ÖNKÉNTES SZEMLE

ÖNKÉNTES SZEMLE

2023.
3. évfolyam
3. szám

ELMÉLET | GYAKORLAT | MÓDSZERTAN

SZERKESZTŐBIZOTTSÁG

Kuti Éva *tiszteletbeli elnök,* Pavluska Valéria *elnök*

szerkesztőbizottsági tagok:

Kozák Annamária, Molnár Klára, Nárai Márta, Oláh Miklós,

Reisinger Adrienn, Sebestény István, Szabó Máté

SZERKESZTŐSÉG

Bartal Anna Mária

(főszerkesztő)

Dorner László

Fényes Hajnalka

Laki Ildikó

Markos Valéria

Nagy Réka

Perpék Éva

www.onkentesszemle.hu

szerkesztoseg@onkentesszemle.hu

KIADÓ

Alapítvány a Magyar Önkéntesség Fejlesztéséért

1024. Budapest, Buday László utca 5/b.

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

ISSN 2786 - 0620

2022

TARTALOM

ELMÉLET

Laki Ildikó – Sebestény István – Bartal Anna Mária: A magyar kulturális civil-nonprofit szervezetek és az önkéntesség jellemzői a szakirodalmi elemzések és a statisztikák (2010–2021) alapján 3-30

Fényes Hajnalka – Mohácsi Márta: Magyarországi fiatalok fizetett és önkéntes munkavállalása a kulturális, az anyagi és a kapcsolati tőkéjük tükrében. 31-54

GYAKORLAT

Antal Ágnes – Dóri Éva – Szalai Tünde: „Helyiértékből” regionális érték – egy Balaton-parti kulturális civil szervezet huszonöt éves működésének eredményei és gyakorlata az önkéntes-koordináció terén. 55-71

Monostori Éva: A gyermekeknek szervezett nyári kulturális-életmód táborok – esettanulmány a Mag-ház önkéntes-gyakorlatáról 72-89

Tóth Tünde: A Művészetek Völgye Fesztivál önkéntes-koordinációja és önkéntesei, 2017–2023 90-105

MÓDSZERTAN

Frisch Dóra: A könyvtári önkéntességről rövid, nemzetközi kitekintésben 106-126

Haszonné Kiss Katalin: Önkéntesek a könyvtárban – esettanulmány a Fővárosi Szabó Ervin Könyvtár tapasztalatai alapján 127-143

RECENZIÓ

Szokolay Dávid: Alkalmi önkéntességgel a kultúráért – egy nemzetközi kutatás eredményei 144-150

ÖNKÉNTES SZEMLE

3. évfolyam (2023)
3. szám, 3-30.
www.onkentesszemle.hu

A MAGYAR KULTURÁLIS CIVIL-NONPROFIT SZERVEZETEK ÉS AZ ÖNKÉNTESSÉG JELLEMZŐI A SZAKIRODALMI ELEMZÉSEK ÉS A STATISZTIKÁK (2010–2021) ALAPJÁN

LAKI ILDIKÓ[1] – SEBESTÉNY ISTVÁN[2] – BARTAL ANNA MÁRIA[3]

DOI: https://doi.org/10.53585/OnkSzem.2023.3.3-30

Absztrakt

A rendszerváltás után újjászülető magyar civil-nonprofit szektort a nemzetközi összehasonlító nonprofit kutatások alapvetően egy rekreációs-, sport- és kulturális szervezetek által dominált szektorként jellemezték. Ezen jelentősége ellenére a hazai kulturális civil-nonprofit alszektorról átfogó statisztikai és kutatási elemzés alig jelent meg, mivel mindezidáig a tanulmányok inkább részterületek feltárására vonatkoztak. Mindezekből következően tanulmányunkban összefoglaljuk és kritikailag vizsgáljuk azokat a statisztikai és kutatási elemzéseket, amelyek a hazai kulturális alszektorról 1997 és 2020 között napvilágot láttak. Másrészt a 2010 és 2021 közötti nonprofit statisztikai adatok másodelemzése alapján feltárjuk azokat a strukturális változásokat, amelyek a kulturális civil-nonprofit alszektorban végbementek, különös tekintettel a pandémia időszakára. Harmadrészt – pótolva a meglévő hiátust – hosszútávú idősoron mutatjuk be az önkéntesség jellemzőit és gazdasági jelentőségét a kulturális civil-nonprofit alszektorban. A szakirodalmi és statisztikai adatok elemzésével részletesen igazolni tudtuk, hogy történeti előzményeik, szervezeti formáik, tevékenységi csoportjaik, közösségi funkcióik, önkéntességre alapozott működéseik, valamint a kultúra-közvetítésében betöltött társadalmi szerepeik miatt a kulturális civil-nonprofit szervezetek a „legcivilebb” alszektort jelenítik meg. Ugyanakkor arra is rámutattunk, hogy ezen erős civil jelleg mögött az elmúlt harminc évben számottevő strukturális változások mentek végbe a domináns jogi szervezeti forma, a tevékenységi csoportok és a településtípusok vonatkozásában, amelyek árnyalják az alszektorról általánosan kialakult képet. Eredményeink alapján azt is feltártuk, hogy a kulturális civil-nonprofit szervezetek önkéntesei által teljesített munkaórák értéke a második legnagyobb gazdasági erőt képviseli a magyar civil-nonprofit szektorban, pótolva ezzel az alszektor bevételek és a foglalkoztatás terén megmutatkozó gyengeségeit. A COVID-19 járvány két évére vonatkozó elemzésünk három nem várt eredményt hozott: egyrészt a kulturális civil-nonprofit szervezetek száma a pandémia alatt nem csökkent, hanem inkább szinten tartás volt jellemző, ami az egyesület alapításoknak és a községi illetőségű szervezeteknek volt köszönhető. 2021-ben a kulturális civil-nonprofit szervezetek 85 százaléka vallott arról, hogy foglalkoztatott

[1] *Laki Ildikó (PhD) szociológus, docens, Milton Friedman Egyetem*
[2] *Sebestény István (PhD) közgazdász-szociológus, statisztikus, vezető főtanácsos, Központi Statisztikai Hivatal*
[3] *Bartal Anna Mária (PhD) szociálpolitikus – szociológus, az Önkéntes Szemle főszerkesztője*

önkéntest (a korábbi 57 százalékos átlaghoz képest). A pandémia alatt megnőtt az alkalmi (epizodikus), de kiugróvá vált a jogviszonnyal rendelkező önkéntesek foglalkoztatása.

Kulcsszavak: kulturális civil-nonprofit szervezetek, kultúra-közvetítés, strukturális változások, egyesületek, önkéntesség, epizodikus önkéntesek, jogviszonnyal rendelkező önkéntesek

Charactersitics of Hungarian nonprofit organisations and thier volunteers in the context of literature and statistical analysis (2010-2021)

Ildikó Laki – István Sebestény – Anna Mária Bartal

Abstract

The Hungarian nonprofit sector, which was reborn after the transition into democracy and market economy in 1990, has been characterised by international comparative nonprofit research as a sector dominated by recreational, sports and cultural organisations. Despite its importance, few comprehensive statistical and empirical analyses have been published on the Hungarian cultural non-profit sub-sector, albeit studies have so far tended to focus on individual elements of it. Consequently, in this paper we summarise and critically analyse the statistical and empirical reports that have been published on the Hungarian cultural civil and nonprofit sub-sector between 1997 and 2020. In addition, based on a secondary analysis of non-profit statistical data from 2010 to 2021, we explore the structural changes that have taken place in the cultural non-profit organisations sub-sector, with a particular focus on the pandemic period. Finally, filling an existing gap, we present a timeline that demonstrates the characteristics and economic importance of volunteering in the cultural civil and nonprofit subsector.

By analysing the literature and statistical data, we have been able to demonstrate in detail that cultural nonprofit organisations represent the “most civil” sub-sector, due to their historical background, organisational structure, active volunteer groups, community functions, and social role in transmitting culture. We also wish to highlight that behind these strong characteristics, there have been significant structural changes over the last thirty years in terms of the legal structure of organisations, volunteer groups and in the types of municipalities they operate, which have nuanced the general picture of the sub-sector. Our results also reveal that the value of hours contributed by volunteers of cultural non-profit organisations is the second largest economic force in the Hungarian nonprofit sector, making up for the sub-sector's weaknesses in terms of revenues and employment.

Our analysis of the two years of COVID-19 pandemic yielded three unexpected results. First, the number of cultural non-profit organisations did not decrease during the pandemic, but rather remained stable, due to the creation of new associations, particularly in municipalities. Second, in 2021, 85 percent of cultural nonprofit organisations reported that they employed volunteers (compared to an average of 57 percent in the previous period). Third, the employment of occasional (episodic) volunteers increased during the pandemic, and the employment of volunteers working with legal contracts also gained importance.

Keywords: cultural civic and nonprofit organisations, cultural mediation, structural changes, associations, volunteering, episodic volunteers, volunteers with legal status

---

BEVEZETÉS

A magyar civil-nonprofit szektort hagyományosan – még félig szerves, megszakított fejlődése ellenére is – a szabadidős-, sport- és a kulturális szervezetek dominanciája jellemezte és jellemzi ma is. Ezt a sajátosságát a nemzetközi összehasonlító nonprofit kutatások (Salamon – Anheier 1999) alapján született elemzések már az 1990-es években kiemelték. A kulturális civil-nonprofit szervezeteket többen (például Kuti 1998; Harsányi – Kovács 2002; Nárai 2003; Bartal 2005) a „legcivilebb" alszektornak tartják történeti előzményei, szervezeti formái, tevékenységi csoportjai, közösségi funkciói, önkéntességre alapozott működése, valamint a kultúra közvetítésben betöltött társadalmi szerepe miatt.

A magyar civil-nonprofit szektor történetével foglalkozó tanulmányok (Fülöp 1978; Balázs 1991; Pajkossy 1993; Kuti 1998; Bartal 2005) arra utalnak, hogy a kulturális szervezetek dominanciája a civil önszerveződésben és az alapítványok világában egészen a reformkorig nyúlik vissza, amikor is, Kuti Éva szerint, „az egyesületek, olvasókörök, kaszinók, irodalmi társaságok fontos társadalmi bázist jelentettek az ország iparosítását, a feudális jogrendszer felszámolását és a nemzeti függetlenséget zászlajára tűző reformmozgalom számára (Kuti 1998:14). „Az önművelést, társalgási célokat kitűző olvasóegyletek mellett például számos egyesület és alapítvány a magyar nyelvű irodalom és színház támogatására, a magyar nyelv kiművelésére, a színházak, a városiasodás és civilizálódás támogatására jöttek létre." (Fülöp 1978:100 idézi Kuti 1998:48). Az egyesületek között a reformkortól kiemelkedő szerepet játszó kulturális, olykor politikai és gazdasági jellegű társaskörök a XIX–XX. század fordulóján élték virágkorukat, és jelentőségük a második világháborúig megmaradt (Bartal 2005:177). Mint ismert, a két háború között működő egyesületeket részben, míg az alapítványokat teljes egészében feloszlatták 1947-ben. Az államszocializmusban a párt- és állami ellenőrzés alatt működő egyesületek túlnyomó többsége sport- és tűzoltóegylet volt, míg a kisszámú kulturális egyesület főként a helyi népi-, népművészeti hagyományok őrzésére jött létre. A kulturális egyesületek alapítása az 1980-as évek közepétől kapott lendületet, és az „ekkor megalakított sok-sok helyi (főleg közművelődési és szabadidős) egyesület létrehozása mögött az indítékok igen széles skálája rejlett. A kisközségek lakói sokszor így próbáltak védekezni a hierarchikusan centralizáló településpolitika káros hatásai, az ellátottsági és intézményi hiányok ellen; az egyesületek segítségével szervezték meg érdekképviseleti és érdekérvényesítési akcióikat. De szerepelt az egyesületalapítási motívumok között a szembenállás, az ellenzékiség, a

függetlenség, az autonómia vágya és élménye, az értékpluralizmus megjelenítésének és a helyi közösséghez való kötődés kifejezésének szándéka, az őszinte véleménycsere és a helyi nyilvánosság iránti igény, a képzési, a szórakoztató és a szabadidős programok megszervezésének, a pályázati lehetőségek kiaknázásának szándéka, sőt, a nosztalgia, a hajdanvolt közösségi élet hagyományrendszerének feleleventésére irányuló törekvés is." (Heit és Vidra Szabó 1992:198–201 idézi Kuti 1998:48).

A rendszerváltás után a hazai civil szektor viharos gyorsaságú fejlődésével hamarosan utolérte a két háború közötti egyesületek számát. A kilencvenes évek közepére a szabadidős- és sportszervezetek, a szakmai-, gazdasági- és érdekképviseletek mellett a kulturális civil-nonprofit alszektor (az oktatásival együtt) a negyedik-ötödik legjelentősebb tevékenységi területté vált azzal, hogy a kulturális örökség megőrzésére, a művészeti tevékenységek gyakorlására, illetve többcélú és általános kultúra-, művészettámogatásra szerveződtek. A kulturális civil-nonprofit szervezetek működtetésében az önkéntességnek kiemelt jelentősége van, és az összes formális önkéntes 8-10 százaléka rendszeres vagy alkalmi önkéntesként segíti e szervezetek céljainak megvalósulását.

Jelentőségük ellenére a kulturális civil-nonprofit szervezetek jellemzőiről, társadalmi szerepéről, gazdasági helyzetéről viszonylag kevés elemzés (Kuti 1998; Kuti 1999; Harsányi – Kovács 2002; Szalainé – Nagyné 2002; Márkus 2016; Márkus – Megyesi 2017; Kiss 2020) látott napvilágot az elmúlt harminc évben.

Mindezekből következően a tanulmánynak három célja van. Egyfelől, hogy az eddig megjelent kutatások és elemzések főbb eredményeit összefoglalva átfogó képet adjon a kulturális civil-nonprofit alszektor három évtizedet felölelő helyzetéről, fejlődési szakaszairól, strukturális változásairól. Másrészt, hogy a Központi Statisztikai Hivatal által készített „Nonprofit szervezetek Magyarországon" -felmérés legfrissebb adataira is támaszkodva,[4] longitudinális megközelítésben – az elmúlt tíz évre fókuszálva – vizsgálja a kulturális civil-nonprofit alszektort, külön figyelmet szentelve a 2020. és 2021. évi adatoknak azért, hogy feltárjuk a pandémia hatásait. Harmadrészt, ugyancsak az elmúlt tíz évre visszamenőleg, bemutatjuk a kulturális civil-nonprofit szervezetekhez kötődő formális önkéntesség jellemzőit és gazdasági jelentőségét, mivel ebben a megközelítésben még nem jelent meg részletes elemzés.

[4] A szerzők köszönetet mondanak a Központi Statisztikai Hivatal Életminőség-statisztikai főosztályának a hosszú távú és a legfrissebb, 2023-as adatfelvétel, 2021-re vonatkozó adatainak rendelkezésre bocsátásáért.

A kutatási céloknak megfelelően a tanulmány első részében időrendi tematika alapján ismertetjük a statisztikai elemzéseken, nagyvárosi és szervezeti kutatásokon nyugvó tanulmányok eredményeit, amelyek a kulturális civil-nonprofit alszektorra, illetve szervezeteire vonatkoztak. A második részben a Központi Statisztikai Hivatal által készített „Nonprofit szervezetek Magyarországon" felmérés adataira támaszkodva a kulturális civil-nonprofit szervezetek strukturális jellemzőit elemezzük a 2010 és 2021 közötti időszakban. Végezetül a tanulmány harmadik része a kulturális civil-nonprofit szervezetekhez kötődő formális önkéntesség jellemzőit és gazdasági jelentőségét vizsgálja.

A KULTURÁLIS CIVIL-NONPROFIT SZERVEZETEK A KUTATÁSOK ÉS AZ ELEMZÉSEK SZERINT

Az 1990-es évek kutatásai. A kulturális civil-nonprofit alszektorról először – a Nonprofit szervezetek Magyarországon 1997. évi adatgyűjtése alapján – Kuti Éva írt átfogó elemzést (Kuti 1999). A Központi Statisztikai Hivatal által megjelentetett kiadványt alapul véve, a hazai kulturális civil-nonprofit szervezetek 1990-es évek első felében regisztrálható fejlődésének öt fontos jellemzője emelhető ki:

- 1997-ben a 47 963 civil-nonprofit szervezet 9,7 százaléka (4 656 szervezet) működött kulturális területen. Ez azt jelentette, hogy – a szabadidő (16,5 százalék), a sport (14,8 százalék), az oktatás (12,1 százalék), valamint a szakmai és gazdasági érdekképviselet (10,7 százalék) után – a kultúra az ötödik meghatározó tevékenységi területe volt a magyar civil-nonprofit szektornak.
- A kulturális civil-nonprofit szervezetek 53 százaléka magán-, illetve közalapítványi, míg 47 százalékuk társas (főként egyesületi) formában működött.[5]
- 1993-tól a közalapítványi és közhasznú társasági[6] forma megjelenésével a magyar civil-nonprofit szektor duális szerkezetűvé vált: civil (bázis-közeli) és állam-közeli szervezetek köre különböztethető meg. A kulturális alszektorban a civil és az állam-közeli szervezetek

[5] Ezt az arányt csak az oktatási civil-nonprofit szervezetek szárnyalták túl, ahol a magán- és közalapítványi szervezetek aránya megközelítette a 93 százalékot. A szabadidős- és sport szervezetekre pedig inkább a társas szervezeti forma volt a jellemző (a szabadidős szervezeteknek 93, a sport szervezeteknek 83 százaléka működött egyesületként).
[6] A 2006. évi IV. tv. szerint 2007. július 1. után közhasznú társaság már nem volt alapítható. 2009. június 30-tól nagy részük nonprofit gazdasági társasággá, kisebb részük pedig önkormányzati intézménnyé alakult vissza.

aránya 95–5 százalék volt, ami az alszektor erős civil-jellegét mutatta (a többi, „vezető” tevékenységi területen ez általában 97–3 százalékot mutatott a civil szerveződések javára).

- A kulturális alszektort alkotó civil-nonprofit szervezetek alig 10 százaléka rendelkezett bevétellel, ami az egy szervezetre jutó bevételek rangsorát tekintve a nyolcadik helyre volt elég a 18 tevékenységtípus tekintetében. A bevétellel rendelkező kulturális civil-nonprofit szervezetek bevételi struktúrája számottevően különbözött a többi nonprofit szervezetétől, ugyanis összes bevételük 45 százaléka az alaptevékenységükből, 18 százaléka pedig a gazdálkodási tevékenységből származott (amit főként a közalapítványoknál és a közhasznú társaságoknál jelentkezett), további 25 százaléka állami és 12 százaléka pedig magántámogatás volt.
- Foglalkoztatási erejét tekintve a kulturális alszektor ugyancsak a nyolcadik helyre került 1997-ben, mivel a szervezeteknek csak 14 százaléka alkalmazott fizetett munkaerőt, és az összes számított főállású foglalkoztatott 5,7 százaléka dolgozott ezen a területen.[7] Ekkor az alszektorban összesen 5681 főt foglalkoztattak, a nők aránya 52, a felsőfokú végzettségűeké 36, a nyugdíjasoké 14 százalék volt. Az összes (381 221 fő) önkéntes 10 százaléka segítette a kulturális civil-nonprofit szervezeteket (ennél nagyobb arányban – 17, illetve 13 százalékban – csak a szabadidős- és a sport szervezeteknek voltak önkéntesei).

