén mások számára vagy a környezet számára végez. Az önkéntes idejét, fizikai vagy intellektuális energiáját vagy pénzét adja mások számára, cserébe erkölcsi elégtételt és mások elismerését kapja (Juknevičius 2003: 127). A Voicu-szerzőpáros meghatározásában az önkéntesség olyan tevékenység, amely által az egyének eltöltik idejük egy részét formális keretek között valamely civil szervezetnél szabad akaratból és anyagi juttatás nélkül annak érdekében, hogy a közösség számára



dolgozzanak (Voicu és Voicu 2009: 541). Egy további értelmezésben az önkéntesség nemcsak azt jelenti, hogy az egyén az idejét-energiáját adja mások számára vagy valamely ügy érdekében, hanem kulturális és gazdasági jelenség is egyúttal, amely a társadalom szervező mechanizmusainak egyike, s amelynek hatása van a társadalmi felelősségvállalásra, illetve megmutatja az állampolgároktól elvárt társadalmi elköteleződés és részvétel szintjét (Anheier és Salamon 2001: 43).” (Silló, 2016, old.: 71.)

Az önkéntességet Magyarországon a 2005. évi LXXXVIII. törvény a közérdekű önkéntes tevékenységről szabályozza. Ezen felül a 1068/2012. (III.20.) Korm. határozat határozza meg az önkéntesség fogalmát: *„Az önkéntesség olyan tevékenység, amelyet a személy szabad akaratából, egyéni választása és motivációja alapján, a pénzügyi haszonszerzés szándéka nélkül végez más személy, személyek vagy a közösség javát szolgálva.” (Korm.határozat, 2012)*

A társadalomban végbemenő változások a fiatalok önkéntességben betöltött szerepe és célja is módosul. A fenti definíciókat érdemesebb tágabb értelemben értelmezni. A kormányhatározat szövegéből *„a személy szabad akaratából, egyéni választása és motivációja alapján”* illetve a *„más személy, személyek vagy a közösség javát szolgálva”* kritériumot érdemes más szemszögből és tágabb értelemben is vizsgálni. Romániában, 2014 óta van lehetőség arra, hogy ha valaki felsőoktatási tanulmányai keretében végez önkéntes tevékenységet és ennek eredményeként kreditpontot szerezhet, vagy szakmai gyakorlatként elismerhetik ezt a tevékenységet. A szakmai gyakorlat kötelező a felsőoktatás bizonyos szakjain, így a definícióból a szabad akarat kifejezést tágabb értelemben kell figyelembe venni. Romániában ennek a felsőoktatási szabálynak a bevezetését követően bizonyos adatok alapján nőtt az önkéntesek száma. Továbbá a felsőoktatásban a közösségi szolgálat típusú tantárgyak beemelése a diákok kompetenciáinak növelését eredményezi. Magyarországon a kötelező közösségi szolgálat is bevezetésre kerül, amelyet a diákoknak teljesíteniük kell. Annak ellenére, hogy kötelező a jellege ezeknek a tevékenységeknek, szolgálatoknak, tantárgyaknak a fiatalok megismerik az önkéntességet, gyakorlatot szereznek benne, amely hozzájárul ahhoz, hogy későbbiekben más önkéntes tevékenységet is végezzenek. A másik kritérium, amelyet a definíciókból ki lehet emelni az, hogy az önkéntes tevékenység elsősorban mások javára folytatott cselekvésekből tevődik össze. Napjainkban a tradicionális önkéntesség mellett megjelennek az új típusú önkéntes tevékenységek, amelynek fókuszában már nem csak a másokon való segítség, hanem a szórakozás, az örömszerzés is előtérbe kerül (Fényes, Az elmúlt tíz év kutatási eredményei a felsőoktatási hallgatók önkéntességéről, 2021).

Szerbiában a Zakon o Volontiranju (Törvény az önkéntességről) („Sl.Glasnik RS” br.36/2010) törvény rendelkezik az önkéntességről. A törvény második paragrafusának második bekezdése alapján az önkéntességet az alábbiakban határozza meg: „*Volontiranje, u smislu ovog zakona, jeste organizovano dobrovoljno pružanje usluge ili obavljanje aktivnosti od opšteg interesa, za opšte dobro ili za dobro drugog lica, bez isplate novčane naknade ili potraživanja druge imovinske koristi, osim ako ovim zakonom nije drukčije određeno.*”(Zakon o volontiranju, 2010) (Az önkéntesség e törvény értelmében szervezett, önkéntes szolgáltatásnyújtást vagy közérdekű tevékenység végzését jelenti a közjó vagy más személy javára, pénzbeli ellenszolgáltatás vagy egyéb vagyoni juttatások követelése nélkül, amennyiben jelent törvény másképp írja elő.)

Románia 2001-ben (az ENSZ által meghirdetett Önkéntesség évében) fogadta el először az önkéntességről szóló törvényt, mely 2006-ban módosult. A következő években számos civil szervezet munkálkodott azon, hogy az önkéntességgel kapcsolatos jogi rendelkezések közötti következetlenségeket feltárja, majd szövetséggé alakulva hatékonyabb munkát tudtak kifejtetni. Végül, széleskörű konzultáció és számos közvita eredményeképpen 2014 nyarán elfogadták a jelenleg is érvényben lévő Önkéntességi törvényt. Ez a törvény harmonizálta és kiegészítette a jogszabályi keretet, támogatja az önkénteskereslet és -kínálat kezelésére szolgáló mechanizmusok fejlesztését, számos olyan rendelkezést vezetett be, amely hozzájárult az önkéntesekkel végzett munka minőségének javításához. A törvény szerint az önkéntességet szakmai tapasztalatként lehet elismerni és ehhez kapcsolódva leírásra került az a keretrendszer, amely lehetővé teszi az önkéntesség során megszerzett készségek elismerését. Mindezek hozzájárultak az önkéntesség értékének egyre nagyobb elismeréséhez.

c. Az önkéntesség típusai

Az önkéntes tevékenység nagyon sokoldalú tud lenni, fogalmi meghatározása is szerteágazó. Mindezek miatt az önkéntesség típusaira vonatkozóan is számos csoportosítási lehetőség van. A témában szerteágazó szakirodalom áll rendelkezésünkre, amelyekben az önkéntesség különböző típusairól olvashatunk.

Az önkéntes tevékenységen belül különbséget lehet tenni formális és informális önkéntes tevékenység között. Amennyiben formális önkéntes tevékenységről beszélünk, akkor az minden esetben valamely szervezet keretein belül történik. Ha informális az önkéntes tevékenység, akkor az nem köthető szervezethez. Informális önkéntes

tevékenységnek minősül a szomszédoknak való segédkezés, a lépcsőház feltakarítása vagy adománygyűjtés szervezet bevonása nélkül. A formális tevékenységet az önkéntes végezheti civil szervezetnél, egyházi intézménynél, helyi önkormányzatnál vagy állami szervnél. Az informális önkéntesség nehezen körvonalazható és számon követhető jellegéből fakadóan. Korábbi kutatási adatok alapján, Magyarországon jóval nagyobb létszámban vesznek részt informális önkéntességben, mint formálisban. Ez a tendencia jellemző a nemzetközi szintén is. Egyes kutatások azt is alátámasztják, hogy az informális önkéntes tevékenység nagyobb mértékben van jelen azokban az országokban, régiókban, ahol az „önkéntes kultúra” és az „önkéntes tudat”-nak van hagyománya és jelenléte. Ezekben az esetekben az állampolgárok inkább informális keretek között önkénteskednek (Gyorgyovich, 2021).



Az informális önkéntességet további „altípusokra” tudjuk bontani. Első „altípus” a feltörekvő („emergent”), a második a kiterjesztett („extended”) illetve egy újabb típus a digitális önkéntesség, amely az említett kettő típus része is lehet. Az „emergent” azaz feltörekvő önkéntességre jellemző, hogy kielégítetlen igényekre ad választ, amelyek lehetnek ad hoc eseményekhez kötődőek (katasztrófahelyzet, háborús viszonyok) vagy megelőző jellegűek. A feltörekvő önkéntességre az improvizáció és szükség szerinti gyors innováció a jellemző. Ezekből a jellemzőkből fakadóan nagy a kockázata az összetűzésnek a hivatalos szervek és a spontán szerveződő civilek között. Nem minden esetben sikerül a civileket megfelelő, hatékony módon becsatornázni a már meglévő hivatalos folyamatokba, saját szabályaik szerint a hivatalos szerveknek. Az ilyen típusú

szervezkedés ideig óráig működik többnyire, de már arra is volt példa, hogy hosszútávon szervezetté alakult ez az informális feltörekvő önkéntes tevékenység (Gyorgyovich, 2021).

A második altípus a kiterjesztett („extended”) önkéntesség, amely esetben a már meglévő csoportok a megszokott tevékenységüktől eltérő kibővített tevékenységű önkéntességet végeznek. Ez főként abban az esetben valósul meg, ha egy felmerülő igényre adnak választ, cselekvést, vagy ha olyan személyeknek, csoportoknak segédkeznek, akik eredetileg nem tartozik szorosan a működésük célcsoportjaihoz. A kiterjesztett önkéntesség és a formális önkéntesség között nincs éles határ, gyakran összemosódik a kettő, mivel formális szervezetekben is önkénteskedhetnek ezek a személyek (Gyorgyovich, 2021).



A legújabb altípus a 2000-es évek elején kezdett nagyobb teret szerezni az informális önkéntességben. A digitális, virtuális, online vagy e-önkéntesség a technológia fejlődésével és a telekommunikációs eszközök használatának mindennaposává válása által egyre népszerűbbé vált. A digitális önkéntesség körébe az alábbi tevékenységek sorolhatóak: távtanítás, művészeti termékek létrehozása, online lelkipozírozás és szervezetek virtuális termékeinek létrehozása. A virtuális önkéntesség esetében említendőek még az applikációk, amelyek segítséget nyújthatnak a látássérülteknek vagy a vakoknak. Arra is van példa, hogy használaton kívüli mobiltelefon vagy számítógépes eszközöket ajánlanak fel közérdekű kutatást végző személyek, csoportok részére. Az úgynevezett mikro-önkéntességről, akkor beszélhetünk, amikor online elérhető felületeken

vannak feladatok, amelyek közül az önkéntes választhat, hogy mely tevékenységet végzi el. Ezek a tevékenységek akár egy órát vagy akár két napos tevékenységet is magukba foglalhatnak és virtuálisan elvégezhetőek. A digitális önkéntesség lehetőséget ad azok számára is aktívan bekapcsolódni bizonyos közösségi önkéntes tevékenységbe, akik mozgáskorlátozottak vagy introvertált típusok (Gyorgyovich, 2021).