Mindehhez kiegészítésül érdemes megjegyezni, hogy Szalainé és Nagyné (2002:569) szerint a művelődési intézményeknél a tartósan hátrányos gazdasági helyzet már az 1990-es évek elején olyan alkalmazkodási képességet alakított ki, hogy elsők között használták ki a nonprofit szervezeti formák kínálta lehetőségeket. A pénzügyi gondokkal küszködő szakmai és gazdasági vezetők felismerték, hogy gazdálkodási és működési esélyeik jobbak, ha például kórusaik, színjátszó csoportjaik, néptáncosaik stb. önálló egyesületi formában végzik tevékenységüket. Véleményünk szerint a sajátos bevételi struktúrát egyfelől az magyarázhatta, hogy a kulturális célú nonprofit szervezetek nagy többsége termelő- vagy szolgáltató tevékenységet végzett. Másfelől a lakosság által rádió- és televízió-üzembentartási díj címén fizetett összegek a közszolgálati rádiót és televíziókat működtető közalapítványokhoz folytak be, és azok révén jutottak el a tényleges szolgáltatást nyújtó gazdasági társaságokhoz.

[7] Érdemes megjegyezni, hogy a számított főállású alkalmazottak 16 százaléka a településfejlesztés, 15 százaléka a sport, 13 százaléka a gazdaságfejlesztés, 11 százaléka szakmai és gazdasági érdekképviseleteknél, 10 százaléka a szociális ellátásban, 8 százaléka az oktatásban és ugyancsak 8 százaléka pedig a szabadidős szervezeteknél jelentkezett 1997-ben.

Összességében megállapítható, hogy a kulturális civil-nonprofit szervezetek a magyar nonprofit szektor legheterogénebb összetételű alszektorát alkották az 1990-es években. Egyik oldalon a nagyobb számú, de kis bevételű mikroszervezetek voltak, amelyeket alapvetően egy civil ethosz mozgatott, és amit leginkább önkéntesek munkája tartott fenn. Ezzel szemben a másik oldalon a kiemelkedő bevételű szervezetek álltak, amelyeket (állami) intézmények, szervezetek vagy külföldiek alapítottak és a piac felé fordulás, illetve egyfajta piaci logika jellemezte működésüket (Bartal 2005:253).

A kétezres évek első évtizedének vizsgálatai. Szinte egyidejűleg zajlott le két olyan kutatás, amely a főváros (Harsányi – Kovács 2002) és egy megyeszékhely, Debrecen kulturális civil-nonprofit szervezeteinek helyzetét vizsgálta (Csoba et al. 2003; Márkus 2006).

A budapesti kutatás (amelynek során 411 fővárosi civil-nonprofit szervezetet kérdeztek meg) fő célja egyrészt a nemzetközi trendekhez igazodóan, másrészt az alszektor sajátos bevételi struktúrájából kiindulva a kulturális civil-nonprofit szervezetek szolgáltatói szerepének, gazdálkodásának vizsgálata volt. Az eredmények a kulturális alszektor számos sajátosságát világították meg, és a szerzők úgy vélték, hogy kutatási megállapításaik a Budapesten kívüli településeken, területeken működő kulturális szervezetek vonatkozásában is érvényesíthetőek. Harsányi és Kovács (2002:11–12) a budapesti kulturális civil-nonprofit szervezetek négy, markánsan elkülönülő típusát tudta azonosítani, amely kategorizáció ma is figyelmet érdemel:

- A magánalapítású egyesületek vagy alapítványok, amelyek egy-egy konkrét célra (például színjátszó kör, dalárda, táncegyüttes stb.) jöttek létre, és a vizsgált minta legnagyobb hányadát tették ki. További jellemzőjüknek találták, hogy bevételeik alacsonyak voltak és kevés közösségi támogatást is kaptak. Fő bevételi forrásaik a működési bevételekből származtak. Tevékenységükben „csoport érdekeket” szolgáltak ki, és a szerzők az amatőr jelzővel illették őket.
- A (neves) magánszemélyek által alapított, klasszikus, kulturális alapítványok csoportja, amelyeket alapvetően a „nemes célok” és a támogatási „filozófia” határozott meg. Gazdálkodásuk az alapítói vagyon kamataiból történt, amit kevés összegű támogatás egészített ki, de presztízsük miatt támogatási esélyeik jobbak voltak.
- A harmadik típust a kulturális intézmények „árnyékszervezeteiként” működő alapítványok jelenítették meg, amelyek fő célja az alapító szervezet kiszolgálása és működési

feltételeinek javítása volt. Magánadományok jelentették a fő bevételi forrásaikat, amiket kevés állami támogatással egészítettek ki.

- Végezetül a negyedikként azonosított szervezetek körét az államközeli közalapítványok és közhasznú társaságok jelentették, amelyek nonprofit viszonyok között „mamutszervezetként" működtek, mind bevételeik nagysága, mind foglalkoztatási szerepük tekintetében. Főként állami (normatív vagy nem normatív költségvetési) bevételekből éltek, amit kiegészítettek az alaptevékenységük ár- és díjbevételéből.

A szerzők szerint a budapesti kulturális civil szervezetek döntő hányada mikroszervezet volt, és az alapító jellege fontosabb meghatározó tényező körükben, mint méretük vagy konkrét tevékenységük. Az intézmények és a (neves) alapítók által létrehozott adományosztó szervezetek más dimenzióban határozták meg magukat és más célokat is követtek, mint a másik két típusba tartozó szervezetek. Végezetül a kutatás két fontos megállapítására kell felhívni a figyelmet: a nagyobb, forráselosztó szervezetek hajlamosabbak voltak a piaci logika elfogadására, illetve az állam-, vagy intézményközeli nonprofit szervezetek egy része a kultúra és a társadalom kapcsolatát kevésbé tartotta hangsúlyosnak működésében, mint a civil (bázis-közeli) szervezetek. Mindez arra utalt, hogy a kulturális civil-nonprofit szervezetek körében egyaránt tanúi lehettünk a klasszikusan alulról, de a felülről megszerveződő kulturális, közösségi folyamatoknak is.

A debreceni kulturális civil-nonprofit szervezetek vizsgálata egy komplex, kelet-közép-európai városokban[8] lefolytatott kutatás részeként valósult meg. Ennek a kutatásnak három – zárt, félig nyitott, nyitott – dimenzió mentén sikerült tipizálnia a megyeszékhely kulturális civil-nonprofit szervezeteit. Eredményeik (Márkus 2006:36) szerint:

- Bizonyos értelemben zárt-típusú szervezetnek tartották azt az egyesületet vagy alapítványt, amelynek működése során a szervezetet létrehozók saját munkájukat, munka- és életfeltételeiket, jövedelmi viszonyaikat, tevékenységi lehetőségeiket kívánták javítani a közösen végzett feladat során.[9] Ez volt jellemző például az alkotó művészeti közösségekre, az önmaguk számára közösségi programokat szervező egyesületekre, a szabadidős társaságokra. Speciális esetei voltak ennek a csoportnak a nem klasszikus értelemben vett

[8] Csehország, Lengyelország, Lettország, Magyarország, Németország városait (Prága, Krakkó, Riga, Debrecen, Drezda, Görlitz, Weimar) vették be a vizsgálatba.

[9] Ez a leírás Sebestény (2001) által differenciált csoport-kiszolgáló civil-nonprofit szervezetekkel mutat hasonlóságot.

adományosztó alapítványok, amelyek a tagok támogatására és jutalmazására jöttek létre. Az ilyen típusú szervezetek fő bevételi forrásai a pályázati bevételek voltak.

- A második, félig nyílt-típusúnak nevezett kulturális civil-nonprofit szervezeti körben a nyitás egy szűken behatárolt célra, intézményre, személyre vagy csoportra irányult. Bár a feladatot ellátók és a célcsoport nem estek egybe, de meglehetősen szoros összefüggés volt a célcsoport és a szervezet tagjai, alapítói között. Ebbe a csoportba tartoztak például a művészeti csoportokat, kórusokat támogató alapítványok, amelyeket – a szerző szerint – a legtöbb esetben a célcsoporthoz valamilyen módon kapcsolódó „külső kapcsolati kör" hozott létre. Működésükből adódóan e szervezetek fő bevételi forrásai az adományok, illetve a pályázati források voltak. [A Harsányi és Kovács (2002) által leírt kulturális intézmények árnyékszervezeteiként működő alapítványok e kategóriával mutatnak hasonlóságot].
- A nyitottnak nevezett kulturális civil és nonprofit szervezetek mind tevékenységi körükben, mind pedig célcsoportjukban rendkívül színesnek, szerteágazónak mutatkoztak. A vizsgálat során azt találták, hogy a szervezetek főként „kifelé" kínálják szolgáltatásaikat, és a szervezeten kívüli személyek vagy más szervezetek képezik célcsoportjukat, ellentétben a zárt típusú szervezetekkel. Forrásaikat leginkább saját bevételeik alapján teremtették meg, illetve adományok útján gyűjtötték, és kevésbé volt jellemző rájuk a pályázati függés. Eredményességük attól függött, hogy mennyire széles „potenciális fogyasztói kört" sikerült kialakítaniuk.

A debreceni kutatás kitért a kulturális civil-nonprofit szervezetek önkéntes-fogadására is. Márkus (2016:146) ezzel kapcsolatban megjegyezte, hogy a debreceni szervezetek igen alacsony arányban fogadtak önkénteseket, aminek okát abban látta, hogy nem volt olyan tag vagy foglalkoztatott, aki szervezni tudta volna az önkénteseket, még akkor sem, ha lett volna a feladatok ellátására önkéntesként jelentkező.

A kétezres évek első évtizedében született nagyvárosi kutatások jelentősen árnyalták a kulturális civil-nonprofit alszektorra a kilencvenes években jellemző duális képet. Rámutattak arra is, hogy például az alapítók, a tevékenység jellege vagy célcsoportja fontos differenciáló szempontként jelenhet meg a kulturális szervezetek között. Mindkét kutatás foglalkozott a kulturális civil-nonprofit szervezetek szolgáltatói szerepével, de az eredmények azt mutatták, hogy ez a – nyugat-európai értelemben vett – szolgáltatói szerep csak a szervezetek egy nagyon szűk körére volt jellemző. Ma úgy látjuk, hogy a kulturális civil-nonprofit szervezeteknek

ugyancsak egy kisebb hányada majd csak az európai uniós csatlakozás után beérkező pályázati forrásokból tudta ezt a szerepet magára ölteni. Ugyanis, részben korlátozott anyagi, vagy foglalkoztatási erőforrásaik miatt, illetve a kulturális civil-nonprofit szervezeteket körüllengő civil, közösségi ethosz miatt is kevesen tudtak belépni a kulturális szolgáltatások piacára, ha nem intézmény- vagy állam-közeli szervezetekként működtek. Itt kell kitérni arra is, hogy a 2006. évi V. törvény 9F paragrafusában foglaltak alapján a nonprofit gazdasági társaságok jogrendbe való beemelésével a magyar civil-nonprofit szektor – a korábbi duális szerkezet helyett – háromosztatúvá válik, és ennek következtében bázis-közeli (civil), állam- és piac-közeli szervezetek alkotják azt. Ezzel a kulturális civil-nonprofit szervezetek körében is megjelennek azok a gazdaság-közeli nonprofit szervezetek, amelyek állami bevételeiket szolgáltatásaik ár- és díjbevételeivel egészítik ki.

Elemzések a kétezres évek második évtizedéről. Az európai uniós támogatásból megvalósult Kulturális Közfoglalkoztatási Program partnerszervezeteivel kapcsolatban álló 3725 civil szervezet körében végzett felmérést 2014-ben a Nemzeti Művelődési Intézet. A kutatás három jellegzetessége érdemel figyelmet:

- A vizsgálat célja az volt, hogy megismerhető legyen az a civil szervezeti kör, amely a kulturális intézményekkel együttműködik egy-egy településen.[10]
- További cél volt, hogy a szervezetek működési kereteit és tevékenységi profilját is elemezzék.
- A felmérés mind a formális, mind az informális civil-nonprofit szervezetekre kiterjedt.

Az eredmények szerint (Márkus – Megyesi 2017) a felmérésbe bekerült szervezetek többsége akkor már legalább 7-16 éve egyesületi formában (56 százalékuk 11-50 fős tagsággal) és leginkább a kulturális (20 százalékuk), a szabadidő-hobbi (13 százalékuk), a sport (10 százalékuk) és a civil-nonprofit tevékenységi területen működött. Mindezek alapján Márkus és Megyesi egyik fő megállapítása az volt, hogy a közfoglalkoztatási programban a kulturális intézményekkel kapcsolatban álló formális és informális civil-nonprofit szervezetek kis- és közepes szervezetek közül kerültek ki, amelyek jelentős többsége közhasznú szervezet volt.

Végezetül, Kiss Edit (2020) elemzésének középpontjában a kulturális célú civil-nonprofit szervezetek finanszírozási sajátosságainak bemutatása áll, a Központi Statisztikai Hivatal

[10] A kutatás e célja tekintetében egyfajta szervezeti, hálózati kutatásnak is beillett volna. Sajnálatos, hogy a kutatás eredményeit ismertető szerzők ennek a szempontnak nem szenteltek kellő figyelmet.

Nonprofit szervezetek Magyarországon 2018. évi felvételének adatai alapján. A vizsgált évben a kulturális célú civil-nonprofit szervezetek 38 százalékának bevétele 501 ezer és 5 millió forint közé esett, de 24 százalékuknak ez alatti volt, azaz kifejezetten kisbevételű szervezetek voltak. A szerző itt hívja fel a figyelmet arra is, hogy a közművelődési intézmények jelentős számú kulturális célú szervezetnek, csoportnak biztosítják a működéshez szükséges helyet intézményeikben, ami természetbeni támogatás, illetve kiadáscsökkentő tényező e szervezetek számára. Fontos megállapítása a tanulmánynak, hogy a viszonylag alacsony bevételekkel rendelkező kulturális ágazat egyik fontos fejlesztendő területe a forrásteremtés. A szervezetek mindennapos működését nézve inkább a szakmai oldal, a kulturális értékteremtés az ágazat erőssége, mintsem a bevételszerzés és az önmenedzselés.

Ahogy már fentebb említettük, a kilencvenes évek közepén a bevétellel rendelkező kulturális civil-nonprofit szervezetek bevételi struktúrája számottevően különbözött a többi nonprofit szervezetétől, ugyanis összes bevételük 45 százaléka az alaptevékenység, és 18 százaléka a gazdálkodási tevékenység bevételéből származott. A 2018-ban mért adatok szerint a korábbiakhoz képest átalakult a bevételi szerkezetük, amit két domináns bevétel határozott meg: az állami támogatások és az alaptevékenység bevétele. A kulturális civil-nonprofit szervezetek 60 százaléka részesült állami támogatásban (ugyanakkor ez az összes civil-nonprofit szervezetek 42 százalékára volt jellemző). Az állami támogatások nagyobb hányada nem normatív (pályázati) támogatásból származott, ami a szervezetek 39 százalékánál jelentkezett. Az alszektor bevételi szerkezetének szervezettípus szerinti megoszlása 2018-ban is igazolta azt a tendenciát, hogy a kulturális alszektor bevételeinek 75 százaléka a kevés számú a gazdaság-közeli szervezeteknél (nonprofit gazdasági társaságoknál) realizálódik, és csak alig egynegyede jutott a nagyobb számú, civil szervezeteknek. A kultúra területén működő szervezetek 2018. évi kiadásai mintegy 291 milliárd forintot tettek ki, ami a teljes szektor kiadásának 13 százalékát jelentette. A költségtípusokban a kulturális szférára jellemző sajátosságának mutatkozott, hogy kiemelkedően magas volt az anyag- és termékvásárlás kiadásnem.

A bemutatott tanulmányok eredményei alapján megállapítható, hogy partnerségi kapcsolatokat leginkább a többéves, egy évtizedes működésre visszatekintő kis- és közepes nagyságú kulturális civil szervezetek (főként egyesületek) alakítanak ki. Fontos eredmény annak feltárása, hogy a kulturális civil-nonprofit alszektor bevételszerkezete átalakult a kétezres évek második évtizedében. Ez az átalakulás egyrészt az alszektor háromötödének állami támogatásoktól (pályázati bevételektől) való függőségére utal, másrészt a gazdálkodási

tevékenységből származó bevételek helyett az alaptevékenységből származó bevételek lettek – bár kisebb arányban – a meghatározóak. Mindezek azt jelzik, hogy a kulturális civil-nonprofit alszektor szolgáltatói szerepköre egyáltalán nem erősödött meg a kulturális piacon. Az 1990-es években tapasztalt szervezettípus szerinti bevételkoncentráció továbbra is az alszektor sajátossága maradt.

A KULTURÁLIS CIVIL-NONPROFIT ALSZEKTOR STRUKTURÁLIS JELLEMZŐI, 2010–2021

Elemzésünkben a kulturális civil-nonprofit alszektor strukturális jellemzőit négy tényező – a szervezetszám és a növekedési ütem változásai, a jogi szervezeti forma, a fő tevékenységi csoportok, valamint a településtípus szerinti megoszlás – mentén tárjuk fel. A szervezetszám és a növekedési ütem vizsgálata lehetővé teszi annak megmutatását is, hogy a pandémia miként hatott a kulturális szervezetek számbeli változására. Noha a fentiekből már ismertté vált, hogy a kulturális alszektor szerkezetét alapvetően az egyesületek és a (magán)alapítványok határozzák meg, de a 2010 és 2021 közötti évek adatelemzése alapján már az állam- és a gazdaság-közeli szervezetek arányának változásait is regisztrálhatjuk. A hazai nonprofit statisztikai felmérés a kulturális civil-nonprofit szervezetek körében négy fő tevékenységi csoportot határoz meg. Idősorosan megvizsgáljuk, hogy melyek az alszektor domináns tevékenységi csoportjai, és e téren milyen strukturális változások történtek a vizsgált időszakban. Végezetül a kulturális civil-nonprofit szervezetek települési jellemzőire térünk ki, illetve összevetjük azt a fő tevékenységi csoportokkal, azt keresve, hogy a kulturális civil-nonprofit szervezetek tevékenységének vannak-e települési sajátosságai.

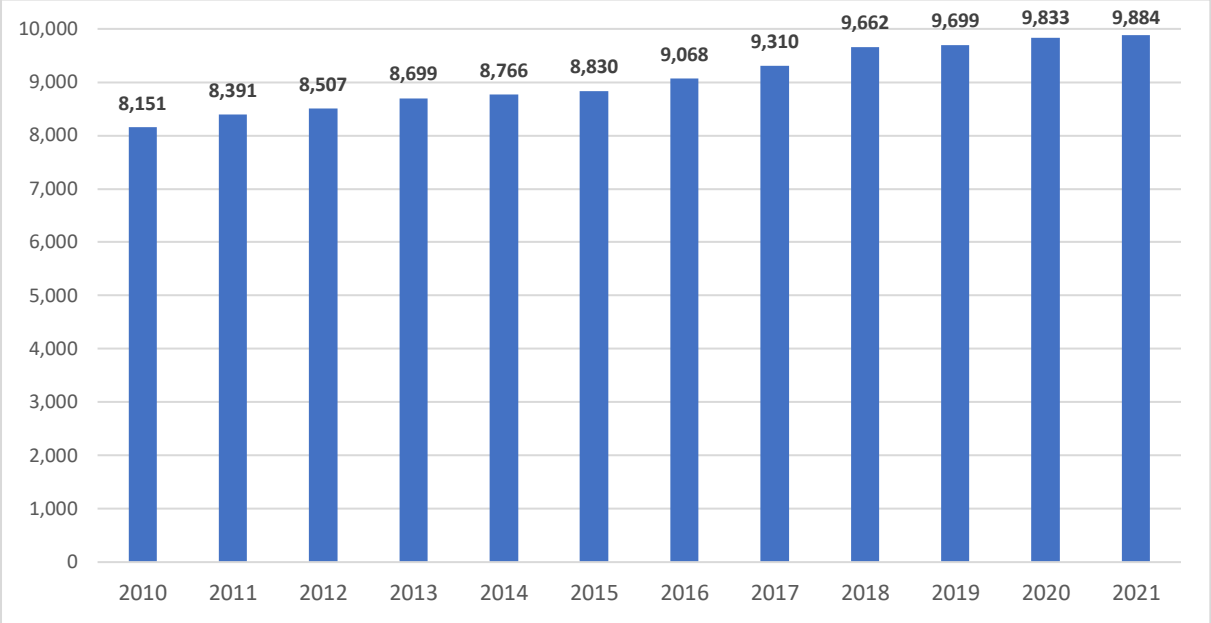
A kulturális civil-nonprofit alszektor szervezetszámbeli változásai és növekedési üteme 2010 – 2021 között

Ahogy az 1. ábra adatai alapján látható, míg a kulturális civil-nonprofit szervezetek száma 2010-ben még 8151 volt, addig 2021-ben már 9884-re emelkedett, ami 12 százalékos szervezetszám növekedést jelentett a vizsgált időszakban.

Az adatok azt is mutatják, hogy a kulturális civil-nonprofit szervezetek száma – ha nem is számottevően, de – növekedett a COVID-19 járvány éveiben is. Ez az eredmény – várakozásainkkal ellentétben – meglepő fejleménynek számít, ugyanis a nonprofit statisztikai

adatok a szociális (5423-ról 5332-re) és az egészségügyi célú (2548-ról 2370-re) civil-nonprofit szervezetek számának csökkenését mutatják 2019 és 2021 között.

1. ábra. A kulturális civil-nonprofit szervezetek számának változásai 2010 és 2021 között



Forrás: Nonprofit szervezetek Magyarországon, 2010–2021 (Központi Statisztikai Hivatal, 2012–2023) vonatkozó adatbázisai alapján saját szerkesztés.

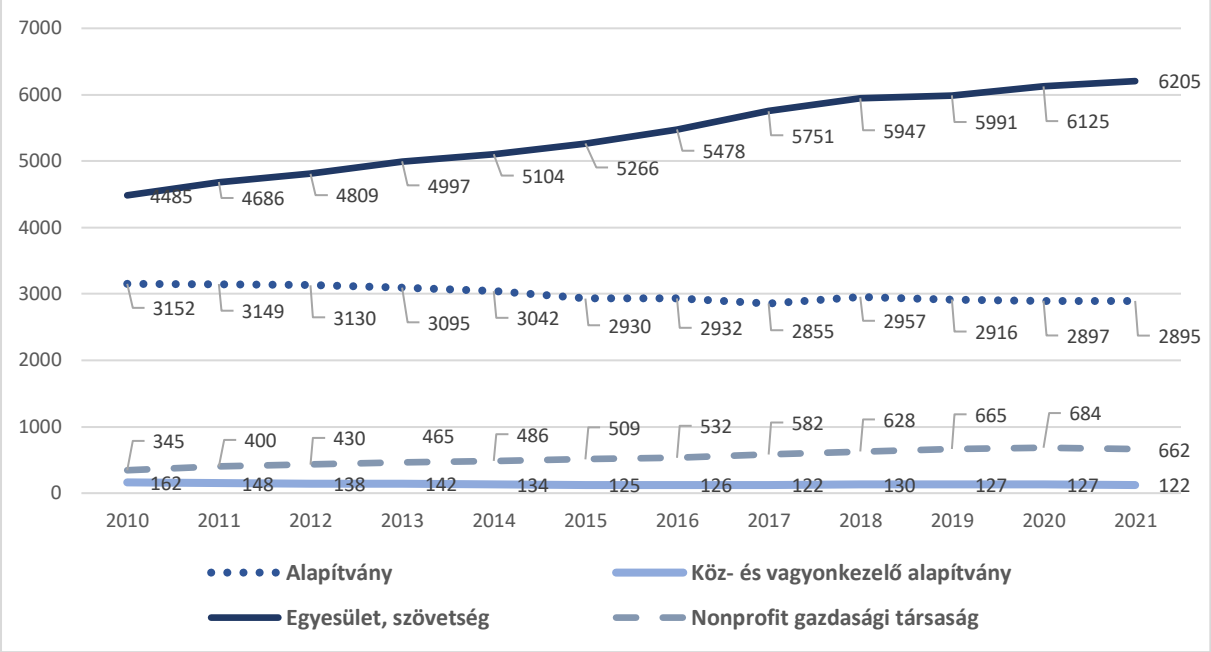
Mindez egyrészt arra utal, hogy a szociális és az egészségügyi szervezetek a személyes szolgáltatások terén szenvedték el szervezeti veszteségeiket, míg a kulturális tevékenységek egy része áthelyeződhetett az online térbe úgy, hogy ezek nonprofit formát is öltöttek. Másrészt arról is szó van, hogy a pandémia idején megmutatkozó segítségnyújtási kapcsolatok döntően nem szervezett keretek között, a civil-nonprofit szervezetek által történtek, hanem családi, baráti, szomszédsági segítségek formájában (lásd erről bővebben Bartal et al. 2022).

Az alszektor szervezeteinek növekedési üteme 2010 és 2021 között átlagosan 2 százalék volt. A részletesebb elemzés alapján azt állapíthattuk meg, hogy a 2010-es évek kezdetén ez a növekedési ütem még 3 százalékot tett ki, majd 2012–2016 között visszaesett 1-2 százalékra, de 2018-ban elért egy „csúcspontot” azzal, hogy 4 százalékra emelkedett. A kulturális civil-nonprofit szervezetek növekedési üteme éppen a pandémiát megelőző évben kezdett el stagnálni, ugyanakkor 2019 és 2020 között a szervezetek növekedési üteme 1,5 százalékos, de 2020 és 2021 között már csak fél százalékos volt.

A kulturális civil-nonprofit alszektor szervezettípus szerinti jellemzői, 2010-2021

A kulturális civil-nonprofit alszektort alapvetően a civil (bázis-közeli) szervezetek – egyesületek, (magán)alapítványok – túlsúlya jellemezte rendszerváltás utáni újjászületése óta (Kuti 1999). Ahogy már írtuk, több kutató (Kuti 1998; Harsányi – Kovács 2002; Nárai 2003; Bartal 2005) véleménye szerint is a kulturális alszektort a „legcivilebb" alszektor. Ezt a sajátosságát a vizsgált időszakban is megtartotta, és a 2. ábra adatai azt mutatják, hogy az 1990-es évekhez képest az egyesület lett a meghatározó szervezeti forma körükben. 2020 és 2021 között pedig éppen az egyesületalapítások tartották szinten az alszektor enyhe szervezetszámbeli növekedését.

2. ábra. A kulturális civil-nonprofit alszektor szervezettípus szerinti jellemzői 2010 és 2021 között



Forrás: Nonprofit szervezetek Magyarországon, 2010–2021 (Központi Statisztikai Hivatal, 2012–2023) vonatkozó adatbázisai alapján saját szerkesztés.

A 2. ábra adatai alapján az is észlelhető, hogy egy strukturális átrendeződés ment végbe az alszektorban. Míg az egyesületek száma lassú, de folyamatos növekedést mutatott 2021-ig, addig a magánalapítványok száma – eltekintve a 2016. és 2018. évi enyhe kiugrásoktól – ugyancsak lassan és folyamatosan, de csökkent. A magánalapítványok számának csökkenése mögötti egyik ok véleményünk szerint az lehet, hogy a kétezertízes évekre kezdett elfogyni az

a tőkeerő, amely a nonprofit kulturális mecenatúrát fent tudja tartani.[11] A nonprofit gazdasági társaságok számbeli növekedése szintén töretlen volt 2020-ig, és csak a 2021. évi adatok mutatnak először csökkenést. Ennek oka nem csak a COVID-hatásnak tudható be, hanem az időközben érvénybe lépett (KATÁ-s) foglalkoztatási változásoknak is. A köz- és vagyonkezelő alapítványok számában a 2010 és 2015 közötti csökkenés után egyfajta stabilizálódás mutatkozik.

A már bemutatott elemzések (lásd Kuti 1999) azt jelezték, hogy az 1990-es években a civil és az állam-közeli szervezetek aránya 95, illetve 5 százalék volt a kulturális alszektorban. A rendelkezésre álló adatokon már azt is meg tudtuk vizsgálni, hogy milyen volt az elmúlt évtizedben a civil, az állam- és a gazdaság-közeli szervezetek aránya az alszektorban.

1. táblázat. Az egyesületek, (magán)alapítványok, köz- és vagyonkezelő alapítványok, valamint a nonprofit gazdasági társaságok számarányának változásai 2010 és 2021 között

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Egyesület, szövetség	55%	56%	56%	57%	58%	60%	60%	60%	62%	62%	63%	63%
Alapítvány	39%	38%	37%	36%	35%	33%	32%	32%	31%	30%	29%	29%
Köz- és vagyonkezelő alapítvány	2%	2%	2%	2%	2%	1%	2%	2%	1%	1%	1%	1%
Nonprofit gazdasági társaság	4%	4%	5%	5%	5%	6%	6%	6%	6%	7%	7%	7%

Forrás: Nonprofit szervezetek Magyarországon, 2010–2021 (Központi Statisztikai Hivatal, 2012–2023) vonatkozó adatbázisai alapján saját szerkesztés

Először is le kell szögezni, ahogy erre már többször utaltunk, hogy a kulturális alszektor arculatát döntően a klasszikus civil szervezetek (egyesületek, magánalapítványok) határozzák meg. Az 1. táblázat adatai alapján az látható, hogy 2010-ben az összes kulturális szervezet 94 százaléka, az évtized közepén 93 százaléka, 2021-ben pedig 92 százaléka tartozott a klasszikus civil szervezetek közé. Az aránybeli változások mögött az áll, hogy míg az egyesületek dominanciája fokozatosan nőtt 2010 és 2021 között – és ezt még a pandémia időszaka sem tudta megtörni – , addig az alapítványok aránya 10 százalékkal csökkent. Az állam-közeli szervezetek (köz- és vagyonkezelő alapítványok) aránya a vizsgált időszakban 1-2 százalék között mozgott, a piac-közeli szervezeteké 3 százalékkal nőtt. Ez utóbbi folyamatok azért érdemelnek figyelmet, mert

[11] Ezt vélhetően nagyban befolyásolhatta az adókedvezménnyel járó társasági adó felajánlások átcsatornázása a kultúrától a sport felé.

az alszektor bevételeinek jelentős része (43 százaléka) e 7-8 százalékot kitevő szervezeteknél jelentkezik.

A kulturális civil-nonprofit alszektor főbb tevékenységi csoportjai, 2010–2021

A nonprofit-statisztika négy főbb tevékenységi csoport szerint osztályozza a kulturális civil-nonprofit szervezeteket:

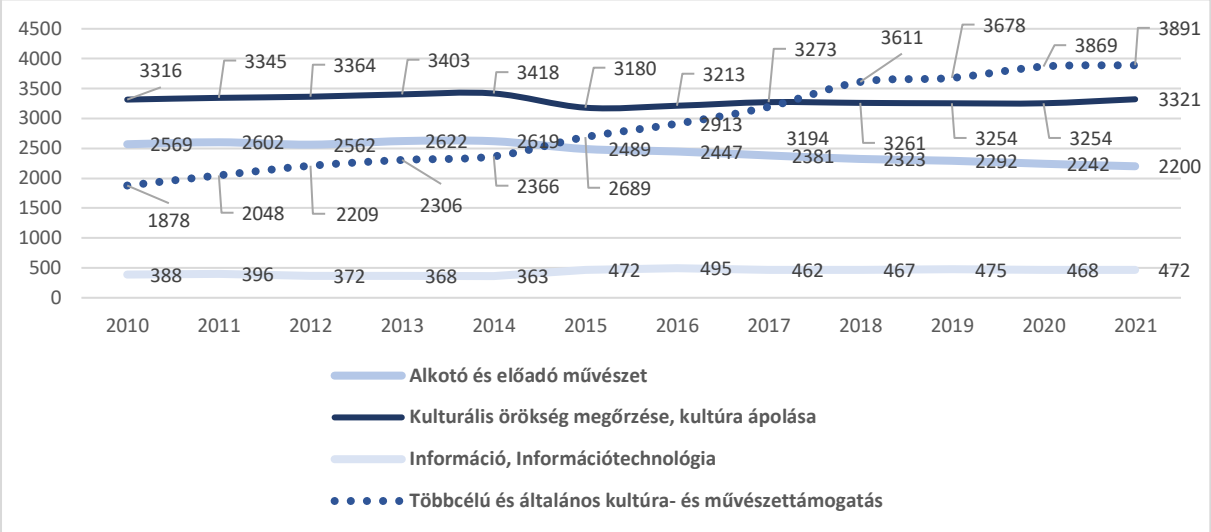
- *kulturális örökség megőrzése, kultúra ápolása* (műemlékvédelem, közgyűjtemények támogatása, történelmi és kegyeleti helyek ápolása, honismeret, helytörténet, magyar nyelv ápolása, közművelődés, olvasó- és irodalmi körök, népművészet, hagyományőrzés, kisebbségi kultúra ápolása),
- *alkotó- és előadóművészet* (irodalmi tevékenység, képző- és iparművészet, film- és fotóművészet, építészet, építőművészet, egyéb művészeti tevékenység, közhasznú művészeti tevékenység),
- *információ és információtechnológia* (országos és regionális hírközlés, helyi tömegkommunikáció, közösségi televíziózás, kiadói tevékenység támogatása, általános és egyéb hírközlés, tömegkommunikáció, közhasznú kiadói és hírközlési tevékenység).
- *többcélú és általános kultúra-, művészettámogatás* (többcélú és egyéb kulturális tevékenység, közhasznú kulturális tevékenység).

Az idősoros adatok szerint 2010 és 2017 között a legtöbb kulturális civil-nonprofit szervezet célja a „kulturális örökség megőrzése, kultúra ápolása” volt, amit 2010 és 2014 között az „alkotó- és előadóművészeti” tevékenységi csoport követett. A 3. ábrán látható, hogy a főbb kulturális tevékenységek területén 2014 és 2017 között egy strukturális átrendeződés ment végbe. A két, korábban meghatározó kulturális tevékenységcsoporthoz tartozó szervezetek száma egyre inkább csökkent és fokozatosan emelkedett a „többcélú és általános kultúra-, művészettámogatás”- célokat megvalósító szervezetek száma. E változások hátterében feltételezhetően az áll, hogy a kulturális civil-nonprofit szervezetek a társadalmi-gazdasági és közösségi kihívások miatt mindinkább többcélú szervezetekké váltak és a statisztikai megkérdezések során a „többcélú és általános kultúra-, művészettámogatás”- kategóriát tartották megfelelőnek tevékenységeik besorolására.

A negyedik tevékenységi csoport 2010 és 2014 között még „hírközlés és tömegkommunikáció”, kategóriaként szerepelt, 2015-től pedig már „információ, információtechnológia” elnevezés alatt regisztrálják őket. A 3. ábra adatai szerint az e tevékenységi csoportba tartozó – főként –

nonprofit szervezetek számában 2016-ig egy számottevőbb növekedés volt tapasztalható, majd ezt követően a számuk 462–472 szervezet között hullámzott.

3. ábra. A kulturális civil-nonprofit szervezetek főbb tevékenységcsoportok szerinti jellemzői 2010 és 2021 között



Forrás: Nonprofit szervezetek Magyarországon, 2010–2021 (Központi Statisztikai Hivatal, 2012–2023) vonatkozó adatbázisai alapján saját szerkesztés.

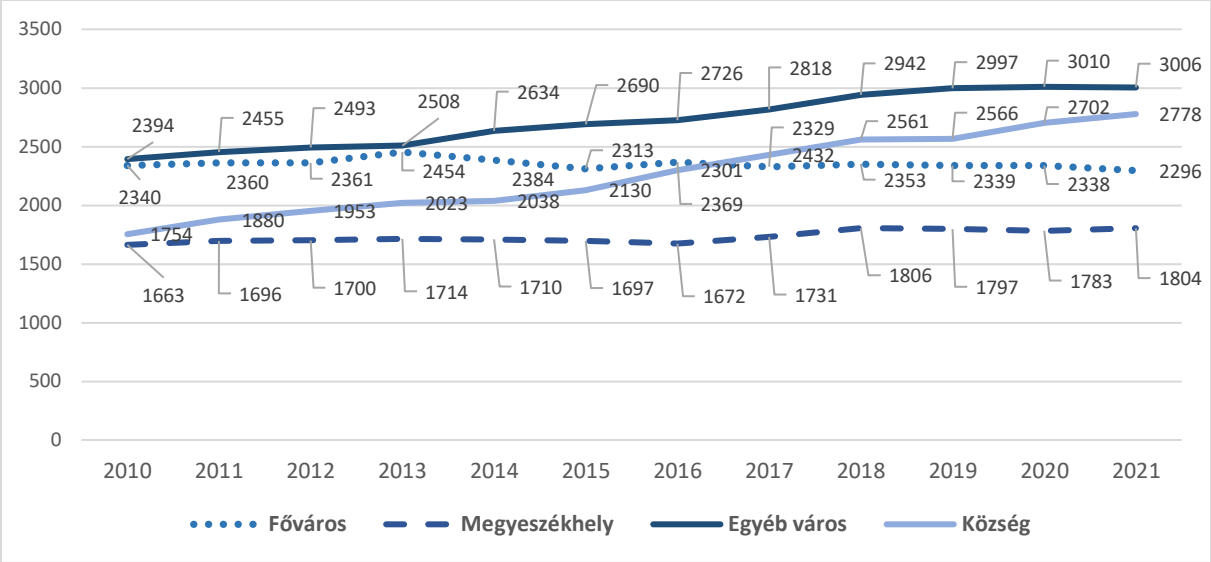
A pandémia időszakát jelentő két évben a legsérülékenyebb tevékenységi csoport az „alkotó- és előadóművészet" volt, hiszen 2019-hez képest 4 százalékkal csökkent az ide tartozó civil-nonprofit szervezetek száma. Ugyanakkor a „többcélú és általános kultúra-, művészettámogatás" terén 6 százalékos, a „kulturális örökség megőrzése, kultúra ápolása" esetében pedig 2 százalékos növekedés volt kimutatható 2019-hez képest.

A kulturális civil-nonprofit alszektor településtípus szerinti jellemzői, 2010–2021

A kulturális civil-nonprofit szervezetek 2010 és 2021 között legnagyobb számban a városokban, legkisebb számban pedig a megyeszékhelyeken működtek (4. ábra). Míg a városi civil-nonprofit szervezetek számának növekedése viszonylag egyenletesnek volt mondható, addig ez a megyeszékhelyeken eléggé hullámzónak mutatkozik. 2013-ban indult meg a fővárosi kulturális civil-nonprofit szervezetek számának lassú csökkenése, 2015-ben pedig a községi szervezetek számának dinamikus növekedése. Természetesen e folyamatok nem voltak függetlenek a hazai településstruktúrában végbemenő változásoktól (például a fővárosi népesség csökkenése, a budapesti és a vidéki városok agglomerációjában bekövetkező népességnövekedés, illetve a várossá nyilvánítás feltételeinek „lazulása").

2020 és 2021 között a községi kulturális civil nonprofit szervezetek száma 8 százalékkal, a városiaké 1 százalékkal, a megyeszékhelyen találhatóké pedig fél százalékkal növekedett. Egyedül a fővárosi szervezetek száma csökkent, mégpedig 3 százalékkal (4. ábra).

4. ábra. A kulturális civil-nonprofit szervezetek településtípus szerinti megoszlása 2010 és 2021 között



Forrás: Nonprofit szervezetek Magyarországon, 2010–2021 (Központi Statisztikai Hivatal, 2012–2023) vonatkozó adatbázisai alapján saját szerkesztés.