Összességében elmondható, hogy a formális és informális önkéntes tevékenységről, de nehéz éles határvonalat szabni köztük. A formális önkéntesség strukturáltabb, követhető, jobban szabályozható és formálható. Némely esetben az informális önkéntes tevékenységet érdemes becsatornázni a formálisba (Gyorgyovich, 2021).

Egyes nézetek szerint a szabadidő keretein belül szükséges vizsgálni az önkéntességet. Ennek oka, hogy az önkéntes a szabadidejében végez önkéntes munkát, így többen ez alapján kategorizálják az önkéntességet. Stebbins szerint három csoportra osztható ebben az esetben az önkéntesség. Elsőként a „komoly szabadidős (serious leisure) tevékenységet említi, amelyben az önkéntes olyan tevékenységet végez rendszeresen, amely által szakmai képességét fejleszti, tudást és tapasztalatot szerez, amelyet alkalmazni tud majd a munka világban. Másodikként az alkalmi szabadidős (casual leisure) tevékenységet érti, amely rövidtávú, azonnal teljesíthető és nem követel speciális készségeket. Utolsóként a projektalapú szabadidős (project-based leisure) tevékenységet említi, amelyre jellemző, hogy rövidtávú, alkalmi, kreatív szabadidős

tevékenység, amely ésszerűen bonyolult. Jellemző még erre a tevékenységre, hogy ez lehet vállalat vagy egyszeri kellemetlen kötelezettség (Silló, 2016).

Kutatások alapján az önkéntességet befolyásoló tényezők (párat emelnék ki) a következők lehetnek az egyetemisták körében: az anya magasabb iskolai végzettsége, segítő szakmai tanulása, gyakoribb templomba járás, vallásos kisközösségi tagság, a szülőkkel való közvetlen, míg a tanárokkal való szorosabb kapcsolat stb. (Fényes, Az elmúlt tíz év kutatási eredményei a felsőoktatási hallgatók önkéntességéről, 2021).

Czike Klára szerint beszélhetünk a hagyományos és az új típusú önkéntességről. A hagyományos típusú önkéntesség esetében többnyire adománygyűjtés, adományozás, jótékonyági tevékenységek gyakorlása valósul meg. A hagyományos típusú önkéntesség Amerikában, Nyugat-, és Kelet Európában a polgáriasodással és a városiasodással párhuzamosan vált egyre népszerűbbé. Ezt az önkéntes formát főként családos (már felnőtt gyermekkel), középkorú vagy idősebb nők végzik. A tevékenység körében főként ruhaosztás, ebédosztás és véradás valósul meg. A hagyományos típusú önkéntesség a hagyományos társadalmi értékekhez kapcsolódik. A szegényekről való gondoskodás, humanitárius társadalmi szerepvállalás és a szolidaritás jelenik meg erősen ezekben a tevékenységekben. Több esetben vallási indíttatású a tevékenység. A hagyományos típusú önkéntesség mellett megjelent az új típusú önkéntesség típusa is. Ebben az esetben nem a hagyományos társadalmi értékek, hanem a tudásalapú, információs társadalomra jellemző értékek kerülnek előtérbe. Ennél a típusnál fókuszba kerül a szaktudás, a gyakorlati



tapasztalatszerzés, a megszerzett tudás megőrzése és az élethossziglan tartó tanulás. Napjainkban jellemző, hogy nem egy egész életre választunk szakmát, fontos a folyamatos fejlődés és tanulás. Tekintettel arra, hogy az általunk választott szakmához kapcsolódó gyakorlat vagy gyakorlati tudás megszerzése hosszabb folyamat, gyakran önkéntes tevékenység végzésével szerezhető meg a tudás vagy a kapcsolati tőke, amelyet majd a munka világában tudunk kamatoztatni. Ez főként a fiatalabb generációra jellemző. Az Európai Unió támogatási rendszerében lehetőség van, hogy a tanulmányokat folytató diák külföldön szerezzen tapasztalatokat az egyetem befejezése előtt. Fontos kiemelni, hogy ebben az esetben az önkéntesség érdekalapú, ugyanis azt a célt szolgálja, hogy a fiatal tudást szerezzen, kreatív, innovatív tevékenységet folytasson tapasztalatszerzés céljából és nem a hagyományos társadalmi értékek vonzzák őket. A két említett típus egymás mellett párhuzamosan egymást kiegészítve létezik. Életkor és élethelyzet függő, hogy éppen melyik típusú önkéntességet válasszuk (Czike & Kuti, 2006).

d. Önkéntesség és életkor összefüggései

Míg korábban az életkoroknak megfelelő jellemző önkéntességi típusokat vettük számba, most az önkéntesség jellemzőinek valamint a szerepének a változásait vizsgáljuk meg a különböző életkorokban. Ehhez Erik H. Erikson (1950/2002) pszicho-szociális fejlődésmélettét hívtuk segítségül, amelyben nyolc szakaszban írja le az ember fejlődését csecsemőkortól az agykorig. Erikson szerint minden életszakasznak van egy sajátos feladata, egy jellemző megoldásra váró konfliktusa és attól függően, hogy ez mennyire sikeresen oldódik meg, milyen kimenetele van, más-más fejlődése lesz a személyiségnek.

Az önkéntesség mint tudatos emberi tevékenység valamikor kamaszkor és az ifjúkor határán jelenik meg, hiszen korábban nem beszélhetünk felelősen vállalt feladatokról. Erikson elmélete szerint az első két életévben alakul ki az alapvető bizalom, az elkövetkező két évben az akaraterő, majd a harmadik szakaszban a szándék, az énerő. A kisgyerek számára következő nagy kérdés a Képes vagyok-e értékes tagja lenni a világnak? erre pedig a teljesítmény- kisebbség krízishelyzet megoldása adja a választ. Ha megpróbálja a sikerélményt valamely területen, kialakul a kompetencia, mint énerő, és az ezt követő sikereket és kudarcokat is másképp látja majd. Ezt követi a az identitás kialakulásának szakasza, melynek kiemelt fontossága van az ember életében.

Erikson (2002) a serdülőkor alapvető feladatának az identitásképzést tartja. A serdülő vagy kialakít egy szilárd személyes identitást, vagy különböző pszichológiai problémákkal kerül szembe későbbi élete során. A serdülőnek a négy korábbi fejlődési

krízist újra fel kell dolgoznia: a bizalom megalapozását, az autonómia megalapozását, a kezdeményezés igényét és a teljesítmény igényét. Személyiségfejlődési modelljében a serdülőkor az ötödik szakasz, és az összes fejlődési szakasz közül a legfontosabb és a legkritikusabb. Ekkor nemcsak az a személy „életfeladata”, hogy megbirkózzon a nemi érés élményeivel és a felnőtt szerep bizonytalanságaival, hanem számot kell vetnie azzal is, hogy a korábbi szakaszokból mit hozott magával. Ebben a szakaszban megteremtődhet a szilárd „ÉN”, aminek birtokában már megengedheti magának az egyén, hogy többé ne kelljen ilyen intenzitással és tudatossággal foglalkoznia önmagával, jöhet valami az „identitás túl”. Ki vagyok? Mi lehetek? Hű lehetek-e magamhoz? Ha a serdülő megtalálja az identitását, meg is tudja válaszolni ezeket a kérdéseket. A serdülőnek fontos, hogy a szüleitől, tanáraitól, mentoraitól alkalmat, teret és bátorítást kapjon a legkülönbözőbb szerepek kipróbálására, csak így rátalálhat rá a számára legkézenfekvőbbre. Ha a kamasz sikerrel jár, kialakul a hűség mind önmagához, mint a saját maga által felállított elvekhez, értékrendszerhez. Ha az útkeresést, válaszkeresést szigorú szabályok, túlzott elővigyázatosság vagy a lehetőségek hiánya gátolja miatt, identitás kialakulása helyett a szerepkonfúzió alakul ki, a serdülőnek nem lesz lehetősége



az igazi énjét megtalálni a köré felhúzott határok miatt. Ennek eredménye pedig az elidegenedés, zavarodottság, a hosszútávú célok hiánya. Ennek az életszakaszban a második felében jelenik meg a lehetőségek tárában az önkéntesség, amely (megfelelő szervezéssel) kitűnő keretet adhat a különböző szerepek kipróbálásának olyan területeken, ahol a kamasz kompetenciaérzése erősödik, készségei fejlődnek, tapasztalatai gazdagodnak. Általában a 15 éves életkor az önkéntes munka vállalásának minimum életkora, amíg kiskorú a kamasz, az első időszakban szülői engedély is kell hozzá. Ilyenkor nagy szerepe van az önkéntes koordinátornak abban, hogy a kamaszt milyen hatások érik, hogyan tudja

feldolgozni a különböző tapasztalatokat és ezeket hogyan tudja majd beépíteni a későbbi életpályába. Ebben az életszakaszban az önkéntesség a serdülő számára nonformális tanulási folyamat, életszerű tapasztalatokat ad, új kapcsolatok kialakítására alkalmas és ugyanakkor jelentős szerepe van az szociális érzékenyítésben vagy a környezettudatos magatartás kialakításában. Magyarországon az 50 órás közösségi szolgálat alkalmat ad a középiskolások számára megtapasztalni az önkéntes munka sajátosságait, Romániában és Szerbiában az iskolák bevonódása az önkéntes tevékenységekben fakultatív jellegű.

Átlépve a fiatal felnőttkorba, Erikson elméletének hatodik szaksza következik, ahol a krízishelyzetet az intimitás – izoláció határozza meg. Ebben az időszakban a személy sokkal nyitottabb lesz a többi ember felé, új és sokkal bensőségebb kapcsolatokat létesít. Az intimitás elutasítása, az elkötelezettségtől és komolyabb kapcsolatoktól való félelem izolációt, magányt, elszigetelődést eredményez. Ebben az életszakaszban az önkéntesség továbbra is szerepet játszik a szerepek kipróbálásában, új kultúrák megismerésében, a pályaorientációs döntések előkészítésében vagy akár az első szakmai tapasztalatok megszerzésében. Az önkéntes munkában kiemelt szerepe van az egyetemi éveknél, amikor a tapasztalatszerzés fő forrása lehet az önkéntesség. Ebben az életszakaszban az önkéntes tevékenységnek továbbra is nagy szerepe van a szociális készségek (soft skills) fejlődésében, amelyek értéke a munka világában egyre jelentősebb.

Amikor a fiatalok már állást vállalnak, családot alapítanak, az önkéntességre szánt idő csökken és sajátosabb típusú önkéntes feladatokat vállalnak, amelyek összhangban vannak a kialakult értékrendjükkel, a szakmájukkal, hobbyjaikkal stb. Az önkéntes tevékenységek mellett megjelenhetnek az önkéntes szolgálati tevékenységek is.

A hetedik szakasz a 40-60 éves kort foglalja magába. Erikson szerint ennek a szakasznak a sikeres lezárása az alkotóképességet, a törődést alakítja ki az érett felnőttben. Ez az időszak a törődésről szól, hogyan tudja a személy átadni saját tapasztalatait, ismereteit a következő generációnak, megóvni családját és előtérbe helyezni az általa szeretett embereket saját magával szemben. Az alapvető kérdés a „Tudok-e értékes tagja lenni a társadalomnak?” kérdésre (jegyzetek). Azok a felnőttek, akik ebben az életkorban önkéntes munkát vállalnak, gyakran civil szervezetek vezetői, szervezői, programfelelősei, fiatal önkéntesek koordinátorai. Az általuk végzett tevékenységek specifikusak, nagy szakmai tapasztalatra épülnek.

Erikson (2002) elmélete szerint a nyolcadik szakasz az én-integritás – kétségbeesés krízishelyzetén alapszik. Ha az ember képes elfogadni a tényt, hogy az élet megismételhetetlen, hogy meglátása szerint volt célja az életének, ha elfogadja, hogy

hamarosan a végéhez ér ez a folyamat, akkor át tudja adni tapasztalatát, kialakul a bölcsesség énéreje. Ha az idős személy folyton a múlton rágódik és azt mindenképpen megszeretné változtatni, nem akarja elfogadni az élet véglegességét, ez kétségbeeséshez vezet, amely folytán kialakulhat halálfélelem, szorongás, depresszió. (Erikson, 2002). Tehát, ebben az életszakaszban az önkéntesség akár a tapasztalat átadásának módja lehet. Ugyanakkor fontos kiemelni az önkéntesség szerepét az időskori aktivitás elősegítésében, melynek egészségfejlesztő hatása bizonyított (Tigyi, 2015).

Tekintettel a projektünk sajátosságára, kiadványunk a fiatal önkénteseket érintő kérdésekkel foglalkozik, nem tér ki a középkorú és az idős felnőtt önkéntesekre.

e. Az önkéntesség motivációja

Az önkéntesség egy újabb aspektusa az önkéntes motivációja. Amennyiben az önkéntességet a résztvevő személyek motivációja alapján szeretnénk csoportosítani, akkor három hipotetikus csoportot tudunk említeni, ezek a következők: régi, új vagy modern és a vegyes típusú önkéntesség. Az előző részben olvashattuk, hogy a régi típusú önkéntességben a hagyományos értékek mentén főként adománygyűjtés, ételosztás, rászorulóknak segítése valósul meg. A modern típusnál a szaktudás, gyakorlati tapasztalat és az élethosszig tartó tanulás értékei vannak a fókuszban. Illetve a vegyes típusúnál az előző kettő típus összemosódik. Fontos kiemelni, hogy a modern típus érdekalapú motivációját tekintve, mivel a résztvevő önkénteseket a tudás vágya, a kreatív, innovatív munka lehetősége ösztönzi és nem a jótekonyság vagy a hagyományos társadalmi értékek (Czike & Bartal, Nonprofit szervezetek és önkéntesek – új szervezeti típusok és az önkéntes tevékenységet végzők motivációi, 2004).

Magyarországon a Nemzeti Önkéntes Stratégia (2012-2020) nem tekinti a professzionális tapasztalatszerzést a hagyományosan vett önkéntességhez. Ennek ellenére a kutatások eredményeként az újabb motivációk mellett a másokon való segítség is megjelenik, így az önkéntesség motivációja vegyes. Az önkéntesség altruista jellege egyre jobban csökken, így a motivációs tényezők egyre szélesebb skálája jelenik meg a fiatalok körében.

Az új típusú önkéntesség további formái és motivációit tudjuk különböztetni a fiatalok körében. Ezek a főbb formák egymással keveredhetnek némely esetben. Az alábbiakat tudjuk megkülönböztetni: 1. karrierépítő önkéntesség, 2. kapcsolatépítő önkéntesség, 3. posztmodern önkéntesség, 4. szabadidős önkéntesség, 5. tanulmányok jellegéhez kapcsolódó önkéntesség, és a 6. forgóajtós-önkéntesség.

Karrierépítő önkéntesség alatt értjük az olyan önkéntességet, amelynek célja a kulturális tőke, kapcsolatok kiépítése, munkatapasztalat szerzése, amelyek mind beépíthetők az önéletrajzba. Az ilyen típusú tevékenység egy jelzés lehet a munkáltató felé, hogy a fiatal karriertudatos és, hogy tapasztalattal rendelkezik az önkéntesség által, ezáltal alkalmasabb lehet a feladatok elvégzésére. Egyes államokban főként az Egyesült Államokban és Kanadában a karrierépítő önkéntesség már több évtizede jelen van. Ezekben az országokban az önkéntesség kompetenciafejlesztő hatása ismert, ennek okán is előnnyel indulnak az önkéntesek a munka világába, még annak ellenére is, ha nem a tanulmányaikhoz kapcsolódó önkéntes tevékenységet folytattak. Magyarországon napjainkban kezd a köztudatba jobban beépülni és egyre népszerűbbé válni a karrierépítő önkéntesség. Bár az önkéntességért nem jár ellenszolgáltatás annak ellenére az önkéntesek hasznos kapcsolatokat és tudást szereznek, amelyeket később gazdasági előnyökre alakíthatnak (Fényes, Az elmúlt tíz év kutatási eredményei a felsőoktatási hallgatók önkéntességéről, 2021). A kapcsolatépítő önkéntesség a karrierépítés szempontjából előnyös kapcsolatokat, illetve egyéb ismeretségek létesítésére ad alkalmat/lehetőséget. A posztmodern önkéntesség esetében a részvétel a fontos, a közösségi lét megélése, amely



által erősödik a csoporttudat. A szabadidős önkéntes tevékenységet főként kulturális és sportszervezetben valósítják meg az önkéntesek. Ebben az esetben fontos kiemelni, hogy a szabadidős önkéntes tevékenységről csak akkor beszélhetünk, ha mások javára végeznek önkéntes tevékenységet. A tanulmányok jellegéhez kapcsolódó önkéntesség esetében az önkéntesség kiegészítheti az egyetemi képzést és pragmatikus tudást adhat. Némely esetben az ilyen irányú önkéntesség célja, hogy a téves pályaválasztást korrigálja és eltérő önkéntes tevékenységet folytat, mint tanulmányai. Ebben az esetben eltérő önkéntes tevékenységet végez, mint a tanulmányai, de a karrierépítés során a szerzett kompetenciát és tapasztalatot kamatoztatni tudja majd. Utolsóként a forgóajtós-önkéntesség típust említeném. A forgóajtós- önkéntesség hátterében a fiatalok kísérletező szocializációja áll, amely abban nyilvánul meg, hogy több különböző munkáltatónál szereznek önkéntes tapasztalatot, amelyet karriertervezést előmozdítja és pályaválaszt korrigálhatja. A fiatalok körében az önkéntesség motivációjának két típusát tudjuk megkülönböztetni: az altruista motivációt és az önérdékű és szakmai tapasztalatszerző motivációt. *„Az altruista motivációk: az önkéntes tevékenységnek hasznosnak kell lennie a társadalom számára; másokért való tenni akarás; a saját és mások jogainak és érdekeinek védelme;.* A önérdékű és szakmai tapasztalatszerző motivációk: kapcsolatépítés, hasonló érdeklődési körűekkel való találkozás; szabadidő hasznos eltöltése, sport és kulturális aktivitások tanulása és végzése; információszerzés, készségfejlesztés, könnyebb munkához jutás.” (Fényes, Az elmúlt tíz év kutatási eredményei a felsőoktatási hallgatók önkéntességéről, 2021, old.: 60.) A CHERD Hungary Kutatóközpont 2010 óta követi a felsőoktatásban tanuló hallgatók önkéntességét Kelet-Magyarországon, Erdély partiumi részében és Kárpátalján. Vajdasági és felvidéki intézmények bevonása 2019-ben történt meg. A kis elemszámok miatt a vajdasági adatokat az idézett kutatás nem mutatja be, csak az ukrainai, romániai és magyarországi eredményeket. Az önkéntesség motivációjának kutatása tekintetében 2012-ben Romániában vegyesek az önkéntesek motiváció, míg Magyarországon megjelenik a segítő célú önkéntesség motivációja is a vegyes típus mellett. A 2014-es felmérés alapján a vegyes típusú motivációk érvényesülnek mindkét országban, annyi kitételrel, hogy Romániában a karrierépítő és a posztmodern motivációk is erősen jelen vannak (Fényes, Az elmúlt tíz év kutatási eredményei a felsőoktatási hallgatók önkéntességéről, 2021).

A jelenlegi önkéntesség kutatásban egyre nagyobb szerepet kap az önkéntesek elvárásainak, motivációjának vizsgálata. Az önkéntesség heterogénebbé válik az individualizáció fellendülésével, az egyéni szabadidővel való rendelkezéssel, illetve az új

munkavégzési formák népszerűvé válásával. Egyre gyakoribb a rendszeres önkéntesség mellett úgynevezett epizodikus önkéntesség, amely egyszeri tevékenységet, vagy egy évnél kevesebb időtartamú havi egy alkalmat jelenthet. Ahhoz, hogy az epizodikus önkéntesség rendszeres önkéntességgé alakuljon szükséges a nagyobb szervezeti flexibilitás. Mindezek figyelembevételével a szervezeteknek rugalmasabbá kell válniuk és jobban figyelembe kell venniük az önkéntesek motivációit (Bartal, 2019). Az önkéntesek motivációjának fenntartásáról bővebben a *Hogyan készüljön a szervezet az önkéntesek fogadására, foglalkoztatására?* fejezetben olvashatunk tippeket és jó gyakorlatokat.

f. Az önkéntesség társadalmi funkciói

Általánosságban az önkéntességhez párosított képben középkorú, unatkozó középosztálybeli háziasszonyok tevékenységét vizualizáljuk. Napjainkra nem ez a jellemző az önkéntességben. A kutatások alapján az önkéntes tevékenységek sokkal szélesebb társadalmi rétegeket és korosztályokat mozgatnak meg. Az önkéntesség indirekt módon a fiatalok szocializációjához, oktatásához és neveléséhez is hozzájárul. Továbbá a fiatal pályakezdők esetében egy önkéntes tevékenység során a segítő környezetben szerzett tapasztalat a későbbiekben felhasználható. Az önkéntesség elősegítheti a nők munkaerőpiacra való vissza- és bekerülését is, illetve csökkentheti az idősök elmagányosodását. A legújabb trendek alapján a piaci szervezetek figyeltek fel arra, hogy a szakemberek önkéntes munkára való motiválása előmozdítja a foglalkoztatottak



kreativitását, fokozza a vállalton belüli munkamorált és javíthatja a cég közösségen belüli megbecsülését (Czike & Bartal, Nonprofit szervezetek és önkéntesek – új szervezeti típusok és az önkéntes tevékenységet végzők motivációi, 2004).