A következő, 2. táblázat adataival azt kívánjuk megmutatni, hogy a kulturális civil-nonprofit szervezetek település- és három fő tevékenységi csoportja között milyen összefüggések, illetve változások emelhetők ki három időpontot (a 2010-es évek elejét, közepét, és a 2021-es évet) alapul véve. 2010-ben és 2014-ben a fővárosi kulturális civil-nonprofit szervezetek legnagyobb arányban (41, illetve 39 százalékban) az „alkotó- és előadóművészet" terén valósították meg tevékenységi céljaikat. A megyeszékhelyeken többségük két meghatározó tevékenységi területen fejtette ki aktivitását: az „alkotó- és előadóművészet" (2010-ben 38 százalékuk, 2014-ben 36 százalékuk), illetve a „kulturális örökség megőrzése, kultúra ápolása" (2010-ben 35 százalékuk, 2014-ben 33 százalékuk). A két vizsgált évben mind a városi (46, illetve 43 százalékban), mind pedig a községi szervezetek (58, illetve 53 százalékban) többsége számára a „kulturális örökség megőrzése, kultúra ápolása" volt a domináns tevékenységi terület. Mindezek alapján megállapítható, hogy a kulturális civil-nonprofit szervezetek fő tevékenységei településtípus szerint is differenciálódást mutatnak, ami leginkább a főváros, illetve város-

község viszonylatban érhető tetten, míg a megyeszékhelyek mindkét viszonylat tulajdonságait hordozzák.

2. táblázat. A kulturális civil-nonprofit szervezetek megoszlása település- és a fő tevékenységtípus szerint (2010; 2014; 2018; 2021)

		Alkotó- és előadóművészet	Kulturális örökség megőrzése, kultúra ápolása	Többcélú és általános kultúra-, művészettámogatás
2010	Főváros	**41%**	27%	24%
	Megyeszékhely	**38%**	**35%**	23%
	Egyéb város	31%	**46%**	19%
	Község	14%	**58%**	26%
2014	Főváros	**39%**	26%	28%
	Megyeszékhely	**36%**	**33%**	28%
	Egyéb város	30%	**43%**	23%
	Község	14%	**53%**	31%
2018	Főváros	**34%**	22%	**37%**
	Megyeszékhely	30%	28%	**37%**
	Egyéb város	25%	**36%**	**34%**
	Község	10%	**50%**	38%
2021	Főváros	**32%**	22%	**39%**
	Megyeszékhely	28%	27%	**39%**
	Egyéb város	24%	**35%**	**36%**
	Község	9%	**43%**	**46%**

Forrás: Nonprofit szervezetek Magyarországon, 2010–2021 (Központi Statisztikai Hivatal, 2012–2023) vonatkozó adatbázisai alapján saját szerkesztés.

2018-ban a fővárosi kulturális civil-nonprofit szervezetek számottevőbb része (37 százaléka) már úgy definiálta tevékenységét, hogy az a „többcélú és általános kultúra-, művészettámogatás” terén valósul meg, míg másik részük (34 százalékuk) egy fő tevékenységi területen, az „alkotó- és előadóművészet” terén működött. Ezzel szemben a megyeszékhelyi kulturális civil-nonprofit szervezetek legnagyobb arányban (37 százalékban) már csak a „többcélú és általános kultúra-, művészettámogatást” jelölték meg. A városi nonprofit szervezetek többségének (36, illetve 34 százalékának) a „kulturális örökség megőrzése, kultúra ápolása”, illetve a „többcélú és általános kultúra-, művészettámogatás” volt a domináns tevékenységi területe, míg a községi szervezeteké – bár némileg kisebb arányban, de – ugyanaz maradt, mint a korábbi években.

A pandémia második évére vonatkozó felmérés adatai szerint mind a fővárosban, mind a megyeszékhelyeken és a városokban, valamint a községekben működő kulturális civil-nonprofit szervezetek legnagyobb arányban „többcélú és általános kultúra-, művészettámogatást”

valósítottak meg. Fentebb azt írtuk, hogy a kulturális civil-nonprofit szervezetek a társadalmi-gazdasági és közösségi kihívások miatt egyre inkább többcélú szervezetekké váltak. Úgy tűnik, a pandémia felerősítette ezeket a kihívásokat, amelyekre a szervezetek reagáltak is. A 2. táblázat adatai azt is jól mutatják, hogy a fővárosi kulturális szervezetek körében a második leggyakoribb tevékenységként megmaradt az „alkotó- és előadóművészet", de már csak a szervezetek 32 százaléka esetében. A városokban és a községekben a „kulturális örökség megőrzése, kultúra ápolása" is megmaradt mint jellemző tevékenységi forma, de már csak a városi szervezetek 35, és a községi szervezetek 43 százalékánál.

AZ ÖNKÉNTESSÉG JELLEMZŐI A KULTURÁLIS CIVIL-NONPROFIT SZERVEZTEK KÖRÉBEN 2010–2021 KÖZÖTT

Az önkéntesség jelentősége a kulturális civil-nonprofit szervezetek működésében kitüntetett fontosságú, túl azon, hogy a kultúra közvetítése, ápolása, intézményi segítése az öntevékenységre a legszélesebb lehetőségeket kínálja fel. Ugyanis az alszektor bevételei és foglalkoztatási ereje tekintetében nem éri el a számarányának megfelelő szektorbeli pozíciót. A pandémiát megelőző évben, 2019-ben a kulturális civil-nonprofit szervezetek az összes nonprofit szervezet 15,6 százalékát tették ki, ugyanakkor a szektor összes bevételeinek csak 14,9 százalékát tudhatták magukénak.[12] Ugyancsak ebben az évben a szektor összes főállású foglalkoztatottjának csak 12 százaléka dolgozott kulturális civil-nonprofit szervezeteknél.[13]

Az önkéntesek számának alakulása a kulturális civil-nonprofit alszektorban, 2010–2021

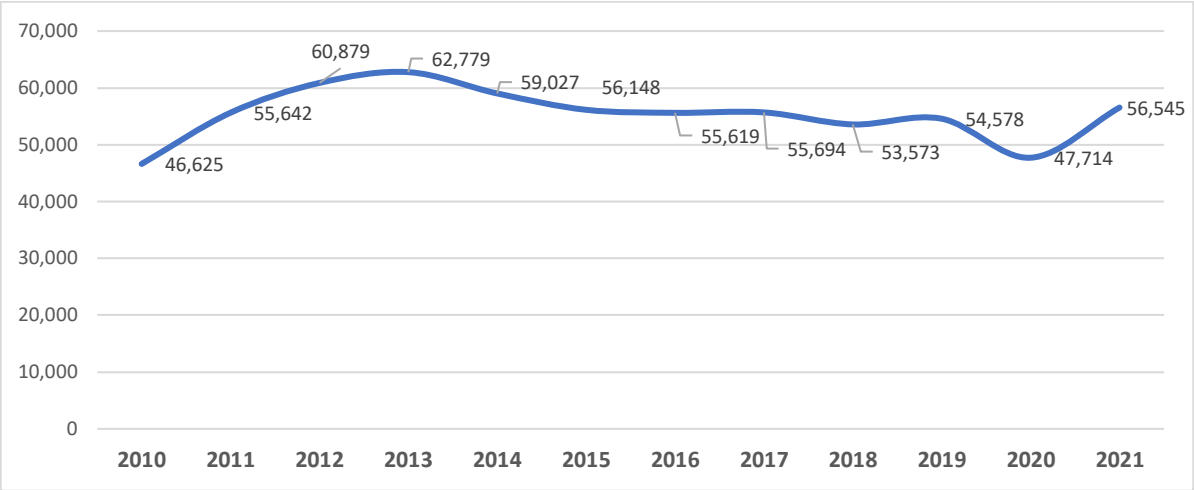
A szervezetek bevallása alapján a kulturális civil-nonprofit alszektorban az önkéntesek száma hullámzóan alakult 2010 és 2019 között. A legtöbb önkéntesről (62 779 főről) 2013-ban, a legkevesebbről (46 625 főről) 2010-ben számoltak be a szervezetek. Ahogy az 5. ábrán látható,

[12] Összehasonlításul meg kell jegyezni, hogy mind a sport-, mind a szabadidős-, illetve az oktatási civil-nonprofit szervezetek ennél rosszabb mutatókkal, ugyanakkor a szociális célú civil nonprofit szervezetek valamivel, a környezetvédelmi, gazdaság-településfejlesztési szervezetek pedig lényegesen jobb mutatókkal rendelkeztek. Lásd: Nonprofit szektor legfontosabb jellemzői 2019. https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/stattukor/nonprofit/2019/index.html

[13] Ugyancsak összehasonlításul néhány példa: a gazdaságfejlesztési alszektorban a hazai nonprofit szektor összes főállású foglalkoztatottjának 39 százaléka, a szociális alszektorban 23 százaléka, a szabadidős és környezetvédelmi alszektorban 18-18 százaléka dolgozott. Hasonlóan gyenge vagy gyengébb foglalkoztatási potenciállal rendelkezett az egészségügyi (az összes főállású foglalkoztatottnak 12 százaléka) és az oktatási (az összes főállású foglalkoztatottnak 9 százaléka) célú alszektor. Lásd: Nonprofit szektor legfontosabb jellemzői 2019. https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/stattukor/nonprofit/2019/index.html

az önkéntesek száma 2014 és 2019 között 59–54 ezer fő körül stabilizálódott, míg a pandémia első évében visszaesett a 2010. évhez közeli szintre (47 714 fő). Ugyanakkor a legfrissebb adatok azt mutatják, hogy az önkéntesek 2021. évi száma (56 545 fő) ismét elérte a 2015. évi szintet, sőt meghaladta a pandémia előtti két év számait is (5. ábra).

5. ábra. A kulturális civil-nonprofit szervezetek önkénteseinek száma 2010 és 2021 között

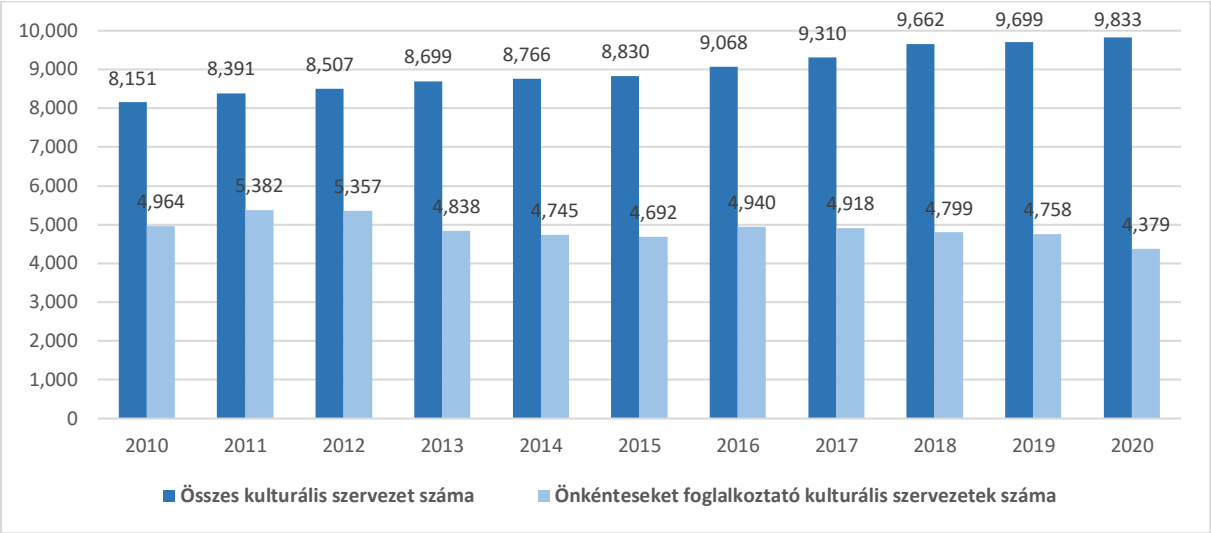


Forrás: Nonprofit szervezetek Magyarországon, 2010–2021 (Központi Statisztikai Hivatal, 2012–2023) vonatkozó adatbázisai alapján saját szerkesztés.

Mindezek alapján azt feltételezhetjük, hogy a kulturális civil-nonprofit szervezetek már 2021-ben hatékonyan tudták önkénteseiket mozgósítani, és nagyon gyorsan visszatértek korábbi működési módjukhoz. Úgy véljük, ebben az önkéntesszám-növekedésben szerepet játszhattak a kulturális fesztiválok, rendezvények is, ahová nagyszámú önkéntes mozgósítására nyílt lehetőség. A következő évek egyik fontos kérdése lesz, hogy ezt az önkéntesszám-növekedést mennyire tudták stabilizálni az alszektor szervezetei.

Önkéntest 2010 és 2019 között az összes kulturális civil-nonprofit szervezet átlagosan 57 százaléka foglalkoztatott (6. ábra). Ez legnagyobb arányban (64 százalékban) 2011-ben, legkisebb arányban (53 százalék) pedig éppen a pandémiát megelőző évben, 2019-ben valósult meg (6. ábra). 2020-ban még ennél is alacsonyabb (44 százalék) lett, majd pedig 2021-ben – saját bevallásuk alapján – szinte megduplázódott (85 százalékra nőtt) az önkénteseket foglalkoztató szervezetek aránya. Mindezek ismeretében úgy tűnik, hogy nem csak a nagy számú önkéntest mozgató kulturális szervezetek aktivizálódtak, hanem az olyan civil-nonprofit szervezetek is, amelyek programjaik, működésük megvalósításához kevesebb önkéntest vontak be.

6. ábra. Az összes és az önkénteseket foglalkoztató kulturális civil-nonprofit szervezetek száma 2010 és 2021 között

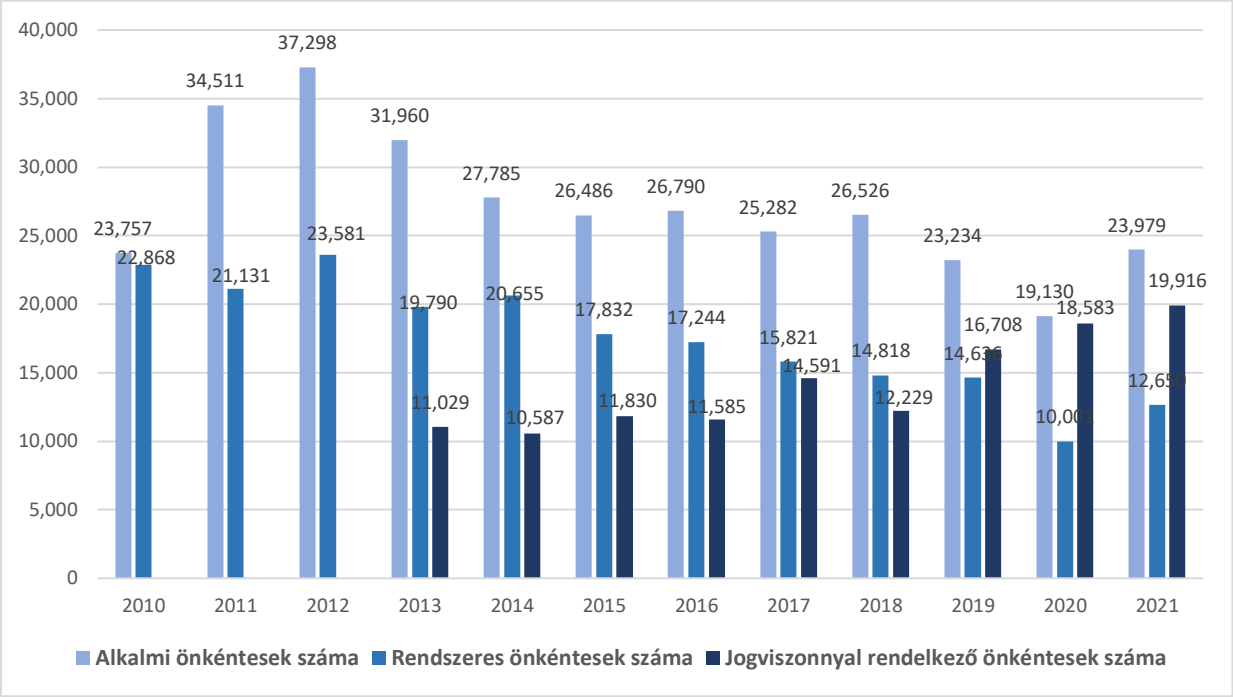


Forrás: Nonprofit szervezetek Magyarországon, 2010–2021 (Központi Statisztikai Hivatal, 2012–2023) vonatkozó adatbázisai alapján saját szerkesztés.

Az alkalmi, a rendszeres és a jogviszonnyal rendelkező önkéntesek a kulturális alszektorban, 2010 – 2021

Ahogy már egy korábbi tanulmányban kifejtettük (Bartal 2022:74), a magyar civil-nonprofit szektorban már 1998-tól – az első, önkéntességre vonatkozó statisztikai közléstől – jóval meghaladta az alkalmi önkéntesek aránya (59 százalék) a rendszeres önkéntesekét (41 százalék). Ez a különbség némi hullámzás mellett, tendencia-szerűen jellemzi az önkéntesség gyakoriságát a hazai civil-nonprofit szervezetek bevallási adatai szerint. Ahogy a 7. ábra mutatja, ez a megállapítás érvényesnek mutatkozik a kulturális alszektorban tapasztalható önkéntesség gyakoriságára is. 2010 és 2019 között – átlagosan – az összes kulturális civil-nonprofit szervezet önkénteseinek 50 százaléka volt alkalmi (epizodikus), 34 százaléka rendszeres önkéntes, illetve további 16 százaléka pedig jogviszonnyal rendelkező. A jogviszonnyal rendelkező önkéntesek aránya egyrészt azt mutatja meg, hogy egy szervezetek az önkéntesek mekkora hányadát akarja hosszabb időre (9 napon túl) foglalkoztatni (ami nem jelent egyértelműen rendszeres foglalkoztatást), másrészt pedig, hogy az önkéntesek mekkora hányadának képes, illetve tud szolgálataikért valamiféle juttatást (étkezés, útiköltség stb.) biztosítani. Ezt általában a pályázati vagy saját bevételekből tudják a szervezetek előteremteni.

7. ábra. Az alkalmi, a rendszeres és a jogviszonnyal rendelkező önkéntesek száma, 2010-2021



Forrás: Nonprofit szervezetek Magyarországon, 2010–2021 (Központi Statisztikai Hivatal, 2012–2023) vonatkozó adatbázisai alapján saját szerkesztés.

A 7. ábrán az is jól látható, hogy az alkalmi, epizodikus önkéntesek számának hullámzását a rendszeres önkéntesek száma szinte teljesen lekövette 2010 és 2019 között. 2020-ban visszaesés következik be a két domináns önkéntes-típusban: az összes önkéntes 40 százaléka volt alkalmi (epizodikus) és 21 százaléka rendszeres önkéntes. Ugyanakkor a jogviszonnyal rendelkező önkéntesek aránya megemelkedett a járvány első évében, az összes önkéntes 39 százaléka tartozott ebbe a típusba. Ehhez képest a 2021. évi adatok csak némi elmozdulást mutatnak: az összes önkéntes 42 százaléka alkalmi (epizodikus), 22 százaléka rendszeres, és további 36 százaléka jogviszonnyal rendelkező önkéntes volt.