Amennyiben az önkéntesség funkciót vizsgáljuk, akkor a következő területeken betöltött funkcióival tudjuk említeni:

1. Gazdasági funkciói tekintve lehetővé válik a közösségi erőforrás gyors, effektív, célzott felhasználása és aktivizálása. Továbbá megvalósul indirekt módon a munkaerő formális és non formális oktatása, nevelése, fejlesztése, tapasztalatszerzés. Bizonyos mértékben gyengíti a munkanélküliség káros hatásait.
2. Politikai funkciói vonatkozásában az önkéntességgel létrejöhet a társadalmi nyilvánosság és a demokrácia gyakorlása. Ezen felül hozzájárul az aktív állampolgárság elősegítéséhez és a demokratikus értékek és készségek elsajátításához.
3. Társadalmi- közösségi funkcióiban az önkéntesség hozzájárul a társadalmi inklúzióhoz, a társadalmi tőkeképződéshez, a konfliktuskezelés informális elsajátításához, mélyíti a társadalmi érzékenységet, növeli a társadalmi felelősségvállalást és elősegíti az esélyegyenlőség fokozottabb megvalósulását. Mindemellett csoport-, és közösségképző valamint csoport-, és közösségerősítő funkciót is betölt az önkéntesség.
4. Szociálpszichológiai funkciót illetően említendő beszélhetünk szocializációs és mentálhigiénias funkcióiról. Az önkénteseknek új szocializációs színterek jelennek meg, amelynek személyiségfejlesztő, szakmai és politikai szocializációs funkciója is megvalósulhat. A fiatalok esetében kiemelkedő a szerteágazó szociális funkciója. Mentálhigiénias funkciót tekintve a következő szerepe lehet az önkéntességnek: a társadalom értelmi és egészségügyi állapotának javítása, az anómia társadalmi jelenlétének csökkentése, a társadalmi elégedettség növelése, a mentális problémák, a társadalmi normáktól való eltérés, a munkanélküliség, az egyedüllétből fakadó ártalmak csökkentése, értelmes és megbecsült tevékenység végzése.

Az említett három funkción kívül az egyéni és társadalmi funkciót is érdemes röviden kifejtetni. Az önkéntesség egyéni funkció a következők: indirekt anyagi megtérülés, mentális egyensúly biztosítása, kiteljesedés, mélyebb önismeret, személyiségfejlesztés, szórakozás, non formális és formális ismeretszerzés. Az egyéni haszon mellett az önkéntesség társadalmi-közösségi haszna sokrétű ezek közül emelnék ki

párat: gazdasági-, politikai-, szocializációs-, mentálhigiénias haszon. Továbbá hozzájárul a társadalmi tőkeképződéshez, az esélyegyenlőség növeléséhez, az intézményi és szervezeti elköteleződés erősítése és közösségi alapok stabilabbá tételéhez (Fényes & Kiss, 2011).



g. A civil szervezetek szerepe a társadalomban

Napjainkra jellemző, hogy az önkéntes a civil szervezetekkel működik együtt, amelynek következményeként egy új típusú önkéntes szervezetek alakultak ki. Már az önkéntességet bemutató történeti részben szó esett a rendszerváltozást követő fejleményekről és trendekről, de ebben a fejezetben az önkéntesség és a civil szervezetek szerepét, kapcsolatát és szerepüket ismertetném. A modern társadalomban egyfajta híd vagy összekötő szerepet töltenek be az önkéntes civil szervezetek az állam és az állampolgárok között. A civil társadalom szerepe és a civil szervezetek száma a demokrácia kialakulásának következményeként megnőtt. Az állampolgár az önkéntes tevékenysége által elsajátítja a következő kompetenciákat és ismereteket: együttműködés, felelősségérzet, szolidaritás, mértékletesség és kompromisszumkészség. Ezeknek az állampolgári és társadalmi ismereteknek, hagyományoknak az elsajátítása hozzájárul az aktívabb társadalmi felelősségvállaláshoz. (Silló, 2016).

3. MIÉRT FONTOS AZ ÖNKÉNTESSÉG A SZERVEZETEK SZÁMÁRA?

A nonprofit szektor fejlődésének köszönhetően a mai modern társadalom elengedhetetlen része lett az önkéntesség, amely társadalmi, kulturális és gazdasági tényezővé nőtt az utóbbi pár évtizedben. Az önkéntes nem csupán jótevő, aki ellenszolgáltatás nélkül végez el bizonyos feladatokat. Szervezeti szempontból azt kell megvizsgálnunk, hogy mi készteti az egyéneket arra, hogy személyes haszon nélkül munkájukkal hozzájáruljanak a társadalom egészének jólétéhez, valamint hogy milyen eszközökkel tudjuk szervezőként ösztönözni az önkénteseinket.

Ebben a fejezetben megpróbáljuk feltárni azokat a módszereket, amelyekkel megkönnyíthetjük a toborzást, valamint az önkéntesekkel való munkát. Különös figyelmet fordítunk arra, hogy szervezőként miként kezeljük az önkéntesekkel való foglalkozást. Az elemzés rámutat arra, hogyan javíthatjuk az önkéntes toborzás módját és hogyan tudunk nagyobb hatékonyságot és eredményességet elérni.

Az önkéntesek szerepe a program megvalósításban szerteágazó. Új kérdéseket vet fel, hogy a korábban alkalmasnak bizonyult módszerek a fiataloknál zárt kapukba ütköznek. Elsődlegesen le kell szögeznünk, hogy nincs egy előre borítékolható metódus,



amely minden egyes önkéntes típusnál alkalmazható. Minden rendezvény más, és minden jelentkező fiatal önkéntes is más-más figyelmet igényel. Szervezeti szempontból fontos, hogy rugalmasok legyünk, és minden helyzetben reflektáljuk az önkénteseink tevékenységét. Fontos, hogy elsősorban tisztázzuk, hogy szervezőként mi az ami rajtunk múlik, és mi az ami tőlünk függetlenül alakul.

Szervezőként elsődleges feladatunk az önkéntesekkel való kommunikáció. Az eredményes kommunikáció a kulcsa az önkéntes feladat elvégzésének. Szervezőként időt, energiát kell fordítanunk arra, hogy meghatározzuk mit várunk el az önkénteseinktől, milyen képességekkel rendelkezzenek, valamint hogy felkészítsük őket arra, hogy egy-egy esetben felelős döntést tudjanak hozni a rendezvény sikerességének érdekében. Az önkéntes csapatunk többnyire véletlenszerűen tevődik össze, de az már a mi, szervezők feladata hogyan kovácsoljuk őket össze, és a feladatokat miként osztjuk le a csoporton belül. Ezért fontos, hogy az önkénteseinkkel ne a rendezvény előtt pár nappal találkozzunk először, hanem több szituációs foglalkozás által ismerjük meg őket.

Emellett vannak olyan helyzetek, amelyek tőlünk függetlenül változnak rendezvénytől rendezvényig, önkéntestől önkéntesig. Fontos, hogy meghallgassuk az önkénteseink véleményét, hisz az új távlatok a mi munkánkat is erősítik és fejlesztik. Nyitottnak kell lennünk az önkénteseink kérdéseire, és miközben egy adott úton próbáljuk őket tartani, engedjük meg nekik a kitérőket, és ne ragaszkodjunk mindenáron a feladat elvégzésének módjához, hanem az eredményhez. Bízunk abban, hogy önkénteseink felelős döntéseket hoznak, akkor is amikor mi szervezők nem vagyunk mellettük és hogy felkészítettük őket minden lehetséges felmerülő kérdésre és válaszra.

Egy jó szervező egyben példakép is lehet az önkéntesei szemében. Egy jó vezető hiteles, toleráns és empátikus az önkénteseivel szemben, megértő és elfogadó, emellett magasfokú elkötelezettséggel és felelősségtudattal rendelkezik az önkénteseit érintő kérdésekben, humoros, kreatív, találékony, motiválja az önkénteseket, és komolyan veszi őket. Ezzel a meghatározással azt is definiáltuk, hogy milyen egy jó önkéntes. Hisz, mi szervezők egy tükröt tartunk az önkénteseink elé, és az a küldetésünk, hogy önmagunk példáján keresztül mutassuk meg, hogy mit is várunk el tőlük. Az önkéntesek pozitív fejlődést mutatnak, ha folyamatos visszajelzést kapnak a feladataik elvégzését követően.

Szervezőként meg kell határozunk, miképp fogjuk önkénteseinket irányítani. A legjobb módja ennek, ha a szabályokat és feladatköröket együtt definiáljuk, valamint a feladat elvégzése során együtt ki is értékeljük azt. Amennyiben, csak utasítgatjuk az

önkénteseinket, fennáll a veszélye, hogy amint magukra maradnak a teljesítményük hanyatlani fog. De nem lehetünk túlzottan engedékenyek sem, hisz ha nem állítunk fel szabályokat, akkor a csapat szétesik, és egy-egy önkéntes akár a mi szerepünket is átveheti, ezzel pedig eluralkodik a szerveztelenség. A fent említett példák jól mutatják mennyire fontos, hogy elsősorban mi szervezők tudjuk, hogy mit várunk el az önkénteseinktől, mert anélkül az önkénteseink csak díszítőelemei a rendezvényünknek. Természetesen tisztában kell lennünk vele, hogy a demokratikus irányításra nincs mindig lehetőség, és vannak olyan szervezési élethelyzetek, amikor autokrata módon kell leosztanunk a feladatokat az önkéntesek között.

Az Interetno fesztiválon a hierarchikus önkéntes modellt alkalmazzuk: önkéntesek, önkéntes vezetők, szervezők. A szervezők a Népkör Magyar Művelődési Központ munkatársai, akik egész évben kommunikálnak a vezetői szinttel. Nagyszámú önkéntes részvételénél elengedhetetlen a középső szint bevezetése, hisz egyébként a sok önkéntes közt elveszne az információ. A vezetők már az előzetes szervezési tevékenységekben is részt vesznek. Egy-egy vezető 10-15 önkéntes feladatát irányítja. A vezetők ezzel nagyobb munkatapasztalatra tehetnek szert, amely a karrier építésükre is pozitív hatással lehet. Önkénteseinket különböző feladatkörökben csoportosítjuk: Etnopolis kiépítői, zenekarok és fellépők kísérői, táncegyüttesek házigazdái (tolmácsokkal kiegészülve), információs pult önkéntesei, közösségi média felületek kezelői, fotósok, játszóház animátorok, színpadmesterek, belépés-kilépés felügyelői, fesztiválklub felelősök, és egyéb háttérmunkák. A vezetők a fent említett feladatköröket végző önkénteseket koordinálják. A vezetők a fesztivál ideje alatt napi eligazításon vesznek részt a főszervezőkkel, ahol megoszthatja mindkét fél a tapasztalatait az előző nappal kapcsolatban, valamint a szervezők még egyszer ismertetik az aznapi programot, vagy a kisebb változásokat. A három csoport között (önkéntes, önkéntes vezető, főszervező) bizonyos hierarchiai viszonyoknak kell lenni, emellett viszont a vezetők és önkéntesek között közvetlenebb és könnyedebb kell, hogy legyen a kapcsolat. Ellenkező esetben az önkéntes úgy érezheti, hogy a vezető nem vesz részt a feladatok elvégzésében csupán delegálja azokat. A szervezők és a vezetők között pedig fontos, hogy partneri legyen a kapcsolat. Hisz a vezető is magáénak kell, hogy érezze a fesztivált, és hogy ő is nagyban hozzájárul annak sikerességéhez.