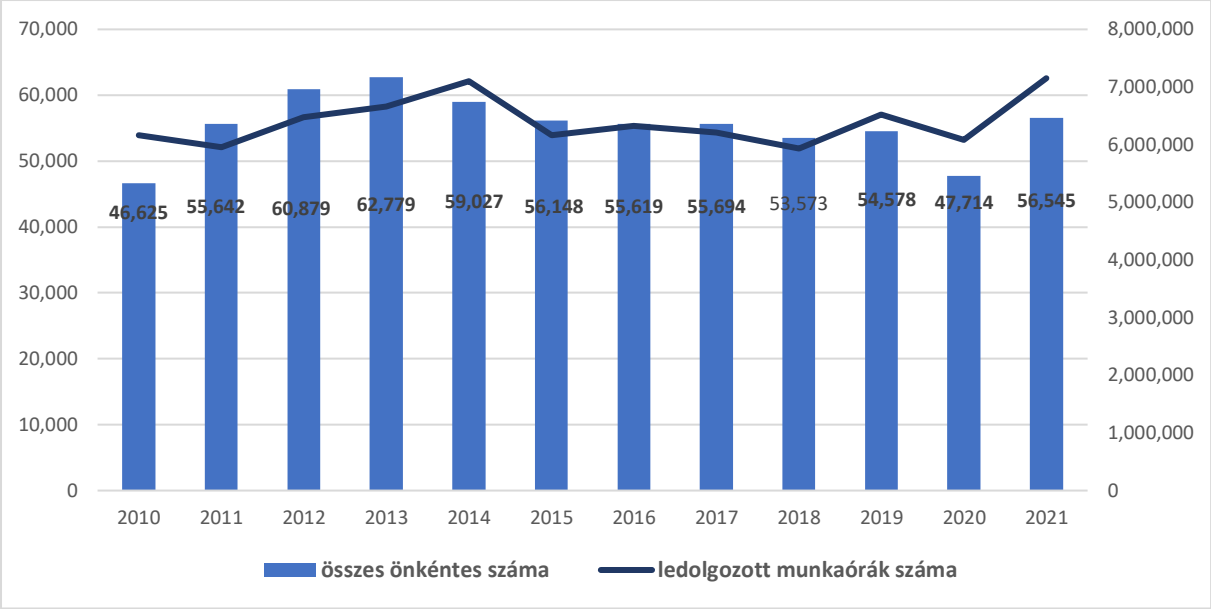
Az elemzés fontos eredményének tartjuk annak megmutatását, hogy a pandémia időszaka átstrukturálta a kulturális civil-nonprofit szervezetek körében az önkéntesség gyakoriságát: a szervezetek elsősorban az alkalmi és a jogviszonnyal rendelkező önkénteseikre támaszkodtak. Különösen a jogviszonnyal rendelkező önkéntesek számának növekedése figyelemre méltó ebben az időszakban.

Az önkéntesség gazdasági ereje a kulturális civil-nonprofit alszektorban, 2010-2021

Az önkéntesség gazdasági erejét két mutatóval lehet mérni: az önkéntesek által ledolgozott munkaórák számával és annak becsült értékével. 2010 és 2019 között az évente átlagosan 56

056 kulturális önkéntes – amely hozzávetőlegesen megegyezik Zalaegerszeg lakosságával – ugyancsak évente és átlagosan 6,3 millió munkaórát teljesített (ez 794 ezer nyolcórás munkanapnak felel meg). Ennek becsült értéke átlagosan 7,5 milliárd forintot tett ki évente és átlagosan (8-9. ábra). Ezzel a teljesítménnyel a kulturális alszektor a szociális után a második legnagyobb önkéntes-hozzájárulást nyújtja a magyar civil-nonprofit szektorban.

8. ábra. A kulturális alszektor összes önkéntesének száma és az általuk ledolgozott munkaórák száma 2010–2021 között

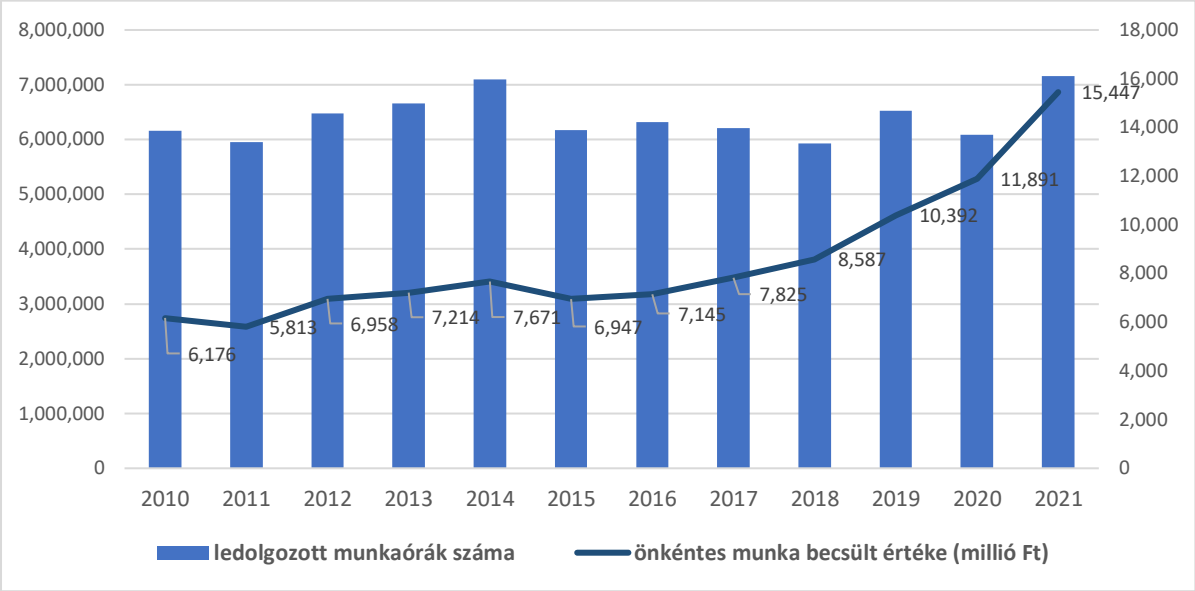


Forrás: Nonprofit szervezetek Magyarországon, 2010–2021 (Központi Statisztikai Hivatal, 2012–2023) vonatkozó adatbázisai alapján saját szerkesztés.

2020-ban mind az önkéntesek száma (47 714 fő), mind a ledolgozott munkaórák száma (6 millió óra) csökkent. Ahogy már írtuk, 2021-ben az önkéntesek száma (56 545 fő) a 2015. évi szintet érte el, és az általuk ledolgozott munkaórák száma (7,1 millió óra) a 2014. évi adatokat közelítette meg. Ennek becsült értéke pedig 15,4 milliárd forint volt (9. ábra).

A 8. ábra adatai alapján az a szinte axiomatikus tény is megfigyelhető, hogy a kevesebb önkéntes több munkaórát teljesít. 2010 és 2019 között egy önkéntes évente és átlagosan 112 órát dolgozott, ami évente és átlagosan 14 (nyolcórás) munkanapnak felelt meg. Ezzel szemben mind 2020-ban, mind pedig 2021-ben egy önkéntes átlagosan évi 127, illetve 125 órát dolgozott, és megközelítőleg 16 (nyolcórás) munkanapnak megfelelő idővel járult hozzá szervezete tevékenységéhez.

9. ábra. A kulturális alszektor összes önkéntese által ledolgozott munkaórák száma és ennek becsült értéke 2010-2021 között



Forrás: Nonprofit szervezetek Magyarországon, 2010-2021 (Központi Statisztikai Hivatal, 2012–2023) vonatkozó adatbázisai alapján saját szerkesztés.

ÖSSZEGZÉS

A szakirodalmi és statisztikai adatok elemzésével részletesen igazolni tudtuk azt a statisztikai, történeti és esettanulmányok (például Kuti 1998; Harsányi – Kovács 2002; Nárai 2003; Bartal 2005) alapján született megállapítást, hogy történeti előzményeik, szervezeti formáik, tevékenységi csoportjaik, közösségi funkcióik, önkéntességre alapozott működéseik, valamint a kultúra-közvetítésben betöltött társadalmi szerepük miatt a kulturális civil-nonprofit szervezetek a „legcivilebb" alszektort jelenítik meg. Ugyanakkor arra is rámutattunk, hogy ezen erős civil jelleg mögött az elmúlt harminc évben számottevő strukturális változások mentek végbe, amelyek árnyalják az alszektorról általánosan kialakult képet. Ezek a finomabb, mélyebben lezajló strukturális változások a következők voltak:

- *Jogi szervezeti forma terén*: míg az 1990-es évek elején még az alapítványok határozták meg a kulturális civil-nonprofit szervezetek jellegét, addig a 2000-es évek közepétől az egyesületek egy lassú és kiegyensúlyozott fejlődéssel váltak domináns szervezeti formává. A 2010-es években az egyesületi és alapítványi olló egyre inkább szétnyílt. Ennek egyik lehetséges okát abban láttuk, hogy mindinkább kezd elfogyni az a magántőkeerő, amely a nonprofit kulturális mecenatúrát fenn tudja tartani.

- *Tevékenységi csoportok terén*: a négy fő kulturális tevékenységcsoport közül a legtöbb kulturális civil-nonprofit szervezetet a „kulturális örökség megőrzés, kultúra ápolása” terén lehetett regisztrálni egészen 2014-ig. A 2017-ig tartó három évben zajlott le az a strukturális átrendeződés, aminek következtében a legtöbb kulturális civil-nonprofit szervezet tevékenységéül már a „többcélú és általános kultúra-, művészettámogatást” választotta, válaszolva azokra a társadalmi-gazdasági és közösségi kihívásokra, amelyek okán tevékenységükben is többcélúvá kellett válniuk.
- *A szervezetek településtípusa* terén megmutatkozó strukturális átrendeződés a községi civil-nonprofit szervezetek dinamikus növekedésében és a budapesti szervezetek lassú csökkenésében volt tetten érhető. Ezek a folyamatok véleményünk szerint nem függetleníthetők a hazai településstruktúrában végbemenő változásoktól.
- *Bevételszerkezeti változások.* Az elemzések (Kiss 2020) arra is rámutattak, hogy a kulturális civil-nonprofit szektor szervezeteinek jelentős része (2018-ban mintegy háromötöde) erősen függ a pályázati, nem normatív állami támogatásoktól.
- *Civil versus szolgáltatói szerepkör.* A bevételszerkezet strukturális átrendeződése, miszerint a gazdálkodási tevékenységből származó bevételek helyett az alaptevékenységből származó bevételek lettek – bár kisebb arányban – a meghatározóak, és azt jelzik, hogy a kulturális civil-nonprofit alszektor szolgáltatói szerepköre egyáltalán nem erősödött meg a kulturális piacon. Az 1990-es években tapasztalt szervezettípus szerinti bevételkoncentráció továbbra is az alszektor sajátossága maradt.

Fontos eredménynek tartjuk annak megmutatását, hogy a kulturális civil-nonprofit szervezetek önkéntesei által teljesített munkaórák értéke a második legnagyobb gazdasági erőt képviselik a magyar civil-nonprofit szektorban, pótolva ezzel az alszektor bevételek és foglalkoztatás terén megmutatkozó gyengeségeit.

A COVID-19 járvány két évére vonatkozó elemzésünk három nem várt eredményt hozott: egyrészt a kulturális civil-nonprofit szervezetek száma a pandémia alatt nem csökkent, hanem lassú, szinten tartó növekedés volt jellemző, ami az egyesületek és a községi illetőségű szervezetek alapításának volt köszönhető. Tevékenységi csoportok területén a legnagyobb veszteségeket az „alkotó- és előadóművészet” terén tevékenykedő kulturális szervezetek szenvedték el, míg a „többcélú és általános kultúra-, művészettámogatási” célú szervezetek sikeresebben tudtak megküzdeni a pandémia okozta hatásokkal.

2021-ben a kulturális civil-nonprofit szervezetek 85 százaléka vallott arról, hogy foglalkoztatott önkéntest (a korábbi 57 százalékos átlaghoz képest). A pandémia alatt megnőtt az alkalmi (epizodikus), de kiugróvá vált a jogviszonnyal rendelkező önkéntesek foglalkoztatása. Úgy véltük – és ezt későbbi és további kutatásokkal lehet majd igazolni, vagy elvetni –, ebben az önkéntesszám-növekedésben egyrészt szerepet játszhattak a kulturális fesztiválok, rendezvények is, ahová nagyszámú önkéntes mozgósítására nyílt lehetőség. Másrészt a kulturális civil-nonprofit szervezetek nagyobb része hatékonyan tudta mozgósítani önkénteseit, azért, hogy a szervezetek működése visszatérjen a régi kerékvágásba.

IRODALOM

Balázs Magdolna (1991): Az alapítványi élet indulása Magyarországon. *Esély*, 3(1) pp. 82-91.
Bartal Anna Mária (2005): *Nonprofit elméletek, modellek, trendek*. Budapest: Századvég Kiadó.
Bartal Anna Mária (2022): Egy régi jelenség új köntösben? Az epizodikus önkéntesség szakirodalmi bemutatása és hazai példái. *Pólusok*, 2(3) pp. 58-83.
DOI: 10.15170/PSK.2022.03.02.03
Bartal Anna Mária – Lukács J. Ágnes – László Tamás (2022): A COVID-19-járvány hatása a közösségi rezilienciára. In. Horn Dániel – Bartal Anna Mária (szerk.): *Fehér Könyv a COVID-19-járvány társadalmi-gazdasági hatásairól*. Budapest: Eötvös Loránd Kutatási Hálózat Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont, Közgazdaságtudományi Intézet. pp. 70-100.
http://real.mtak.hu/142630/ (Letöltve: 2023.08.30.)
Csoba Judit – Juhász Erika – Márkus Edina – Szabó János Zoltán (2003): Kulturális célú civil szervezetek Debrecenben. *Debreceni Szemle*, 11(3) pp. 27-51.
Fülöp Géza (1978): *A magyar olvasóközönség a felvilágosodás idején és a reformkorban*. Budapest: Akadémiai Kiadó.
Heit Gábor – Vidra Szabó Ferenc (1992): A kulturális egyesületek és szabadidős társaságok szerepe a helyi társadalom fejlődésében. In. Kuti Éva (szerk.): *A nonprofit szektor Magyarországon*. Budapest: Nonprofit Kutatócsoport. pp. 198-201.
Harsányi László – Kovács Róbert (2002): *Kulturális nonprofit szervezetek Budapesten*. Budapest: Nonprofit Kutatócsoport
https://mek.oszk.hu/01200/01251/01251.pdf (Letöltve: 2023.08.07.)
Kiss Edit (2020): A magyarországi kulturális célú civil szervezetek mennyiségi, működési és finanszírozási jellemzőinek vizsgálata. *Kulturális Szemle*, 7(4) pp. 100-113.
Kuti Éva (1998): *Hívjuk talán nonprofitnak? (A jótékonyság, a civil kezdeményezések és az állami keretekből kiszoruló jóléti szolgáltatások szektorrá szerveződése)*. Budapest: Nonprofit Kutatócsoport.
Kuti Éva (1999): *Kulturális célú nonprofit szerveztek*. Budapest: Központi Statisztikai Hivatal.
Márkus Edina (2006): Szektorsemlegesség a kultúra területén – kulturális célú nonprofit szervezetek. *Szín Közösségi Művelődés*, 11(5) pp. 35-39.
Márkus Edina (2016): *Amikor a harmadik az első. A civil szektor többféle nézőpontból.* Debrecen: Csokonai Kiadó.
Márkus Edina – Megyesi Judit (2017): A kultúra civil partnerei. *Kulturális Szemle*, 4(1) pp. 37-45.

Nárai Márta (2003): Civil szervezetek egy kisváros életében. *Tér és Társadalom*, 17(1) pp. 91-115. http://doi.org/10.17649/TET.17.1.875
Pajkossy Gábor (1993): Egyesületek a reformkori Magyarországon. *História*, 15(3) pp. 6-9.
Salamon, Lester M. – Anheier, Helmut (1999): *Szektor születik II. Összefoglaló egy nemzetközi nonprofit kutatás második szakaszáról*. Budapest: Civitalis Egyesület.
Sebestyén István (2001): A nonprofit szektor funkcionális megközelítése – a nonprofit prizma. *Statisztikai Szemle*, 79(4) pp. 335-355.
Sebestény István (2022): A magyar önkéntesség gazdasági ereje – a nonprofit szervezeti statisztika szerint, 1995–2020. *Önkéntes Szemle*, 1(4) pp. 39-56. https://doi.org/10.53585/OnkSzem.2021.3.39-56
Szalainé Homola Andrea – Nagy Józsefné (2002): A nonprofit szervezetek fejlődése 1992-től napjainkig. *Statisztikai Szemle*, 80(5-6) pp. 557-576.

ÖNKÉNTES SZEMLE

3. évfolyam (2023)
3. szám, 31-54.
www.onkentesszemle.hu

MAGYARORSZÁGI FIATALOK FIZETETT ÉS ÖNKÉNTES MUNKAVÁLLALÁSA A KULTURÁLIS, AZ ANYAGI ÉS A KAPCSOLATI TŐKÉJÜK TÜKRÉBEN

FÉNYES HAJNALKA[1] – MOHÁCSI MÁRTA[2]

DOI: https://doi.org/10.53585/OnkSzem.2023.3.31-54

Absztrakt

Tanulmányunk fő kutatási kérdése, hogy milyen összefüggések mutathatók ki a fiatalok társadalmi háttere és fizetett, valamint önkéntes munkavégzése között. A fiatalok társadalmi háttérét, Bourdieu nyomán, a három tőkefajtával operacionalizáltuk. Kulturális erőforrásaikat a kérdezett és szülei iskolai végzettségével, valamint a fiatal magaskultúra-fogyasztásából képzett indexszel mértük. Vizsgáltuk továbbá a demográfiai háttérben lévő különbségeket a kérdezett neme és kora szerint. Markos nyomán teszteltük azt a hipotézist, hogy az önkéntes fiatalok társadalmi-gazdasági háttere kedvezőbb, és inkább azok a fiatalok kénytelenek fizetett munkát vállalni, akik kedvezőtlenebb társadalmi-gazdasági háttérrel rendelkeznek. Kocsis alapján azt vizsgáltuk meg, hogy vajon a fizetett munkát végzők szüleinek csak az intézményesült kulturális tőkéje alacsonyabb-e, vagy az anyagi hátterük is kedvezőtlenebb. A nemzetközi- és hazai szakirodalom szerint, egyfelől egyre több fiatal végez fizetett munkát tanulmányai mellett, másfelől önkéntes munkavégzésük aránya is emelkedik a közép- és kelet-európai térségben. Másodadatelemzésünk a Magyar Ifjúság Kutatás 2020 alapján készült, ahol 15-29 éves magyarországi fiatalok alkották a 2000 fős reprezentatív mintát. Logisztikus regressziós eredményeink szerint tanulás mellett fizetett munkát inkább a férfiak és az idősebbek, míg önkéntes munkát a nők és a fiatalabbak végeztek. A kulturális tőkét tekintve, a diplomások és az egyetemisták mindkét munkaformában nagyobb arányban aktívak. Emellett a fizetett munka inkább a nem diplomás apák gyermekeire jellemző, míg az önkéntes munkavállalásra nem hat a szülők végzettsége. A saját kulturális fogyasztás, hipotézisünkkel összhangban, kis mértékben, de mindkét munkafajta vállalásának esélyét növelte. További eredményeink szerint a fizetett munkavállalók inkább a vidéki lakosokra, az önkéntes munkavállalás pedig inkább a városi lakosokra volt jellemző. Az anyagi tőkét tekintve a fizetett munkavégzésének esélye nagyobb, ha a fiatal külön kasszán él a szüleitől, az önkéntes munkavégzésé pedig akkor, ha a család szubjektív anyagi helyzete kedvezőbb. Összességében, eredményeink segíthetnek abban, hogy a tanulás melletti fizetett munkákat kínáló munkáltatók és az önkénteseket foglalkoztató szervezetek jobban be tudják azonosítani potenciális célcsoportjaikat.

[1] *Fényes Hajnalka (PhD), közgazdász-szociológus, habilitált egyetemi docens, Debreceni Egyetem Szociológiai és Szociálpolitikai Tanszék*
[2] *Mohácsi Márta (PhD), tanár, közgazdász, habilitált egyetemi adjunktus, Debreceni Egyetem Szociológiai és Szociálpolitikai Tanszék*

Kulcsszavak: magyarországi fiatalok, önkéntes munka, tanulás melletti fizetett munka, szociodemográfiai háttér, kvantitatív elemzés

Paid and voluntary employment of Hungarian youth in the light of cultural, financial and social capital

Hajnalka Fényes – Márta Mohácsi

Abstract

The goal of our study is to examine the correlation of the socio-economic background and paid verus voluntary work in youth. The social background of young people was operationalized with the three types of capital following Bourdieu, and the cultural resources of young people were measured by the educational level of the interviewee and his parents, as well as by an index formed from the consumption of high culture by young people. We also examined the differences in the demographic background according to the gender and age of the interviewee. Following Markos, we hypothesized that the socio-economic background of volunteers is favourable, while those from a less affluent background are forced to seek a paid position. Furthermore, the higher cultur-consumption of young people is a driving force for both forms of work. Based on Kocsis, we also examine whether the parents of the youth who work in paid positions in this sample only have a lower institutionalized cultural capital, or whether their financial background is also less favorable. According to the international and domestic literature, more and more young people are employed in paid positions while attending school, and the proportion of volunteer work is also increasing in the Central and Eastern European region. Our secondary data analysis was based on the Hungarian Youth Survey 2020, where young Hungarians, aged 15-29, made up the representative sample of 2,000 people. According to our logistic regression results, paid work alongside the studies was more often done by older and male students, and voluntary work by younger and female students. In terms of cultural capital, graduates and university students perform both types of work in greater proportion, and paid work is more typical of the children of non-graduate fathers, while voluntary work is not affected by the education of the parents. In accordance with our hypothesis, one's own culture-consumption increases the chance of undertaking both types of work, to a small extent. Our further results show that paid employment was more common among rural residents and voluntary employment was more common among urban residents. In terms of financial capital, the chance of paid work is higher if the young person lives separate from their parents, and the chance of voluntary work is higher if the subject's family's financial situation is more favourable. Overall, our results can help employers who offer student employment and organizations who employ volunteers to better identify their potential target groups.

Keywords: young people, Hungary, voluntary work, paid work while studying, socio-demographic background, quantitative analysis

---

BEVEZETÉS

Az időmérleg-kutatások szerint a fiatalok három legfontosabb tevékenységi formája a munka, a tanulás és a szabadidő (Bocsi 2013). Tanulmányunkban a 15-29 éves magyarországi fiatalok fizetett és önkéntes munkavállalását vizsgáljuk a kulturális, anyagi, kapcsolati tőkék és a demográfiai háttér (nem és kor) tükrében, a Magyar Ifjúság Kutatás 2020 adatai alapján.[3] Célunk a fizetett és az önkéntes munkaforma összevetése, különös tekintettel a fiatalok kulturális tőkéjére. Kutatásunk elősegítheti, hogy a munkaadók jobban megismerhessék potenciális célcsoportjukat, azaz a fiatal munkavállalók háttérjellemzőit.

A fiatalok önkéntes- és fizetett munkavállalása egyfajta időadomány, időáldozat a szabadidő, esetleg a tanulás terhére (Bartal 2022). Kun (2017) szerint az egyetemisták elsősorban a szabadidőt áldoznák fel a fizetett munkavállalásra, a tanulásra fordított időt kevésbé. A fiatalok többféle módon lépnek be a munka világába, többek közt önként vállalt fizetett- és önkéntes munkák által (bár a fizetett munkavállalás lehet egyfajta anyagi kényszer is), illetve kötelező formában, például az Iskolai Közösségi Szolgálat vagy a szakmai gyakorlatok révén, valamint a duális képzés, illetve szakmai közép- és felsőfokú oktatás részeként (Markos 2014; 2018; 2020). A tanulmányban a kötelező formákat nem vizsgáljuk (1. táblázat).

1. táblázat. A fiatalok belépésének formái a munka világába

Önkéntes belépés	Kötelező belépés
Fizetett munkavállalás	képzéshez kötődő (szakmai gyakorlatok, a duális képzés, szakmai közép- és felsőfokú képzés részei)
Nem fizetett munkavállalás	egyéb feltételhez kötött (Iskolai Közösségi Szolgálat, mely az érettségi feltétele)

Forrás: saját szerkesztés

A kutatások szerint a fiatalok már középiskolás korban elkezdenek dolgozni (Riggert et al. 2006), például Magyarországon 16 év feletti fiatal már részmunkaidőben is dolgozhat a tanulás mellett (Kocsis 2019). Napjainkban az oktatás és munka világa nem egymás után, hanem párhuzamosan van jelen a fiatalok életében, előfordul a tanulás melletti munka, illetve munka

[3] Az adatbázis használati jogát a Társadalomkutató Kft. bocsátotta a rendelkezésünkre.

melletti tanulás is (du Bois-Reymond 1998; Sackmann – Wingens 2001). A munkáltatók felől egyre inkább elvárás az előzetes munkatapasztalat, így a fiatalok tanulmányi idő alatti munkavállalása könnyít(het)i az átmenetet az oktatásból a munka világába (Fényes 2021a; Fényes – Mohácsi 2022). Kutatások szerint maguk a diákok is egyre utilitaristábbak, és előtérbe helyezik a karriercélokat, amelyeket segíthet a tanulás melletti fizetett- és önkéntes munkavállalás (Mohácsi – Fényes 2023).

Tanulmányunk kutatási kérdése, hogy a kulturális tőke (a szülők és a kérdezett iskolázottsága, és a fiatal magaskultúra-fogyasztása), az anyagi és kapcsolati erőforrások, illetve a fiatal demográfiai háttere (neme és életkora) hogyan befolyásolja a két munkaforma vállalását egy többváltozós modellben, illetve, hogy milyen különbségek vannak a két típusú munkavégző hátterét tekintve. Bourdieu (1986) nyomán tehát a társadalmi háttér három dimenzióját különböztetjük meg, a kulturális tőkét, az anyagi tőkét és a kapcsolati tőkét. Ezek nemcsak befolyásolják, hogy végzi-e valaki az adott munkaformát, hanem a munkavállalás által szert is tehet ezekre a tőkékre, így majd kitérünk az ok-okozati problémákra is.

A regressziós modelljeink függő változói, hogy végzett-e valaha a fiatal önkéntes munkát, illetve, végzett-e valaha fizetett munkát tanulmányai mellett. Elemzésünk tehát nem tér ki arra, hogy a munkavállalás

a) rendszeres vagy alkalmi,
b) aktív (utóbbi egy év) vagy régebben végzett munkáról van-e szó,
c) hogy kapcsolódik-e a munka a tanulmányok jellegéhez, valamint,
d) hogy melyek a munkavállalás motivációi, bár tudjuk, hogy ezeket is befolyásolhatja a szociodemográfiai háttér.

A témával kapcsolatos vizsgálatok közül Gáti és Róbert (2013) például kimutatta, hogy az egyetemisták 14 éves kori családi anyagi háttere erősen hat arra, hogy a fizetett munkavállalás kapcsolódik-e a tanulmányaik jellegéhez. Ceglédi (2018) és Markos (2020) azt találta, hogy a társadalmi (kulturális és anyagi) háttér elsősorban arra hat, hogy a fizetett munka kapcsolódik-e a tanulmányok jellegéhez, és nem arra, hogy végez-e egyáltalán valaki fizetett munkát. Kocsis (2021a; 2021b) szerint pedig inkább a fizetett munkavállalás gyakorisága a mérvadó, és a társadalmi háttér elsősorban azt befolyásolja, hogy a fizetett munkavállalás rendszeres-e vagy sem az egyetemisták körében.

Kutatások szerint a társadalmi háttér hat a fizetett munkavállalás motivációira is. Így például a jobb háttér esetén nem anyagi kényszer a fizetett munkavállalás, hanem a hosszútávú befektetés jellege dominál, míg az anyagi kényszerből fizetett munkát végzők nagy része hátrányos helyzetű családból származik (Bocsi et al. 2019; Masevičiūtė et al. 2018). Hátrányosabb helyzetűek esetén a fizetett munkavállalás fő motivációja a magas kereset, míg a kedvező hátterűek esetén a szülőktől való függetlenedés (Pusztai – Kocsis 2019). Fényes és Mohácsi (2022) azt is kimutatta, hogy az egyetemista önkéntesek körében a karrierépítő motivációk erősségére nem hatott a társadalmi helyzet, de éppen a hátrányosabb társadalmi helyzet esetén kapcsolódott jobban az önkéntes munka a tanulmányok jellegéhez.

A FIZETETT ÉS AZ ÖNKÉNTES MUNKA TRENDJEI A FIATALOK KÖRÉBEN

Fizetett munka. Nemzetközi adatok szerint a fiatalok már a középiskola mellett dolgoznak (Riggert et al. 2006; Perna 2010). Gazsó (2012) már a Magyar Ifjúság Kutatás 2012-es adatain kimutatta, hogy a fizetett munkavállalás gyakoribb a szakmunkásképzésben és az érettségi utáni szakképzésben, míg kevésbé gyakori a szakközépiskolákban és a gimnáziumokban.

Gáti és Róbert (2013) a felvi.hu adatai alapján 2011-ben azt találta, hogy az egyetemisták 77 százaléka rendelkezett munkaerőpiaci tapasztalatokkal. A Magyar Ifjúság Kutatás 2016-os adatai szerint, tanulás melletti fizetett munkát a 15-29 évesek 52 százaléka végzett valamilyen gyakorisággal a szünidőben, és 24 százalék tanév közben. Ha csak az egyetemistákat nézzük ebben az adatbázisban, 54 százalékuk dolgozott tanulás mellett, míg 2012-ben csak 40 százalék, így látható, hogy a munkavállalási trend növekedett (Bauer et al. 2016).

Egy 2018-as kelet-magyarországi kutatás szerint, melyben hátrányos helyzetű középiskolások szerepeltek, a diákok 18 százaléka vállalt szünidőben, és 6,5 százaléka tanév alatt is fizetett munkát (Kocsis 2019). Egy másik adatfelvétel szerint Magyarországon a 16-24 évesek 44 százaléka dolgozott már, az elsős egyetemisták 64 százaléka, valamint a tanulmányok végén már 80 százalékuk volt érintett (Balogh et al. 2021; Kocsis 2019).

Az Eurostudent VI. 2016-os adatai (lásd Pusztai – Kocsis 2019) szerint is, Magyarországon az egyetemistáknak körülbelül 50 százaléka dolgozott valamilyen gyakorisággal, és ezek az arányok megfeleltek az európai és az amerikai trendeknek (Masevičiūtė et al. 2018; Riggert et al. 2006). Amennyiben a közép- és kelet európai országokat vetjük össze, Magyarországon valamivel magasabb a fizetett munkát végző egyetemisták aránya, mint a környező

országokban (Fényes et al. 2023; Hvozdetska et al. 2020; Kocsis 2021a). Egy 2019-es kelet-magyarországi kutatás szerint az egyetemisták 62 százaléka végzett fizetett munkát tanulmányai mellett (Kocsis 2021b).

Annak hátterében, hogy egyre több egyetemista vállal fizetett munkát az egyetemi tanulmányai mellett Magyarországon, az európai uniós viszonylatban alacsony ösztöndíjak, azok időben stagnáló összege, az egyre több költségtérítéses hallgató, a vidékiek magas utazási költségei és a növekvő albérletárak állhatnak. Mindezek miatt sok esetben a fizetett munkavállalás kényszer jellegű, főleg hátrányosabb társadalmi helyzet esetén (Bocsi et al. 2019; Fényes et al. 2023). Az Eurostudent VI. magyarországi adatai (lásd Nyüsti 2018) szerint a családi támogatás után a fizetett munkavállalás a diákok második legfontosabb bevételi forrása.

Önkéntes munka. A 18-29 éves felnőtt népesség körében az (elmúlt egy évben) aktív önkéntesek aránya körülbelül 30 százalék volt 2018-ban, ennél régebben pedig 10 százalékuk végzett önkéntes munkát (Gyorgyovics et al. 2020). Egy 2019-es adatfelvétel szerint a 18-30 éves magyarországi fiatalok 44 százaléka volt valaha önkéntes (Flash Eurobarométer 2019).

Kelet-magyarországi nagymintás kutatások szerint az önkéntesek aránya az egyetemisták között 2012 és 2019 között körülbelül a duplájára növekedett (21 százalékról 38 százalékra) (Fényes 2021b). Ennek ellenére a magyarországi felsőoktatási hallgatók önkéntes munkavállalásának gyakorisága valamivel kisebb, mint a környező országokban, melynek a vizsgálatok szerint az áll a háttérben (Pusztai – Márkus 2019), hogy a munkához kötődő értékeik inkább materiális-instrumentálisak.

Összességében tehát a trendek azt mutatják, hogy mind a fizetett, mind pedig az önkéntes munkát vállalók aránya növekszik a fiatalok körében, ami megegyezik az európai és nyugat-európai trendekkel, de ez utóbbi meghatározóbb és gyakoribb is, mint az önkéntesség, sőt, a környező országokban tapasztaltaknál is gyakoribb.

A DEMOGRÁFIAI VÁLTOZÓK HATÁSA A FIATALOK FIZETETT ÉS ÖNKÉNTES MUNKAVÁLLALÁSRA

Fizetett munka. Noha a korábbi, az egyetemisták körében végzett kutatások azt mutatták, hogy a diákok neme nem hat a fizetett munkavállalás gyakoriságára (Fényes 2021a; Masevičiūtė et al. 2018), egy 2019-es kutatás szerint a közép- és kelet-európai térségben

inkább a férfiak végeztek fizetett munkát (Kocsis 2021a). A fiatalok életkorát tekintve a középiskolások körében kisebbek az arányok, az egyetemisták közül viszont az alapképzésben nagyobb az arány, mint a mesterképzésben. Összességében azonban az egyetemisták körében inkább az idősebbek dolgoznak tanulás mellett (Kocsis 2021a és b; Masevičiūtė et al. 2018; Markos 2018).

Önkéntes munka. Czike és Kuti (2006) magyar felnőtt népesség körében mért adatai szerint a férfiak voltak többségben az önkéntesek között, míg Bartal (2010) eredményei azt mutatták, hogy nem volt érdemi különbség nemenként az önkéntesség gyakoriságában. Fényes és Pusztai (2012b), Fényes (2015a és b) és Bocsi és szerzőtársai (2020) többváltozós regressziós eredményei szerint a felsőoktatási hallgatók körében szintén nem volt szignifikáns hatása a nemnek a diákok önkéntes tevékenységére. Gyorgyovics és munkatársai (2020) reprezentatív vizsgálata szerint azonban a felnőtt nők körében valamivel gyakoribb volt az önkéntesség, mint a férfiaknál, akár az egy éven belüli, akár a régebbi önkéntességet nézzük. Egyes nemzetközi vizsgálatok ugyancsak a nők fölényét jelezték a vizsgált önkéntesek között (Oesterle et al. 2004).

Wilson (2000) rámutatott arra, hogy az önkéntesek aránya a serdülőkorból a fiatal felnőttkorba való átmenet során csökkenni kezd, majd a középkorúak esetén éri el a csúcspontot. Ezzel összhangban Gyorgyovics és munkatársai (2020) azt találták, hogy 2018-ban az önkéntesség valamivel gyakoribb volt a 18-24 évesek, és valamivel kevésbé gyakori a 25-29 évesek között. Egy 2015-ös felmérés szerint azonban az egyetemisták között inkább az idősebbek végeznek önkéntes munkát (Fényes 2015a és b; Markos 2018).

A TÁRSADALMI HÁTTÉR HATÁSA A FIZETETT ÉS AZ ÖNKÉNTES MUNKA VÁLLALÁSÁRA A FIATALOK KÖRÉBEN

A továbbiakban a fizetett és önkéntes munkát végző fiatalok kulturális, gazdasági és kapcsolati tőkéit vizsgáljuk a szakirodalom alapján, illetve kitérünk a településtípus és a vallásosság hatására is. Mindezekre a társadalmi háttér összetevőiként tekintünk. A kulturális tőkét a szülők és a fiatal iskolai végzettségén, valamint a fiatal magaskultúra-fogyasztásán, a gazdasági tőkét a fiatal és szülei anyagi helyzetén, a kapcsolati tőkét pedig a fiatal gyenge és erős kötésein keresztül vizsgáljuk.

Fizetett munka. A fizetett munkát vállaló fiatalok társadalmi hátterét a kutatók inkább csak az egyetemisták körében vizsgálták a fenti részletezettséggel, bár van néhány eredmény a középiskolásokra vonatkozóan is. Egy nemzetközi kutatás (Warren et al. 2000) szerint például kimutatható, hogy a középiskolások körében inkább az alacsonyabb státuszú családok gyermekei vállalnak fizetett munkát tanulás mellett.

Egy 2015-ös magyarországi kutatás szerint az egyetemisták anyagi és kulturális háttere nem befolyásolta, hogy végeznek-e fizetett munkát vagy sem (Markos 2018). Azonban Kocsis (2021a) 2019-es logisztikus regressziós eredményei szerint a fizetett munkavállalás esélye nagyobb, ha az anya nem diplomás, illetve, ha az apának alapfokú végzettsége van. Kimutatható volt az is, hogy elsősorban a rendszeres és nem rendszeres fizetett munkavállalás esetén van jelentős különbség a társadalmi háttérben. Míg a rendszeresen dolgozók körében a középfokú végzettségű szülők vannak többségben, addig az alkalmi munkavállalók körében, vagy akik nem végeznek fizetett munkát, a diplomás szülők aránya a magasabb (Szőcs 2014; 2021; Kocsis 2021a és 2021b; Bocsi et al. 2019). A fiatalok kulturális fogyasztását tekintve, Markos (2018) eredményei szerint a gyakoribb kulturális aktivitás növeli a fizetett munkavállalás esélyét az egyetemisták körében, függetlenül az egyéb háttérjellemzők hatásától.

A család anyagi hátterét tekintve Kocsis (2021a) eredményei szerint a fizetett munkavállalás esélye éppen akkor nagyobb, ha az egyetemista családja jobb anyagi helyzetű. Továbbá, a kedvezőtlenebb anyagi háttér elsősorban a rendszeres munkavállalókra jellemző, míg az alkalmi vagy soha munkát nem vállalók jobb szubjektív anyagi helyzetű családokban éltek (Kocsis 2021b). Emellett Kocsis (2021a; 2021b) szerint a fizetett munkavállalók saját anyagi helyzete is kedvezőbb, bár ebben az esetben felcserélődhez az ok és az okozat.

A kutatási eredmények szerint tehát, a fizetett munkát végző egyetemisták anyagi háttere nem feltétlenül kedvezőtlen. Inkább az számít, hogy a szülő milyen mértékben tudja vagy akarja támogatni a fiatalt, vagy a fiatal mennyiben akar önállósodni, illetve igényt tart-e a segítségre egyáltalán. Ez azt is jelenti, hogy a jobb módú szülők gyermekei is dolgoznak, csak mások a motivációik. Szőcs (2021) eredményei szerint az egyetemisták fizetett munkavállalása akkor kevésbé gyakori, ha a diáknak jó a kapcsolata a szüleivel, továbbá a szülő anyagilag is támogatja őt. A szülői támogatás továbbá függhet a családszerkezettől is, hogy egyedül neveli-e a szülő a gyereket, vagy mindkét szülő jelen van (Balogh et al. 2021).

Az Eurostudent VI. 2016-os magyarországi adatai szerint az egyetemisták 54 százaléka dolgozott és 90 százalékukat támogatták valamilyen mértékben a szüleik (Nyüsti 2018). Pusztai (2015) rámutatott arra, hogy Magyarországon még a középrétegek esetén sem tud minden, egyetemmel kapcsolatos költséget a szülő finanszírozni, nemhogy a diák szabadidős tevékenységeit. Azonban, ha a szülő nem támogatja, vagy nem tudja támogatni a diákot, egyre többen vesznek fel diákhitelt, ami a munkavállalás alternatívája lehet, azaz még rossz háttér esetén sem minden diák dolgozik tanulás mellett.