Dolgozzunk csapatban az önkénteseinkkel, így lehetünk a leghatékonyabbak és ezzel a rendezvényünket avagy projektünket is sikeressé tehetjük:

- ◆ Minden projektnél és feladatkörnél határozzuk meg a közös célt, hisz ha mindannyian egy irányba haladunk, akkor célba is tudunk érni.
- ◆ Fontos, hogy a csapat tagjai között kialakuljon a bizalmi kapcsolat. Szervező és önkéntes között is meglegyen a kölcsönös tisztelet.
- ◆ Pontosán határozzuk meg a szerepeket, hogy kitől mit várunk el, és ki hogyan tudja elősegíteni a feladat elvégzését a cél érdekében.
- ◆ Létfontosságú a kétoldalú és hatékony kommunikáció szervezői és önkéntes oldalról egyaránt.
- ◆ Adjunk teret a problémák kreatív megoldására és figyeljünk a különbségek tiszteletben tartására.



Az év folyamán szervezzünk önkénteseinknek és az önkéntes vezetőknek több találkozót is, ahol felkészítjük őket a fesztiválra, valamint az eseményt követően is találkozunk a csapattal. Fontos, hogy a fesztivált követő pár hétben kielemezzük a csapattal a fesztivált, hisz nagyon sok mindent tanulhatunk tőlük, ami elősegítheti a jövőbeni szervezésünket. Emellett az év folyamán, valamint a fesztivál ideje alatt a közösségi médián keresztül kommunikálunk az önkéntesekkel (facebook csoport, messenger). A folyamatos kapcsolattartás elengedhetetlen, hisz mi szervezők hozzá vagyunk szokva ahhoz, hogy egy fesztiválon gyorsan kell alkalmazkodni egy-egy új felmerülő helyzethez. Míg ugyanazt a rugalmasságot és problémamegoldó képességet várjuk el az önkénteseinktől is, ami valljuk be egy kicsit irreális. Szervezőként ezért az a feladatunk, hogy az év folyamán is kommunikáljunk a csapatunkkal. Szervezőként

minden kérdésre próbáljunk higgadtan felelni az önkénteseinknek, hisz ami nekünk egyértelmű, nekik újdonságként hathat és ismerjük el, hogy nélkülük a mi munkánk is nehezebb lenne.

Szervezőként sokszor felmerül bennünk a kérdés, hogy miért jó, hogy van önkéntesünk és miben tudnak ők a hasznunkra lenni. Fontos, hogy ne csak egy frázisként éljünk velük, hogy a médiában el tudjuk mondani sok önkéntes vett részt a projektünkben. Ahhoz, hogy a fiatalokat társadalmi felelősségvállalásra sarkaljuk, nagyon nagy szerepet játszunk mi civil szervezetek. 21 éves fesztivál szervezés alatt sikerült elérnünk azt, hogy az Interetno fesztiválon való önkénteskedés Vajdaságban fogalomnak számít, és sok fiatal ha a saját kompetenciáit szeretni igazolni, akkor azzal a példával él: „Önkéntes voltam az Interetno fesztiválon.”. Egy adott közösséghez való tartozás érzése sokszor a mi vállunkra nehezedik, és rajtunk múlik hogy a fiatal felnőttek miként fogják a mi megkezdett utunkat, vízióinkat folytatni, vagy teljesen más irányt venni. A sokévnnyi szervezési tapasztalatunk legérdekesebb kérdése, hogy mi motiválja az önkénteseinket? A közösség? A társadalmi felelősségvállalás? A fesztivál? A gyakorlat azt mutatja, hogy egyénenként változó a motiváció. Toborzásnál lényeges, hogy kiemeljük milyen előnyökkel jár az önkénteskedés. Minél több érvet tudunk felsorakoztatni az önkéntes tevékenység mellett, annál nagyobb az esélyünk rá, hogy sikerül megszólítanunk a potenciális közösséget.

Leszögezhetjük, hogy a fiatalok általában önmagukat keresik. Az önkénteskedés bármely formája fontos állomása lehet ennek az én keresésnek, hisz a kihívások alakítják a személyiségünket hosszútávon. Civil szervezetként a mi feladatunk az, hogy a mai fiataloknak minden lehetőséget megadjunk az önfejlesztésre. A legjobb toborzási mód, ha sikerül azt elérnünk, hogy az önkénteseink is felismerjék a közös értéket a munkájukban, és hogy mindkettőnk érdeke és érdeme a fesztivál sikeressége. A fesztivál ideje alatt az önkéntesek a fesztivál arcai, fontos hogy ezt mindkét fél felismerje. Emellett az önkéntesség egy olyan érték, amit a szervezőnek és az önkéntesnek is hangoztatni kell minden csatornán (média, közösségi média, stb.).

4. HOGYAN KÉSZÜLJÖN A SZERVEZET AZ ÖNKÉNTESÉK FOGADÁSÁRA, FOGLALKOZTATÁSÁRA?

a. Az önkéntes menedzsment alapjai

Egy önkéntesekkel dolgozó szervezet számára nagy kihívás, hogy a szervezet hogyan fogadja, szervezi, azaz hogyan menedzseli az önkénteseket? Tudja-e úgy irányítani az önkéntes munkát, hogy az szervezett legyen, de ne váljon bürokratikussá, túlságosan hivatalossá, a szabálykövető magatartás kellő egyensúlyba kerüljön a kapcsolatra figyelő magatartással.

A szervezettől függ, hogy kellemes hangulatú és ugyanakkor eredményes legyen az önkéntes program. Bár erre nincs általános recept, azért az önkéntes program sikerességét is a projektmenedzsmentből jól ismert lépések adják. Varga Anna (2005) az Önkéntes Központ Alapítvány képzési koordinátora 12 lépésben fogalmazta meg az önkéntes program sikerét.

1. Tervezés, szükségletfelmérés – Mit akarunk? Miért akarjuk? Valóban szükség van-e a programra? A szükségletelemzés alapján elkészülhet majd a program leírása és a hozzá tartozó ütemterv.

2. Önkéntes tevékenység meghatározása, leírása – Ha megvan a program leírása, eldönthető, hogy szükség van-e önkéntesekre és ha igen, van-e elegendő csapatunk vagy új önkénteseket kell bevonni. Akár rövid távú, akár hosszabb távú a tervezett önkéntes program, fontos, hogy a szervezet megfogalmazza az önkéntes munkára vonatkozó irányelveket. Ez alapozza meg az önkéntesekkel való együttműködést.

3. Önkéntesek toborzása / PR – a toborzás módja függ az önkéntes program célcsoportjától, a program jellemzőitől.

4. Kiválasztás / Tájékoztató beszélgetés az önkéntesekkel – fontos tudni, hogy Kit keressünk? Milyen tevékenységre? Mekkora időre? Milyen ismereteket, készségeket feltételez az önkéntes munka az önkéntes részéről? Mindezek feltérképezése fontos a motiváció fenntartása szempontjából is.

5. Az önkéntesek bevezetése a szervezetbe / megállapodás, szerződés az önkéntessel – alapvető feladat, mely segít az önkéntes biztonságérzetének kialakításában. Az önkéntes megismeri a szervezet munkatársait, a többi önkéntest, rálátást nyer a többiek feladataira, hogy tudja, kihez mivel lehet fordulni, megismeri a tevékenység helyszínét stb. Az önkéntes szerződés, megállapodás fontos keret mind az önkéntes, mind a koordinátor számára.

6. Képzés, közös tervezés – mint minden más lépés, ez is szervezet- és tevékenységfüggő. Minél specifikusabb egy feladat, annál inkább külön képzést igényel. Ez lehet egy előzetes programpont vagy megvalósulhat a konkrét tevékenység előtt egy felkészítő, eligazító formájában. A közös tervezésre érdemes időt szánni, főként, ha a program hosszabb együttműködést kíván, hiszen alkalmat ad az ismerkedésre, az önkéntes bevonására.

7. Önkéntesek és alkalmazottak kapcsolata – a szerepek tisztázása és majdani követése számos esetleges félreértést előzhet meg. Fontos megfelelő keretet biztosítani a kérdések tisztázására, a helyzetek megbeszélésére.

8. Koordináció – Az önkéntes koordinátor az önkéntes menedzsment kulcsszereplője. Feladata sokrétű, nemcsak tervez, koordinál, követ, motivál és értékkel, hanem összekötő szerepe van a szervezet és az önkéntesek között. Az esemény/tevékenység jellemzőitől függ, hogy teljes munkakörben tölti-e be ezt a feladatot.

A hatékony munkát segítő kompetenciák:

- Emberismeret, szelekciós képesség (megfelelő személyek kiválasztása, megfelelő feladatok kijelölése)
- Értékelési képesség (helyesen értékeli a leendő önkéntesek készségeit és kompetenciáit)
- Képzési kompetencia
- Csapatépítési kompetencia (jó légkör kialakítása, szerepek tisztázása, konfliktusok nyílt megbeszélése)
- Tanácsadói kompetenciák (megérték, aktív hallgatás)

9. Motiváció, ellenőrzés – az önkéntesek megtartása és motiválása jelenti az egyik legnagyobb kihívást. Mivel az önkéntesek motivációja is igen sokrétű, nem könnyű feladat arra figyelni, hogy minden egyes önkéntes azt kapja a tevékenységvégzés közben, után vagy mellett, amit ő elvár.

10. Értékelés – számos formája van: folyamatos vagy periodikus, írásos vagy szóbeli, csoportos vagy személyes stb. Nemcsak a saját munkáját, hanem a program sikerességét és az önkéntes koordinátor munkáját is értékeli. Lehetőséget ad a fejlődésre.

11. Elismerés, köszönetnyilvánítás – a motiváció fenntartásának fontos eszköze, de nem önálló feladatként is figyelni kell rá. Számos formája van: csoportos vagy egyéni, nyilvános vagy négy szemközti.

12. Dokumentáció elkészítése – a szervezet számára rögzíti a program tanulságait, segít a jó gyakorlatok kialakításában. Az önkéntes szempontjából is fontos, hiszen alapja lehet a jó ajánlólevélnek.



b. Mítoszok az önkéntességről

Az önkéntességgel kapcsolatban számos tévhit kering.

- *Csak fiatalok végeznek önkéntes munkát.* – Bár az önkéntesek többsége fiatal, az önkéntesség gyakorlása során nem az életkor számít, hanem a bekapcsolódási vágy és az ügy iránti szenvedély, elköteleződés.
- *Az önkéntes nem rendelkezik elegendő készségekkel, képességekkel vagy kompetenciákkal ahhoz, hogy bármilyen típusú önkéntes munkát végezzen.* – Éppen ez az önkéntesség szépsége: az önkéntesnek nem kell minden képességgel rendelkeznie, de fontos a vágy, a belső motiváció, hogy bekapcsolódjon és hozzájáruljon a szervezet munkájához. Az önkéntes koordinátor szerepe, hogy irányítsa, támogassa és olyan feladatokkal lássa el, amelyek számára is és a szervezet számára is megfelelőek. Az önkéntes tevékenység igen hatékony módja egy sor kompetencia fejlődésének (pl. a nyilvános beszéd, rendezvényszervezési készségek), de fejlődhetnek az attitűdök is (pl. proaktivitás, tolerancia, kulturális nyitottság, a környezettudatosság) a különböző tevékenységekben való részvétel által.

- *Az önkéntes egyetlen szervezethez kapcsolódhat* - Ha az önkéntes több terület iránt is érdeklődik, akkor több olyan szervezetet is választhat, amelyek az érdeklődése területén dolgoznak. Fontos, hogy az elvállalt feladatokat megvalósítsa, és jól érezze magát az általa végzett tevékenységben.
- *Az önkéntesség nem nyereséges.* - Valóban, az önkéntes anyagilag nem nyer, de a személyes és szakmai fejlődés szemszögéből számos nyereségre szert tehet.

c. Önkéntes programok etikai kódexe

Az Etikai Kódex a szakmai viselkedés szabályait foglalja magában. A benne megfogalmazott alapelvek és az ezekből származó szabályok mind a fogadó szervezetre, mind pedig az önkéntesekre vonatkoznak.

Akkor hatékony, ha:

- Információkat nyújt arról, hogy mire számíthat az önkéntes;
- Leírja az elfogadható viselkedés kereteit a szervezetben valamint a szervezet képviselőjében végzett tevékenység során;
- Megfogalmazza az önkéntes szerepére és felelősségére valamint az együttműködésre vonatkozó elfogadható viselkedési normákat;
- Tisztázza a problémamegoldás, a konfliktusok feloldásának módját;
- Irányt mutat az etikai dilemmák feloldásához.

A szervezetek saját etikai kódexet fogalmaznak meg, mely a törvényesség határát betartva, a saját szervezeti kultúrájukat is kifejezik.



d. Önkéntesek motivációjának fenntartása – Típek és jó gyakorlatok

Az önkéntes tevékenység velejárója a belső motiváció. De mi is a motiváció és mi a belső motiváció? A motiváció (a latin *movere*, azaz mozogni szóból ered) az a hajtóerő, amely cselekedetekre késztet, buzdít. Ennek külső formája az, amikor valami jutalomért vagy büntetés elkerüléséért teszünk valamit, tehát egy küldő tényezőre épül, eszköz jellegű. A belső motiváció, amit önjutalmazásként is számon tarthatunk, az a forma, amikor maga a cselekvés végzésében találunk örömet, ösztönzést, önmagunk fejlesztése hajt és az új élmények keresése, átélése válik élvezetessé. A két forma dinamikus kapcsolatban áll, hatnak egymásra: fejlesztik vagy leépíthetik egymást. A belső motiváció felsőbbrendű, időtállóbb.

Az önkéntes munka eleve csak a belső motivációra építhető. Tehát ennek erősítésével lehet a személyeket bevonni és megtartani a tevékenységekbe. Melyek ezek a belső motivációt aktiváló technikák?

A motiváció alapkövei: az autonómia, a kompetencia, a kapcsolódás és a relevancia (Ferlazzo, 2015), ezekre épülhetnek a belső motivációt építő gyakorlati stratégiák is:

Az autonómia

Az autonómia, azaz a választási, döntési szabadság abban nyilvánulhat meg, hogy ahol csak lehet, engedjük meg, hogy hozzanak ők (is) döntéseket. Ez általában vonatkozhat a szervezés módjára vagy a megvalósítási módszerre. Néhány példa, amivel ezt illusztráljuk:

- írjuk össze, hogy milyen tevékenységek vannak és mindenki válassza ki, hogy melyikbe fog bekapcsolódni;
- ha van olyan feladat, amelyet nem szívesen választanak, annak leosztására kompromisszumos megoldást keressünk;
- a saját, már választott, leosztott tevékenységi területen adjunk meg az önkéntes szabadságát a lebonyolításban (hogyan oldom meg a feladatot);
- ha valamilyen gond akad, vitassuk meg közösen a helyzetet, vonjuk be a csapatot a legjobb megoldás megtalálásába.

Tehát, kérjük ki a véleményüket az esemény, program előtt, ötleteljünk együtt velük, engedjük, hogy egyedül oldják meg a kisebb problémákat. Ha a dolgok úgy is történnek, ahogy ők képzelték el, akkor nagyobb kedvvel csatlakoznak és ez által a magukévá is érzik az eseményt. Ez által már nem csak a programért, a szervezetért, az ügyért dolgoznak, hanem a saját céljaik eléréseért is.

Kompetencia

Kompetensnek érzem magam, képes vagyok dolgok megvalósítására. Ennek egyik fontos eleme az, hogy kihangsúlyozzuk az önkéntes munkájának fontosságát:

- mutassuk be az önkénteseknek a teljes tevékenységet, hogy láthassák és tudatosítsák, hogy az ő munkájuk, hogyan segíti a teljes esemény lebonyolítását – miért fontos, amit ők csinálnak és ahogyan csinálják;
- mutassuk be az elért eredményeket az esemény után;
- köszönjük meg a munkájukat.

Ha tudják mit, miért csinálnak, ha érzik, hogy amit ők csinálnak az fontos, akkor nagyobb odaadással és komolysággal végzik a munkájukat.

Szintén a kompetencia érzését segíti elő, ha a munkába fektetett erőfeszítést emeljük ki. Ide kapcsolódik a visszajelzés (feedback) kérdése, amely mindenképpen építő kell legyen. A helyes visszajelzés (feedback) néhány jellemzője:

- minden tevékenység után tartsunk közös megbeszélést az eredményekről;
- kérjük, hogy az önkéntesek mondják el, hogyan érezték magukat, mit élveztek, mit nem, mit láttak gondnak, mit sikerült szerintük jól;
- törekedjünk arra hogy konkrét visszajelzést adjunk külön minden önkéntesnek: mit csinált jól és mire kell máskor jobban odafigyeljen;
- ne kritizáljuk őket és főleg nem mások előtt;
- ne hasonlítsuk össze őket (ha más tudta, te miért nem tudtad?).



Az önkéntes munkának növelnie kell az önkétesek önbizalmát, kompetencia-érzését és segítenie kell, hogy egy valós képet alakítsanak ki magukról, akár önismereti célja is lehet. Ezért fontos az, hogy tudják pontosan milyen tevékenységekben alkalmasak is melyekben nem, érezniük kell, hogy a munkájuk el van ismerve, így nagyobb kedvvel fognak csatlakozni következő alkalommal is.

Kapcsolódás

A belső motiváció kialakításának kulcseleme a jó kapcsolat a koordinátorral, a csapatvezetővel. Hogyan erősíthetjük meg ezeket a kötelékeket?

- Töltsünk velük együtt időt;
- ünnepeljük meg együtt a programok sikerét;
- mutassunk érdeklődést céljaik, érdeklődési köreik stb. iránt;
- segítsünk nekik, adjunk tanácsokat, ha kérnek;
- meséljünk nekik a saját tapasztalatinkról is néha;
- legyünk velük kedvesek, empátikusak, megértők.

Lényeges, hogy érezzék azt, hogy ők (mint személyek) is fontosak számunkra, nem csak a munkájuk.

A kapcsolódás viszont nem csak a koordinátorral fontos, hanem az önkéntes csapat többi tagjával is, így lényeges, erre is figyelmet szentelni: ha új a csapat alkalmat kell adni az ismerkedésre, csoportalakításra. Segít, ha már az elején lefektetjük azokat a szabályokat, amelyek majd segítik a csoporton belüli jó légkör kialakítását, megtartását: hogyan kommunikálunk, hogyan kezeljük a problémákat. Az együttműködés előfeltétele a hatékony kommunikáció, az egymásra való odafigyelés.

Relevancia

Ha valami releváns, hasznos, kapcsolódik az életük egy területéhez, az motivál. Az önkéntesség központi eleme, hogy életszerű tapasztalatot nyújt, alkalmat ad kipróbálni dolgokat, tehát eleve adottak ezek a tényezők. Fontos lehet viszont ezek tudatosítása: adjunk alkalmat arra, hogy a tapasztalatról beszéljenek, keressék a kapcsolatot az életük más területével. Fontos ennek keretet biztosítani, akár képzések, workshopok szervezésével, ahol az önkéntesek tanulhatnak valami önmagukról is, beépíthetik az életszerű, új (iskolában nem tanult) tapasztalatokat az énképükbe és tudatosítják, milyen képességüket fejlesztették eddig vagy szeretnék ezután fejleszteni.

Ha érzik, hogy ők is gazdagodnak valamivel az által, hogy nekünk segítenek, akkor nagyobb esély van rá, hogy megmaradnak a csapatban és visszajönnek máskor is.

A tippek és jó gyakorlatok sora itt nem ér véget, hiszen az kiemelt négy alapkő mellett azonosíthatunk más technikákat is az önkéntesek motivációjának erősítésére. Te hogyan támogatod a belső motiváció kialakulását az önkénteseidnél?

e. Közösségépítés – utánpótlásnevelés

A téma szempontjából, a közösségépítéssel, az önkéntességgel, illetőleg annak utánpótlásával kapcsolatos fogalmakat kell értelmezni. A közösségfejlesztés sokkal komplexebb, mint az önkéntesség.

Azonban önkéntesség nélkül szinte lehetetlen a közösség fejlesztéséről beszélni. Ezzel párhuzamban pedig kiemelt figyelmet érdemel a két fogalom magyarázatánál, hogy az önkéntes tevékenységek során számos közösségfejlesztési képesség alakul ki az önkéntesekben.

A fogalmakat tanulmányozva felmerülhet bennünk a kérdés: Mi volt előbb, a tyúk avagy a tojás? A közösség volt előbb, amit egy pár elszánt önkéntes formált, avagy a meglevő közösség nevelte ki a leendő önkéntest.