A dolgozó diákok kapcsolati tőkéjét több kutatás is vizsgálta. Nemzetközi tanulmányok szerint az egyetemisták intézményi integráltsága csökken a fizetett munkavállalás miatt, azaz kevésbé intenzív a csoporttársakkal, oktatókkal való kapcsolatuk (Tinto 1997; Riggert et al. 2006). Emellett a dolgozó diákoknak kevesebb a szabadidejük, ami miatt az egyetemen kívüli barátokra és a családi kapcsolatokra is kevesebb idő jut. A fenti kutatások szerint a középiskolások is kevésbé beágyazottak, ha dolgoznak, mivel kevesebb a szabadidejük.

Kocsis (2021a) 2019-es eredményei szerint azonban a fizetett munkát végző egyetemisták kapcsolati erőforrásai nem tértek el a többiektől, illetve Szőcs (2021) eredményei szerint a rendszeres fizetett munkavállalóknak több barátjuk volt, és a hallgatótársakkal és oktatókkal is kiterjedtebbek voltak a kapcsolataik, szemben az alkalmi munkavállalókkal. Összességében, a hallgatók kapcsolati beágyazottsága inkább attól függött, hogy mi a fizetett munkavállalás motivációja. Ha a fizetett munka egyfajta hosszútávú befektetés, több az egyetemen belüli és kívüli kapcsolat, ha viszont a célja csak a pénzszerzés, ez csökkenti a csoporttársakkal és az oktatókkal való kapcsolat intenzitását (Kocsis 2021a; Szőcs 2021). Fényes és szerzőtársai (2023) szerint a szülőkkel való jó kapcsolat esetén érvényesül inkább a munkavállalás befektetés-jellege, míg a szülőkkel lazább, és a külső (nem egyetemi) barátokkal szorosabb kapcsolat esetén jellemző a rendszeres, megélhetés biztosítása miatti munkavállalás.

Meg kell jegyezni, hogy abban az esetben is felcserélődhet az ok és az okozat, amikor a fiatal saját anyagi helyzetét vizsgáljuk, azaz a kapcsolati tőke mértéke értelmezhető egyfajta erőforrásként, mint a társadalmi háttér egy dimenziója, de lehet a fizetett munkavégzés következménye is.

A közösségi vallásgyakorlat is értelmezhető egyfajta kapcsolati erőforrásnak. Markos (2018) regressziós eredményi szerint azonban a vallásosság csökkentette az egyetemisták fizetett munkavállalásának esélyét. Amennyiben a lakóhely településtípusát nézzük, a városokban elvileg több a lehetőség a tanulás melletti fizetett munkavállalásra (Roschin – Rudakov 2015),

de Kocsis (2021b) eredményei szerint a településtípus nem hatott egyetemisták fizetett munkavállalására.

Összességében tehát a tanulás mellett fizetett munkát végző fiatalok társadalmi háttere inkább kedvezőtlen, azonban az egyetemistákat vizsgáló kutatások arra hívják fel a figyelmet, hogy leginkább a szülők intézményesült kulturális tőkéjében, azaz a szülők iskolázottságában vannak lemaradva a többiektől, és az anyagi hátterük és a kapcsolati erőforrásaik nem olyan kedvezőtlenek, valamint a magaskultúra-fogyasztásuk is magasabb.

Önkéntes munka. A magyarországi és nemzetközi önkéntesség-kutatások mind a felnőtt, mind a fiatal korosztályban vizsgálták az önkéntes munkát végzők kulturális anyagi és kapcsolati erőforrásait, illetve kitérnek a vallásosság és a településtípus hatására is.

Nemzetközi kutatások szerint a diplomások körében gyakoribb az önkéntes munkavállalás (Wilson 2000; Putnam 2000; Musick – Wilson 2008), továbbá a szülők magasabb iskolázottsága is növeli az önkéntesség esélyét (Wilson 2000). Ezzel összhangban, mind a Magyar Központi Statisztikai Hivatal 2011-es időmérleg-felvétele, mind pedig egy 2018-as magyarországi önkéntesség-kutatás (Gyorgyovics 2020) szerint a 18 év feletti önkéntesek között felülreprezentáltak a diplomások. Továbbá, Fényes és Pusztai (2012b), Fényes (2015a és b) és Bocsi és szerzőtársai (2020) a felsőoktatási hallgatók körében azt találták, hogy az anyák magasabb iskolázottsága is növeli az önkéntesség esélyét. A fiatalok magaskultúra-fogyasztását tekintve, Markos (2018) eredményei szerint a kulturális aktivitás felhajtó erőt jelent az egyetemisták önkéntes munkavégzésére, egyéb változók kontrollja mellett.

A nemzetközi kutatások (Hustinx 2001; Irvine és Schubotz 2010) továbbá arra hívják fel a figyelmet, hogy a jobb anyagi helyzetűek gyakrabban végeznek önkéntes munkát. Ezt támasztotta alá a 2018-as magyarországi önkéntesek vizsgálata is, miszerint a felnőtt önkéntesek körében kissé felülreprezentáltak a jobb szubjektív anyagi helyzetűek (Gyorgyovics 2020). Ezzel összhangban Fényes és Pusztai (2012b), Fényes (2015a és 2015b), továbbá Bocsi és szerzőtársai (2020) a felsőoktatási hallgatók körében azt találták, hogy a diák saját kedvezőbb anyagi helyzete növelte az önkéntesség esélyét.

Perpék (2012) szerint a kapcsolati erőforrások pontosabb előrejelzői az önkéntességnek, mint a szociodemográfiai tényezők. Azonban itt is jelen van az ok-okozati probléma. Pallay és munkatársai (2022) kimutatták, hogy a fiatalok az önkéntesség megtérülésénél említették a barátok szerzését, a munka közösségi jellegét, a csapatba tartozást, és a szabadidő hasznos

eltöltését. A többváltozós elemzések szerint azok a felsőoktatási hallgatók, akiknek a szülőkkel lazább, de az oktatókkal és a külső (nem egyetemi) barátokkal szorosabb a kapcsolata, gyakrabban végeznek önkéntes tevékenységet (Fényes 2015a; 2015b; Bocsi et al. 2020).

Kimutatható az is, hogy a magyarországi felnőtt önkéntesek között valamivel több a vallásos, mint a teljes népességben (Gyorgyovics 2020), illetve az önkéntes munkát végző egyetemisták közt is több a vallásos (Markos 2018). Fényes és Pusztai (2012a; 2012b) valamint Fényes (2015a és b) és Bocsi és szerzőtársai (2020) szerint az egyház tanításait követő vallásosság, a vallásos kisközösségi tagság és a gyakoribb templomba járás az elsődleges előrejelzői az egyetemisták önkéntességének. Nemzetközi kutatások szerint is elsősorban a közösségi vallásgyakorlat növeli az önkéntesség esélyét (Wilson és Musick 1997; Becker – Dhingra 2001; Voicu – Voicu 2003; Ruiter – De Graaf 2006; van Tienen et al. 2011).

A lakóhely településtípusát tekintve míg Juknevičiusa – Savicka (2003) szerint a városi lakosok körében nagyobb az önkéntesség esélye, mivel több a lehetőség, addig Svendsen és Svendsen (2016) szerint éppen a vidéken élők végeznek gyakrabban önkéntes munkát, a nagyobb fokú szolidaritás miatt. Ez utóbbival összhangban a magyarországi felnőtt népességben a 2018-as adatok azt mutatták, hogy az önkéntesek között alulreprezentáltak voltak a fővárosi lakosok (Gyorgyovics 2020). Fényes és Pusztai (2012b), Fényes (2015a és 2015b) és Bocsi és szerzőtársai (2020) egy kelet-magyarországi felsőoktatási hallgatók körében végzett kutatás során azt találták, hogy inkább a városi (nem fővárosi) származás növeli az önkéntesség esélyét.

Összességében, a kutatások szerint az önkéntes munkát végző fiatalok társadalmi háttere kedvezőbb, mint a többieké, akár a kulturális, akár az anyagi, akár a kapcsolati erőforrásaikat tekintjük. A vallásosságon belül elsősorban a közösségi vallásgyakorlat jelent felhajtóerőt az önkéntes munka vállalására, a település típusa szerint pedig inkább a vidéki városok lakói végeznek önkéntes munkát.

A 2. táblázatban összefoglaljuk az eddig elemzett vizsgálati szempontok – trendek, demográfiai változók, a társadalmi háttér – szerint a tanulás mellett végzett fizetett és az önkéntes munkával kapcsolatos főbb szakirodalmi állításokat.

2. táblázat. Összefoglaló táblázat a fiatalok fizetett és önkéntes munkavállalásával kapcsolatos főbb szakirodalmi eredményekről

Vizsgálati szempontok	Tanulás mellett végzett fizetett munka	Önkéntes munka
Trendek (Magyarország)	növekszik és nagyobb, mint a környező országokban (Bauer et al. 2016; Fényes et al. 2023; Hvozdetska et al. 2020; Kocsis 2021a, 2021b)	növekszik, de kisebb, mint a környező országokban, és kisebb az aránya, mint a fizetett munkavállalásé (Gyorgyovics et al. 2020; Fényes 2021b; Pusztai, Márkus 2019)
Demográfiai változók hatása		
nem	férfiak inkább (Kocsis 2021a), vagy nincs szignifikáns kapcsolat (Fényes 2021a; Masevičiūtė et al. 2018)	nők inkább (Gyorgyovics et al. 2020; Oesterle et al. 2004) vagy NS (Fényes, Pusztai 2012b; Fényes 2015a; 2015b; Bocsi et al. 2020)
életkor	fiatal felnőttek inkább (Kocsis 2021a és b; Masevičiūtė et al. 2018; Markos 2018)	fiatalabbak inkább (Gyorgyovics et al. 2020; Wilson 2000)
Társadalmi háttér hatása		
a, Kulturális tőke		
iskolai végzettség	középiskolások kisebb arányban, mint az egyetemisták (Balogh et al. 2021; Kocsis 2019)	egyetemisták és diplomások felülreprezentáltak (Gyorgyovics et al. 2020; Wilson 2000; Putnam 2000; Musick - Wilson 2008)
szülők iskolai végzettsége	alacsonyabb (Kocsis 2021a; Warren et al. 2000)	magasabb (Fényes, Pusztai 2012b; Fényes 2015a, b; Bocsi et al. 2020; Wilson 2000)
kulturális fogyasztás	magasabb (Markos 2018)	magasabb (Markos 2018)
b, Anyagi tőke		
család anyagi helyzete	kedvezőbb (Kocsis 2021a), vagy nincs szignifikáns kapcsolat (Markos 2018)	kedvezőbb, vagy nincs szignifikáns kapcsolat (Fényes, Pusztai 2012b; Fényes 2015a, b; Bocsi et al. 2020)
a fiatal saját anyagi helyzete	kedvezőbb (ok-okozat?) (Kocsis 2021a; 2021b)	kedvezőbb (Hustinx 2001; Irvine és Schubotz 2010; Gyorgyovics et al. 2020; Fényes, Pusztai 2012b; Fényes 2015a; 2015 b; Bocsi et al. 2020)
szülői támogatás mértéke	inkább nem támogat (Szőcs 2021)	nincs adat
c, Kapcsolati tőke	kevesebb kapcsolat (Tinto 1997; Riggert et al. 2006) vagy nincs (Kocsis 2021a)	több kapcsolat (Pallay et al. 2022; Fényes 2015a és b; Bocsi et al. 2020)
Vallásosság hatása	csökkenti az esélyt (Markos 2018)	növeli az esélyt (Gyorgyovics et al. 2020; Fényes, Pusztai 2012a, b; Fényes 2015a, b; Bocsi et al. 2020; Markos 2018)
Településtípus hatása	városiak inkább (Roschin–Rudakov 2015), vagy nincs szignifikáns kapcsolat (Kocsis 2021b)	városokban felülreprezentált (Gyorgyovics 2020; Fényes, Pusztai 2012b; Fényes 2015a; 2015 b; Bocsi et al. 2020)

A KUTATÁS CÉLJAI, KÉRDÉSFELTEVÉSEI ÉS HIPOTÉZISEI

Kutatásunk célja a fiatalok fizetett és önkéntes munkavállalásának összevetése a fiatalok háttérjellemzői mentén. Kutatási kérdésünk, hogy milyen eltérések figyelhetők meg a kétféle munkaformát végző fiatalok demográfiai háttérében (nem és életkor), a kulturális tőkéjükben (a kérdezett és a szülő iskolázottsága, a fiatal magaskultúra-fogyasztása), az anyagi erőforrásaikban (a kérdezett és a szülő anyagi helyzete), a kapcsolatháló nagyságában (pl. a barátok száma), a fiatalok vallásosságában, és végül a fiatal lakóhelyének településtípusában, egy többváltozós modellben.

Hipotéziseinket a szakirodalom állításai (lásd 2. táblázat) alapján fogalmaztuk meg:

A demográfiai háttér hatására vonatkozó hipotézisünk az volt, hogy:

H1: A tanulás melletti fizetett munkavállalás inkább a férfiakra és idősebbekre, az önkéntes munka pedig inkább a nőkre és a fiatalabbakra jellemző a fiatalok körében.

A társadalmi háttér hatására vonatkozóan, az egyes tőkefajták, a vallásosság és a megkérdezett lakóhelyének típusa tekintetében fogalmaztuk meg feltevéseinket.

a, kulturális tőke

H2: Ha a fiatalnak magasabb az iskolai végzettsége, az mindkét munkafajta vállalásának esélyét növeli. A szülők iskolai végzettségét tekintve, míg az önkéntes munkavégzők szülei inkább magasan iskolázottak, addig a fizetett munkát végzők szülei inkább alacsonyabban iskolázottak lesznek. A magaskultúra-fogyasztás mindkét munkafajta vállalásának esélyét növeli.

b, anyagi tőke

H3: Mind a fizetett, mind az önkéntes munkát végző fiatalok saját anyagi helyzete kedvezőbb lesz, mint a többi fiatalé. A fiatal családjának anyagi háttere és a fizetett és az önkéntes munkavégzés között nem lesz egyértelmű kapcsolat. A fizetett munkavállalás gyakoribb lesz, ha a szülő nem támogatja anyagilag a fiatalt.

c, kapcsolati tőke

H4: A kiterjedt baráti kör növeli az önkéntesség esélyét, míg a fizetett munkavállalás és a kapcsolati tőke között nem lesz egyértelmű összefüggés.

d, vallásosság

H5: A vallásosság növeli az önkéntes munka és csökkenti a fizetett munkavállalás esélyét.

e, lakóhely településtípusa

H6: A településtípus nem hat a fizetett munkavállalás esélyére, míg az önkéntes munka inkább a városokban élőkre lesz a jellemző.

A KUTATÁS MÓDSZEREI

Adatbázis és minta. A jelen tanulmányban a Magyar Ifjúság Kutatás 2020 magyarországi adatfelvétele 8000 fős mintájának 2000 fős almintáját használtuk fel, ahol szerepeltek kérdések a kultúrafogyasztásról is. A kérdőív lekérdezése 2020 szeptembere és decembere között zajlott, a kitöltése 40-45 percet vett igénybe. A mintavétel több lépcsőben történt, rétegzett valószínűségi mintavétellel. Első lépcsőben a vizsgálandó (magyarországi) települések, második lépcsőben az adott településeken a felkeresendő címek kiválasztására került sor. A mintában 15-29 éves fiatalok szerepeltek, akik Magyarországon állandó lakóhellyel rendelkeztek a mintavétel idején. Az adatfelvétel során keletkező, az elméletileg elvárt mintamegoszlástól való kisebb eltéréseket súlyozással korrigálták, így a minta nemre, korcsoportra, régióra, településtípusra és iskolai végzettségre reprezentatív (Székely 2021).

Az elemzés módszere és a vizsgált változók. Kutatásunkban logisztikus regressziós módszerrel azt vizsgáltuk, hogy milyen háttérváltozók befolyásolják a fiatalok fizetett és önkéntes munkavállalását. Az első függő változónk, hogy végzett-e valaha fizetett munkát a fiatal tanulmányai mellett, akár nyáron, akár a tanév közben (a kérdésre 35,3 százalék válaszolt igennel). A második pedig az, hogy végzett-e valaha önkéntes tevékenységet akár tanulás, akár munka mellett (erre a kérdésre a mintában 15,8 százalék válaszolt igennel). Ez utóbbi arány jóval elmarad a korábbi trendektől (lásd az elméleti részt). Ennek hátterében állhat, hogy a 2020-as Magyar Ifjúság Kutatás az önkéntességet inkább munkaként értelmezte,[4] és nem a szabadidőből vett „időadomány”-ként, illetve beemelte a definícióba a „segítség és szívesség” kifejezést (Bartal 2022). Emellett az új típusú, karrierépítő önkéntesség, melynek motivációja a segítő szándék mellett a munkatapasztalat szerzése, tudások és skillek elsajátítása, illetve a szakmai kapcsolatok építése (Fényes 2021b), szintén nem feltétlenül fér bele a definícióba. Továbbá, a kérdőívben külön kérdések vonatkoztak az Iskolai Közösségi Szolgálatra, így ezt

[4] A kérdőívben szereplő definíció szerint az önkéntes tevékenység az a segítség, szívesség, amit önszántából, ingyen, ellenszolgáltatás nélkül más, családján, rokonán, közvetlen barátján kívüli személy, szervezet vagy a közösség javára végez valaki.

sem tekinthették (helyesen) az alanyok önkéntes tevékenységnek, mivel ez kötelező feltétele az érettségineknek.

A regressziós modelljeinkben azt vizsgáltuk, hogy a kérdezett neme, kora, iskolai végzettsége, a szülők iskolázottsága, a fiatal magaskultúra-fogyasztása, a kérdezett és a családja anyagi helyzete, a kérdezett szabadidős barátainak a száma, a fiatal vallásossága és végül lakóhelyének településtípusa hogyan befolyásolja a fizetett vagy önkéntes munkavállalás esélyét (a magyarázó változók leíró statisztikáját lásd az 3. táblázatban).