Fel kell ismernünk, hogy felelősek vagyunk a fiatalok iskolán kívüli neveléséért, és olyan önkéntes csoportvezetőket találni, akik kellő elszántsággal és szakértelemmel motiválják a fiatalokat. Olyan csoportvezető képzéseket kell biztosítanunk, amely releváns, életkornak megfelelő, és a gyermekek tanulásának és tanításának modern megértéséből táplálkozik. Az intézmény vezetőnek kell megtalálnia a motivációs hangot, hogy önkéntes csoportvezetőink keressék a lehetőségeket a fejlődésre, és legyenek önmaguk legjobb változatai a gyerekek számára. Mert belőlük válik majd a jövő önkéntes csoportvezetője. Így a körforgás és utánpótlás biztosítása nem is olyan nagy ördögösség.

Az utánpótlás önkéntesek azok, akiktől függ a rendezvény megvalósításának színvonala. Sok esetben rendezvény / fesztivál szervezőktől halljuk, hogy egyszerűen örülnek, ha bárkit is találnak önkéntes feladatok ellátására, és így nem kérhetnek tőlük semmilyen minőséget, nem vonhatják őket felelősségre, egy-egy bevállalt majd el nem végzett feladatért. Nos, metaforával élve állítják, hogy ég a házuk, de akik legjobban képesek eloltani a tüzet – az utánpótlással foglalkozó közösségvezetők - nem kapták meg az ehhez szükséges eszközöket, nem tanították meg őket hogyan találják meg a fiatalokkal a közös hangot, nem tudtak jó példát mutatni, hogy felébresszék a fiatalok érdeklődését.

Közösségi önkéntesek folyamatos képzésének biztosítása a mai gyorsan változó világban elengedhetetlen, az önkéntes számára nem lehet fontosabb feladat, mint a gyermekekkel, fiatalokkal való munka egy olyan nagy hatású környezetben, mint a kultúra.

Esetünkben az Interetno fesztivál - szervezési szempontból tekintve előbb a közösség igénye volt. Egy kellően elszánt csapat vágya egy saját rendezvényre, amit magukénak érezhettek. Évről - évre megfertőzve a fiatalabb generációkat a rendezvény és a fesztivál megvalósításának felelősségével. Több mint 20 éve önkéntesek áldozatos és odaadó munkája segítségével valósul meg a fesztivál. Természetesen az önkéntesek mögött egy elszánt intézményvezetői csapat áll, akik egész évben foglalkoznak a fiatalokkal és intézményesített formában generációról – generációra adják át tudásuk legjavát, és ami talán a legfontosabb, a hagyományos értékek követése és azok tisztelete. Itt tartom fontos



megjegyezni, Szerbiában a fiatalok „gyakorlati művészeti oktatása” (néptánc, népzene, színjátszó kör, stb.) iskolán kívüli nevelésben, kulturális intézményekben, egyesületekben valósul meg. Amennyiben az intézményvezetőknek sikerül a csoporttalálkozókat, képzéseket családi hangulatban megszervezni, csodákat tud megvalósítani a kellően motivált tagsággal. A kellemes, baráti légkörben eltöltött idő, a személyes kapcsolatok kiépítése, az egyén másokkal szembeni szorongásának csökkentése és leküzdése mind-mind olyan tényező, amelyekre fontos odafigyelni. Hiszen a jó önkéntest a kellő kíváncsiság és nyitottság kell, hogy vezérelje. Az említett inspirációkon kívül az önkéntesek saját kompetenciáik fejlesztését, álmaik és önmaguk megvalósításának lehetőségét is szem előtt kell tartani, motiválásuk megtartása érdekében a fiatalok innovatív megoldásainak is teret kell biztosítani egy – egy tevékenységi körben, ami új lendületet adhat intézményvezetőnek, önkéntes csoportvezetőnek, közönségnek egyaránt.

Nyolc javaslat hogyan milyen szellemben vezessük a csoportfoglalkozásokat / szakköri tevékenységeket, hogy biztosítani tudjuk generációról – generációra az önkénteseket, akik közösségteremtőkké várhatnak:

1. Pozitív légkör (A félelemmentes, humorral és játékosággal teli légkör elősegíti a kreatív tevékenységi sikereket.)
2. Azonos bánásmód (Minden fiatal / leendő önkéntes egyformán fontos és egyformán figyelemre méltó.)
3. Életkörülmények figyelembevétele (A gyerekek életkörülményeivel a csoportvezetőnek tisztában kell lennie, és a pedagógiai munkájukba ez bele kell, hogy tartozzon. A tanácsadói funkció a szülők bevonásával történjen.)
4. Közös szabályok (A szabályok mindenkire vonatkoznak, amelyek elősegítik a súrlódásmentes együttlétet.)
5. Teljesítménykényszer (Minden csoporttag kellő időt kell, hogy kapjon, hogy a saját tempójában tudjon fejlődni.)
6. Motiváció (Mind a csoportvezető és a próbák / csoporttalálkozók alkalma ösztönzően, jó példával kell, hogy hasson a fiatalokra.)
7. Önbizalom erősítése (A dicséret önbizalmat ad. Ez a pozitív megerősítés központi eleme kell, hogy legyen a fiatalokkal való munkában!)
8. Öröm és sikerélmény (A legfontosabb. A közösségben megélt élmény ereje felülmúlhatatlan. Minden fiatal munkája, mint építőkövek alkotnak egy egészet. A fiatalok megértik teljesítménytől függetlenül mennyire fontos alkotói a közösségnek.

A lényeg mindig a gyerek, minden lelkesedésével és gondjával. A csoportvezető minden esetben közvetlen partner és bizalmi személy, legyen szó örömről vagy akár bánatról.

Láthatjuk tehát, hogy nem olyan könnyű kérdés az utánpótlás-nevelés, mint ahogyan azt gondolnánk. De még fontosabb az a megállapítás, hogy ez egy igenis fontos része a rendezvényszervezői/ kulturális intézményvezetői munkának, hivatásnak, és érdemes rá nagy hangsúlyt fektetni, mert csak így motiválhatjuk a kellően elszánt önkénteseket, hogy újabb és újabb közösségeket építsenek vagy „motiváljanak” az önkéntességre.



5. HOGYAN SZÓLÍTSUK MEG AZ ÖNKÉNTESÉKET?

Előjáróban:

Az önkéntesek toborzása nem könnyű feladat, ezért is nagyon fontos minél jobban felkészülnünk, a tervezési folyamatot koordinálni, és csak akkor álljunk neki a felhívások elkészítéséhez, ha már minden kérdésre tudjuk a leszűkített választ. Az előkészületekre szánt idő később meg fog térülni.

A legfontosabb kérdések:

- * Milyen területre keressük az önkénteseket?
- * Mi a projektünk pontos célja?
- * Dátumok- mikor kezdődik a tevékenység és meddig tart?
- * Ki és hogyan fogja kiválasztani az önkénteseket?
- * Ki fogja betanítani/képezni azokat, akik bekerülnek a programba?
- * Miből tevődik össze az oktatás anyaga?

Meg kell határozni, hogy milyen az ideális jelölt: végzettsége, képességei, személyisége, elérhetősége tekintetében. Fontolóra kell venni, hogy annak érdekében, hogy minél jobban le tudjuk szűkíteni a kört, esetleg a kizáró tényezőket is feltüntessük, például, ha elsősegély tanfolyamra keresünk önkénteseket a vér, a (mű)sebek, a mű-vér látványától való rosszullét sajnos kizáró ok. Nagyon fontos a fókuszáltság.

Készítsük el a felhívást!

Igyekezzünk körülírni a tevékenységet magát: MIT? HOL? MIKOR? MIÉRT érdemes? kérdésekre is adjunk választ. Nem szabad lejjebb adnunk a kitűzött elvárásainkat a jelentkezőkkel szemben, a projektünk sikere érdekében. Viszont ha van olyan rész, amiben esetleg rugalmasak vagyunk, azt itt mindenképp tüntessük fel.

Hol keressük és találjuk meg az ideális jelöltet?

Itt is fontos a leszűkített elvárások alapján megtalálni azokat a helyeket, ahol a hirdetésünk érdemes közzé tenni. Pl. egyetemi karok, esetleg szakújságok, szakportálok, Facebook csoportok.

Hangoljuk össze a toborzási módszert, a felhívási anyagokat és a toborzási csatornát!

A tevékenység végzésével járó azon előnyöket is emeljük ki, amelyek vonzóak lehetnek a jelentkezőknek.

Tegyük közzé a felhívást!

A tevékenység tervezett kezdete előtt 4-5 héttel javasolt a felhívást megjelentetni.

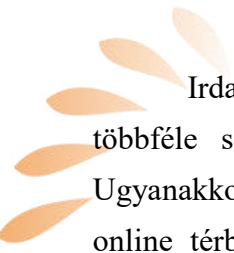
A megszólítás online útja:

Facebook „simogatás” közben kell elérni azt, hogy a felbukkanó hirdetésünkön ne görgessen tovább pár másodperc alatt a kiszemelt célcsoportunk. Tartsuk mindig szem előtt, hogy kit akarunk megszólítani.

Ki kell tűnni a médiazajból, az automatikusan elinduló videók, a nagy világmárkák szupermodelles hirdetéseivel közúl. Még, ha számunkra nem is adott egy profi stáb, akik reklámvideót készítenek, egy bizonyos szint alá nem adhatjuk. Fontos, hogy észrevegye és felfigyeljen a posztunkra a célcsoportunk. A kép és a szöveg egységet kell, hogy alkosson. Nagyon fontos, hogy egy rossz hirdetésre egy jó jelölt nem fog jelentkezni.

Elsőként azt a problémakört kell közelről megvizsgálnunk, hogy a mai fiatalokat lényegesen több külső impulzus éri, tehát az ingerküszöbük is lényegesen magasabban van, figyelmük nehezebben felkelthető, illetve nehezebben is megtartható. Az okos kütyü-parkjukat naponta több órán át használják, így a közösségi médiában folytatott toborzó kampány a kézenfekvő, ugyanakkor azt a buktatót is rejt, hogy elveszünk a posztok között. A mai fiatalok szórakozás és élmény központúak, szeretik, ha részesei lehetnek a folyamatoknak és megszállottan vágynak az elismerésre. (likeok, követők, nézettség) Ezért figyelmük a folyamatosan változó tartalmakkal és innovatív megoldásokkal tartható fent. Azoknak, akik őket akarják megszólítani bátrabbnak és kreatívabbnak kell lenniük. Ami nekünk már merész és nem fér bele, lehet figyelemfelkeltő, persze a jóízű határain belül maradva.





Irdatlan mennyiségű információt és impulzust dolgoznak fel nap, mint nap, többféle személyiséget alakítanak ki magukról és kezelik azokat a cyber-térben. Ugyanakkor szenvednek a közösségi magánytól is, mert hiába chatelnek naphosszat az online térben, a valódi kapcsolatok hiánya még ugyanúgy fennáll, a magány érzése megmarad. A koronavírus ezt csak fokozottabban megerősítette. Tehát, kínáljunk nekik lehetőséget valódi, emberi kapcsolatok kialakítására, mellyel még vonzóbbá tehetjük az általunk kínált önkéntes programot!

Hogy maradjunk hitelesek?

Egy közösségi média platform kezeléséhez rutin is kell. Ezért tanácsos egy fiatalabb munkatársunkat megkérni, hogy kezelje ezeket a felületeket, mérlegelni kell, hogy ki lehet az, aki legkönnyebben veszi fel a fiatalok nyelvezetét, képi világát, átlátja érdeklődési körüket. Nem javaslom, hogy magunk próbáljunk „álruhát” húzni, mert könnyen lebukunk, hogy pár évtized már van mögöttünk és szépen tovább leszünk görgetve. Nevezzünk ki egy felelős személyt erre a feladatra. Még egy tipp: adjuk a résztvevők kezébe az irányítást, kérjük fel a fiatalokat, hogy maguk gyártsanak tartalmat! (Amit már amúgy is valószínű, hogy posztoltak, ha más nem a napi „történetükhöz”, de a telefonjukba biztos találunk anyagot)

A következő lépés, ami ránk is vár: a Tiktok

Beszélnünk kell arról is, hogy...akár tetszik, akár nem... a Tiktok használata teljes mértékben elkerülhetetlenné fog válni, nagyon rövid időn belül. Be kell észrevétlenül szivárognunk, de nagyon furfangosan, a lehető legjobban elvegyülni a Tiktokerek között, azaz rövid videókat feltölteni, mert épp azért örvend ekkora népszerűségnek ez a platform, mert ide felnőtt tekintet nem igazán lát. Az ifjúság mindenkor is törekszik a kívülállás érzetére, ez a korosztály most ide „bújik el”. Hogy miért nem látnak a szülők, tanárok ebbe bele? Mert nem akarnak, nem értik, azért amiért mi is igencsak zokon vettük, amikor a szüleink megjegyzést tettek az MTV-re, de tudtuk, hogy „ők ezt úgyse érthetik, ez nekem igenis fontos”.

Ne törekedjünk világmegváltó gondolatok és szépirodalmi forgatókönyvek legyártására. Jusson eszünkbe, hogy akár annak is több milliós nézettsége lehet, hogy valaki kávéhabot önt a shaken espressora.

Instagram- Az arany középut

Miután a facebookról szerencsésen elkergettük a fiatalokat, mert nem akarják, hogy a nagymamájuk kommenteljen a képeikre, az Instagram felülete az, amihez nyugodtan fordulhatunk. Itt a képek vannak középpontban, a hosszabb szövegek háttérbe szorulnak, #-ek pedig jöhetnek minden mennyiségben. Az Instagram egyszerűbb felület, vizuális egységet alkot azzal, hogy keretben, képek jöhetnek csak velünk szembe, esetleg rövid videók. Amire viszont nagyon kell figyelni, hogy ne legyen elcsúszás, azaz, hogy csakis négyzet alakú kép a jó, hogy ne vágjon le semmit, 1080x1080 pixel az ajánlott formátum.

Mint mindenhol itt is ajánlott az ízléses beállítás, ami felkelti a figyelmet, de itt különösen fontos.

A Facebook, az mégiscsak Facebook

Az online jelenlét a mai világban elkerülhetetlen, ha nincs online nyomunk, olyan, mintha nem is léteznénk. De e mellett ne felejtsük el kihasználni azt a lehetőséget, hogy online közösséget építsünk, hiszen a helyzet adott, hogy csoportot hozunk létre a jelentkezőknek, nyilvános eseményeket hozunk létre.

A fiatalok itt könnyen informálódhatnak, felvehetik a kapcsolatot, kölcsönösen támogathatják egymást. Így segít megtartani is egy önkéntest. Ha anyagi forrásaink engedik, fizetett hirdetésben is gondolkodhatunk, mert ott jó kis célcsoportokat be tudunk löni, akik üzenő falán megjelenik a hirdetésünk. Az eddigi tapasztalatok és látott statisztikák alapján ki kell emelnem, hogy mindig nagyobb nézettsége van a rendezvényen készült képeknek, többen klikkelnek rá, hasznos közzé tenni.

Offline elérés:

Eredményesnek bizonyult azoknak az ismerősöknek a felkeresése, akik már eleve aktívan részt vesznek iskolán kívüli aktivitásokban, leginkább a kulturális területeken, pl. cserkészlet, néptánc csoport, színjátszó kör, gyerek-animátorok stb. Ők eleve vállalkozó szelleműek, kevésbé bátorítanak önmagukkal szemben is és éles helyzetekben is. Ezekben az esetekben viszont magas az esélye annak, hogy bár érdeklődés fogadja a megkeresésünk, a felkeresett fiatal személy már nem ér rá bizonyos más elfoglaltságai miatt.

Egy telefonbeszélgetés közben több időt tudunk egy egyénre szentelni, ki kell emelni a tevékenység végzésével járó azon előnyöket, amelyek vonzóvá teszik a felhívásunk. A légkört, az utazásokat, a szervezetben való munka presztízsét, vagy szakmai tapasztalatot kínálni, ami sok egyetemistának kötelező. Nyugtassuk meg, hogy felkészítjük a rá váró feladatra, támogatni fogjuk mindenben, ha úgy adódik, hozzánk bármi miatt fordulhat segítségért, tanácsért. A konkrét célt kell megfogalmazni, a beszélgetések alkalmával.

Az önkéntesek érezzék, hogy az idejük, amit erre fordítanak igenis nagyon fontos a projekt összességének a megvalósulásához.

Van még egy réteg, akiről említést kell tennünk: azok, akik eddig nem tartoztak sehova, motiváció lehet, hogy végre ő is „hasznos lesz”, így az egyén a szervezet részének érzi magát- ezzel megkapva a valahová tartozás érzését. Annyi minden húzódhat a háttérben, amiért eddig nem volt rá lehetősége, hogy csatlakozzon valahova. Ne féljünk kihangsúlyozni, hogy ha eljössz, onnantól már közénk tartozol!

Hívd meg az osztálytársad is, keltsd fel a figyelmét irántunk.

Tehát összefoglalva az online elérés legfőbb szempontjai a következők: Legyünk egyediek, figyelemfelkeltők, kreatívok és bátrak! Jó képi anyagot használjunk, hozzá illő szöveggel.

MELLÉKLETEK:

Ez a QR kód egy drive mappába vezet, amelyben leginkább színes mellékleteket találsz. Valós példákon keresztül láthatod, hogy hogyan néz ki egy Facebook poszt, a plakát átdolgozva Instagramra, vagy akár egy önkéntes portfóliója. De kezdésként olvasd el a 6. pontos „Mindig tartsuk szem előtt” című útmutatást! Az üres minták nevű mappában pedig szabadon felhasználható sablonokat találsz, amire csak rá kell írnod a saját szöveged és mehet is a közösségi média valamelyik felületére.

A melléklet itt található:



Keressd az „üres minták” mappát a szabadon felhasználható plakátokért/meghívókért, vagy alkoss belőle azt, amire csak szükséged van az önkéntes projektedhez! :)

Idézett forrásmunkák:

- Albrecht M. (2022). Platformok, tippek, bevált módszerek (Kulcs a kreatív kommunikációhoz (Disszeminációs tréning, Budapest, 2022.09.14))
- Bartal, M. A. (2019). "VISSZA A JÖVŐBE". *Civil Szemle*, 15-33.
- Czike, K., & Bartal, M. A. (2004). *Nonprofit szervezetek és önkéntesek – új szervezeti típusok és az önkéntes tevékenységet végzők motivációi*. Piliscsaba: Pázmány Péter Katolikus Egyetem.
- Czike, K., & Kuti, É. (2006). *Önkéntesség, jótekonyság, társadalmi integráció*. Budapest: Nonprofit Kutatócsoport és Önkéntes Központ Alapítvány.
- Erikson, H. E. (2002), *Gyermekkor és társadalom*, Osiris Kiadó, Budapest
- Fényes, H. (2021). Az elmúlt tíz év kutatási eredményei a felsőoktatási hallgatók önkéntességéről. *Önkéntes Szemle*, 56-68.
- Fényes, H., & Kiss, G. (2011). Az önkéntesség szociológiája. *Kultúra és közösség, IV. évfolyam II. évfolyam 2001/I. szám*, 35-46.
- Ferlazzo, L. (2015). *Strategies helping stuents motivate themselves*
<https://www.edutopia.org/blog/strategies-helping-students-motivate-themselves-larry-ferlazzo>
(2022.12.15.)
- Gyorgyovich, M. (2021). A formális és informális önkéntesség- Az önkéntesség Magyarországon 2018. felvétel szerint. *Önkéntes Szemle*, 21-38.
- Kardos, K. (2021. május 21). ÖNKÉNTESÉG. Budapest: Képviselői Információs Szolgálat.
- Silló, Á. (2016). Az önkéntesség modern formái. *Pécsi Tudományegyetem Bölcsészettudományi Kar Demográfiai és Szociológiai Doktori Iskola*, (old.: 71-81.). Pécs.
- Steinbach, D., Illmer, D., Elmose-Østerlund I. és Perényi Sz. (2017). Önkéntesek menedzsmentje az európai sportegyesületekben, Testnevelési Egyetem, Sportmenedzsment Tanszék
- Tigyi Z. Pusztafalvi H. (2015). Aktív időskort támogató közösségi kezdeményezések- szinterek szerepe az idősök egészségfejlesztésében in Lampek K, Rétsági E, (szerk). *Egészséges időződés*, Pécsi Tudományegyetem Egészségtudományi Kar
- Todd. (2023. 01 25). *VCLA.NET*. Forrás: <https://vcla.net/a-short-history-of-volunteering/>
- Zakon o volontiranju ("Sl. glasnik RS", br. 36/2010) (2023.01.28.):
https://www.paragraf.rs/propisi_download/zakon_o_volontiranju.pdf
- Varga Zs. (2005). Sikeres önkéntes programok szervezése in. Francisc D. (szerk). *Sikeres önkéntes programok a gyakorlatban*, Önkéntes Központ Alapítvány (2023.01.30)
http://www.munka-lap.hu/onkentes_files/onkentes18.pdf
- 1068/2012. (III. 20.) Korm. határozat. a Nemzeti Önkéntes Stratégia 2012–2020 elfogadásáról és a végrehajtásához szükséges középtávú feladatokról.(2023.01.28.):
<https://njt.hu/jogszabaly/2012-1068-30-22>
- Cselekvő közösségek: Önkéntesek toborzása (<https://cskwiki.hu/onkentesek-toborzasa/>
<http://www.onkentes.hu/>

Jegyzetek:

ISBN 963891382-7



9 789638 913821