3. táblázat. A magyarázó változók leíró statisztikája

Nem	**férfi 51,6%**	**nő 48,4%**
Kor	átlag 22,4 év	szórás 4,25
Kulturális tőke		
- **a kérdezett diplomás vagy egyetemista**	igen 25%	nem 75%
- **szülő legmagasabb iskolai végzettsége (ref.: alapfok)**		53% apa alapfokú 45,2% anya alapfokú
	16,9% apa diplomás 16,7% anya diplomás	
	30,1% apa érettségizett 38,1% anya érettségizett	
- **magaskultúra-fogyasztás (index)[5]**	átlag 1,9	szórás 3,15
Anyagi tőke		
- **van saját megtakarítása**	29,2% van	70,8% nincs
- **egy kasszán él a szülőkkel**	50,1% egy kasszán él	49,9% külön kasszán él
- **szubjektív anyagi helyzet**	67,7% beosztással jól kijönnek vagy gondok nélkül élnek	32,3% éppen, hogy kijönnek vagy anyagi gondok közt élnek
Kapcsolati tőke		
- **szabadidős barátok száma**	átlag 3,5	szórás 2,81
Vallásos-e, önbevallás (ref.: nem tudja vagy nem vallásos)		45,2% nem tudja vagy nem vallásos
	5,4% egyház tanításait követi	
	49,4% maga módján vallásos	
Településtípus (ref.: község)		29,2% községi
	17,7% fővárosi	
	53,1% városi	

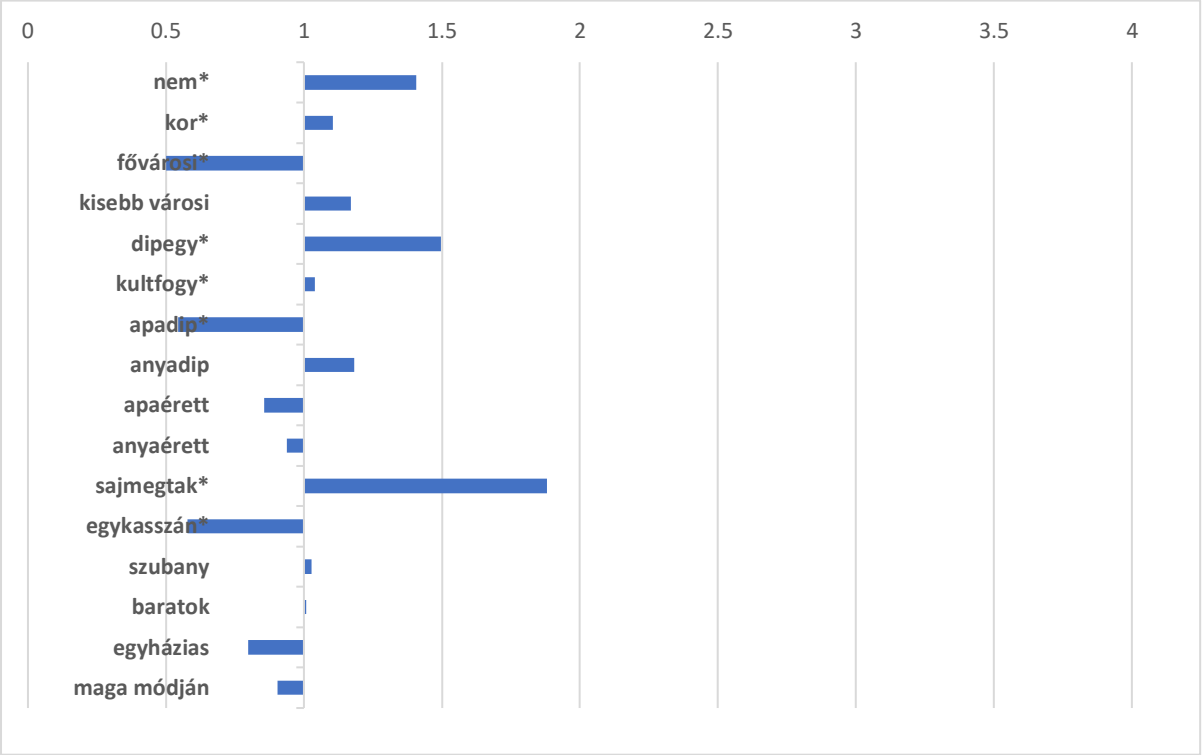
Forrás: Magyar Ifjúság Kutatás 2020 magyarországi adatbázisa alapján saját számítás.

[5] Az indexet a színház, art mozi, komolyzenei koncert, opera és múzeumlátogatási gyakoriságok alapján képeztük, ahol 0: (szinte) soha, 1: évente többször, 2: 2-3 havonta, 3: havonta többször, 4: hetente egyszer, 5: hetente többször értékek összege szerepelt.

EREDMÉNYEK

Logisztikus regressziós modelljeinkben a fiatalok fizetett és önkéntes munkavállalását befolyásoló tényezőket tártuk fel (az eredményeket lásd az 1. és a 2. ábrán).

1. ábra. A tanulás mellett végzett fizetett munkavállalás esélyét befolyásoló tényezők a fiatalok körében[6]

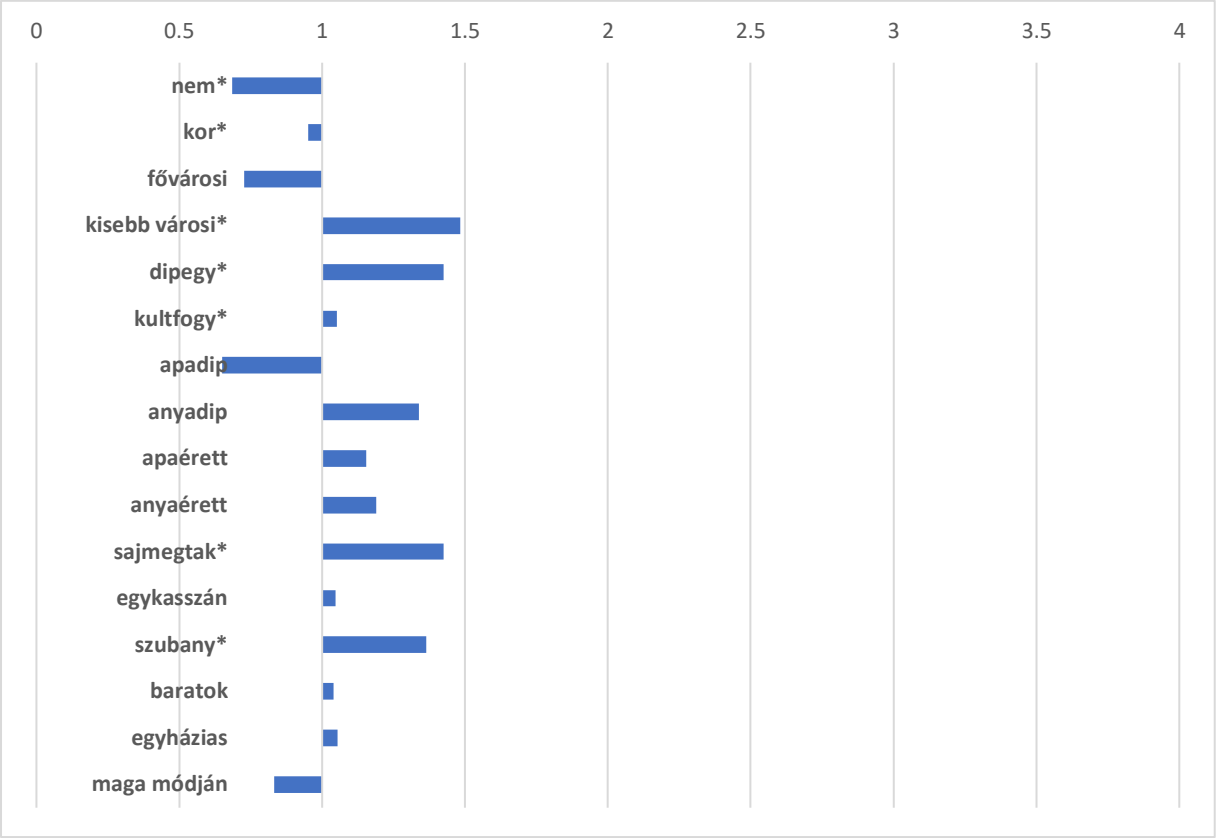


Forrás: Magyar Ifjúság Kutatás 2020 magyarországi adatbázisa alapján saját számítás.

A tanulmányok mellett végzett fizetett munka inkább jellemző a férfiakra, az idősebbekre, a nem fővárosiakra, a diplomásokra vagy egyetemistákra, ha a kérdezett apja nem diplomás, ha a fiatalnak van saját megtakarítása, ha külön kasszán él a szüleitől, és végül kissé növeli a fizetett munkavállalás esélyét az is, ha a fiatal magaskultúra-fogyasztása magasabb.[7] További eredmény, hogy az anya végzettsége, a család anyagi helyzete, a szabadidős barátok száma és a kérdezett vallásossága nem hat a fizetett munkavállalás esélyére.

[6] Logisztikus regressziós Exp (B) értékek, * ha p<0,05, Nagelkerke R-négyzet=0,197
[7] Az ok-okozati problémákra később térünk ki.

2. ábra. Az önkéntes munkavállalás esélyét befolyásoló tényezők a fiatalok körében[8]



Forrás: Magyar Ifjúság Kutatás 2020 magyarországi adatbázisa alapján saját számítás.

Az önkéntes munkavállalás inkább jellemző a nőkre, az esélyét növeli, ha fiatalabb, ha diplomás vagy egyetemista, ha kisebb városban él, ha van a fiatalnak saját megtakarítása, ha a család szubjektív anyagi helyzete jobb, és végül, ha valakinek nagyobb a magaskultúra-fogyasztása. Nincs hatással az önkéntesség esélyére a szülők iskolai végzettsége, hogy a fiatal egy kasszán él-e a szülőkkel, és végül a barátok száma és a vallásosság sem.[9]

Első hipotézisünkkel és a szakirodalommal összhangban tehát többváltozós elemzésünk azt mutatta, hogy a fizetett munkavállalás inkább a férfiakra, míg az önkéntes munkavállalás inkább a nőkre jellemző. Ennek magyarázata lehet, hogy a fiatalok körében még mindig a hagyományos nemi szerepek érvényesülnek, mely szerint a férfi elsődlegesen a kenyérkereső, a nők funkciója pedig az érzelmi támogatás. Továbbá, hipotézisünkkel összhangban a fizetett munka inkább az idősebbre, az önkéntes munka (akár tanulás, akár munka mellett) pedig inkább a fiatalabbakra jellemző. Ez utóbbi hátterében állhat, hogy a fiatalok körében az

[8] Logisztikus regressziós exp (B) értékek, * ha p<0,1, Nagelkerke R-négyzet=0,068
[9] Ugyanebben az adatbázisban, de más magyarázó változók bevonásával az önkéntesség esélyét növelte, ha a megkérdezett nő, ha az apa nem diplomás, illetve, ha a fiatalnak van saját megtakarítása (Bocsi et al. 2023).

oktatási rendszerből való kilépéssel csökken az önkéntes munkavállalás esélye, és csak később kezd növekedni, majd a középkorúaknál éri el a csúcspontot (Wilson 2000).

A kulturális tőkével kapcsolatos (második) hipotézisünkkel összhangban a fizetett és önkéntes munka esélyét növelte, ha a fiatal magasabb végzettségű, azaz diplomás vagy egyetemista. Továbbá, a magas kulturális aktivitás, a kérdezett iskolázottságától függetlenül, de kis mértékben növelte mindkét munkaforma előfordulását, összhangban Markos (2018) eredményeivel. Azonban, hipotézisünkkel szemben, az önkéntesek szüleinek végzettsége nem feltétlenül magasabb. Az a feltételezés, hogy az értelmiségi szülők körében jellemző egy speciális attitűd, ahol a közjó szolgálata, az altruizmus és a posztmaterialista értékek dominálnak, és emiatt gyakoribb lesz az önkéntes munka a gyermekeik körében, nem nyert megerősítést. Az önkéntesség esélyére nem hatott a szülők végzettsége, míg a fizetett munkavállalás esélyét, Kocsis (2021a, 2021b) eredményeivel összhangban, az növelte, ha az apa nem diplomás. Ez utóbbi eredmény magyarázata lehet, hogy a nem értelmiségi szülők esetén a materialista értékrend dominál, ahol a munkavállalás elsődleges motivációja a magas pénzkereset. Továbbá ez az eredmény a férfiak kenyérkereső szerepével is összefügghet, azaz, ha az apák alacsonyabban iskolázottak, körükben érvényesül a hagyományos nemi szerepfelfogás, és így ők buzdítják gyermekeiket a fizetett munkavállalásra a tanulás mellett.

Eredményeink szerint tehát a diplomás szülők gyerekei egyik munkaformában sem felülreprezentáltak. Ennek hátterében a tanulmányok sikerességének nagyobb prioritása állhat az értelmiségi családokban, amit a munkavállalás esetleg akadályozhat. Ide kapcsolódik az az eredmény is, hogy hatodik hipotézisünkkel részben összhangban a fővárosiak is kisebb eséllyel végzik mindkét munkaformát, mint a más településeken élők. A fizetett munka esélyét az növeli, ha a fiatal nem fővárosi, az önkéntes munka esélyét pedig az, ha kisebb városban él.

Az anyagi erőforrásokat tekintve, harmadik hipotézisünkkel összhangban, ha a fiatalnak van saját megtakarítása, ez növeli mind a fizetett-, mind az önkéntes munkavállalás esélyét, bár a fizetett munkavállalás esetén felléphet felcserélődhet az ok és az okozat. A fizetett munkavállalás esélyét még az növelte, ha a fiatal külön kasszán él a szüleitől, míg az önkéntes munkavállalás esélye akkor volt nagyobb, ha jobb a fiatal családjának szubjektív anyagi helyzete. Ez utóbbi eredmény hátterében állhat, hogy a család jobb anyagi helyzete esetén érvényesülhet az önkéntes munkavállalás befektetés-jellege, azaz, a megszerzett munkatapasztalat, a skillek, a tudások és a kapcsolati tőkék hasznosak lehetnek a

karrierépítésben. Jellemző lehet ezekben a családokban továbbá a posztmodern munka-attitűd is, ahol a munkavállalás célja a barátok szerzése, a szabadidő hasznos eltöltése (Pusztai – Márkus 2019).

Végül, negyedik és ötödik hipotézisünkkel szemben, a kiterjedtebb szabadidős baráti körnek és a vallásosságnak a vizsgált fiatalok körében nem volt hatása a fizetett és az önkéntes munkavállalás esélyére.

ÖSSZEGZÉS

Kutatásunkban a Magyar Ifjúság Kutatás 2020 magyarországi adatain vizsgáltuk, hogy milyen hatása van a fiatalok szociodemográfiai hátterének arra, hogy végzett-e valaki fizetett munkát a tanulmányai mellett, illetve, hogy végzett-e valaha önkéntes munkát. Célunk a két munkaforma összevetése volt a fiatalok háttértényezői mentén, különös tekintettel a kulturális, anyagi, és kapcsolati erőforrásaikra.

Összességben Markos (2012; 2014; 2018) hipotézise, hogy a jobb háttérű fiatalok megengedhetik maguknak, hogy önkéntes munkát végezzenek, míg a rosszabb hátterűek kénytelenek fizetett munkát vállalni, adataink szerint csak részben igazolódott. Eredményeink szerint a tanulás melletti fizetett munkákat kínáló munkáltatók és a fiatalokat foglalkoztató önkéntes szervezetek potenciális célcsoportja hasonló volt abban, hogy a fiatal munkavállalók elsősorban diplomások vagy felsőoktatási hallgatók, nem fővárosi lakosok, jobb anyagi helyzetűek, akiknek van saját megtakarításuk, illetve aktívabb magaskultúra-fogyasztók. A különbség abban volt, hogy a fizetett munkavállalók inkább a férfiak és idősebb fiatalok, míg az önkéntes munkavállalók inkább a nők és a fiatalabbak. Továbbá, a társadalmi hátteret tekintve, az eredmények azt mutatták, hogy a fizetett munkavállalás esélye akkor nagyobb, ha az apa nem diplomás és a fiatal a szüleitől külön kasszán él, az önkéntes munka esélye pedig akkor nagyobb, ha a fiatal családja jobb anyagi helyzetben van.

Kutatásunk korlátja, hogy kevés olyan szakirodalom áll rendelkezésre, mely átfogóan vizsgálta a 15-29 éves korcsoportot, és nem csak külön az egyetemistákat vagy a középiskolásokat, így hipotéziseinkben sem tudunk mindig a megfelelő szakirodalmakra támaszkodni. Továbbá kutatásunk másodadatelemzés-jellege miatt a Magyar Ifjúság Kutatás 2020 kérdőív meglévő adataira tudtunk csak támaszkodni a regressziós elemzéseink magyarázó és függő változóinak kialakításakor.

A szociodemográfiai háttér hatását a fizetett és önkéntes munka gyakoriságára, aktív (egy éven belüli) jellegére, a tanulmányokhoz való kapcsolódására és végül a motivációira, ebben az adatbázisban nem tudtuk összevetni. További terveink közt szerepel a jelen vizsgálat megismétlése a Magyar Ifjúság Kutatás 2020 Magyarországon kívüli adatain, illetve egy 2023 őszére tervezett nagymintás, több kelet- és közép európai országban zajló egyetemista-lekérdezésben is elemezni a fenti kérdésköröket.

IRODALOM

Balogh Vivien – Nagy Nikoletta – Solymosi Petra Emma (2021): A család szerepe a munkavállalásban egyetemisták körében. *Különleges Bánásmód-Interdiszciplináris folyóirat*, 7(2) pp. 7-19. DOI: https://doi.org/10.18458/kb.2021.2.7

Bartal Anna Mária (2010): Élnek köztünk boldog emberek is… – a magyar önkéntesek és nem-önkéntesek jellemzői a 2008 évi Európai Értékrend Vizsgálat tükrében. In. Rosta Gergely – Tomka Miklós (szerk.): *Mit értékelnek a magyarok? Az Európai Értékrend Vizsgálat 2008. évi magyar eredményei.* Budapest: OCIPE Magyarország, Faludi Ferenc Akadémia. pp. 143-186.

Bartal Anna Mária (2022): Ifjúsági önkéntesség 2020 – avagy a hazai önkéntes-kutatások néhány falra hányt borsójáról. *Önkéntes Szemle*, 2(3) pp. 131-138. DOI: 10.53585/OnkSzem.2022.3.131-138

Bauer Béla – Pillók Péter – Ruff Tamás – Szabó Andrea – Szanyi F. Eleonóra – Székely Levente (2016): *Ezek a mai magyar fiatalok! Magyar Ifjúság Kutatás 2016 első eredményei.* Budapest: Új Nemzedék Központ Nonprofit Kft.

Becker, Penny Edgell – Dhingra, Pawan H. (2001): Religious involvement and volunteering: implications for civil society. *Sociology of Religion*, 62(3) pp. 315-335. DOI: https://doi.org/10.2307/3712353

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

Bocsi Veronika (2013). *Az idő a campusokon*. Szeged: Belvedere Meridionale. https://doi.org/10.14232/belvbook.2013.58501

Bocsi Veronika – Fényes Hajnalka – Markos Valéria (2023): A szabadidő-felhasználás és az önkéntesség kapcsolatának vizsgálata a magyarországi fiatalok körében. *Önkéntes Szemle* 3(1) pp. 25-56. DOI: https://doi.org/10.53585/onkszem.2023.1.25-56

Bocsi Veronika – Ceglédi Tímea – Kocsis Zsófia – Kovács Karolina Eszter – Kovács Klára – Müller Anetta – Pallay Katalin – Szabó Barbara Éva – Szigeti Fruzsina – Tóth Dorina Anna (2019): The discovery of the possible reasons for delayed graduation and dropout in the light of a qualitative research study. *Journal of Adult Learning Knowledge and Innovation* 3(1) pp. 27-38. DOI: 0.1556/2059.02.2018.08

Bourdieu, Pierre (1986): The forms of capital. In. Richardson, John G. (ed.): *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. New York: Greenwood Press, pp. 241-258.

Ceglédi Tímea (2018): *Ugródeszkán. Reziliencia és társadalmi egyenlőtlenségek a felsőoktatásban*. Debrecen: CHERD-Hungary. https://mek.oszk.hu/18900/18942/ (Letöltve: 2023.08.22.)

Czike Klára – Kuti Éva (2006): *Önkéntesség, jótékonyság és társadalmi integráció.* Budapest: Nonprofit Kutatócsoport Egyesület, Önkéntes Központ Alapítvány. https://mek.oszk.hu/04300/04310/ (Letöltve: 2023.08.22.)

Du Bois-Reymond, M. (1998): I don't want to commit myself yet: young people's life concepts. *Journal of Youth Studies*, 1(1) pp. 63-79.DOI: doi:10.1080/13676261.1998.10592995

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

Fényes Hajnalka – Pusztai Gabriella (2012b): Volunteering among higher education students, focusing on the micro-level factors, *Journal of Social Research and Policy*, 3(1), pp. 73-96. http://hdl.handle.net/2437/166283 (Letöltve: 2023.08.22.)

Fényes Hajnalka (2015a): Effect of religiosity on volunteering and on the types of volunteering among higher education students in a cross-border Central-Easten European Region. *Acta Universitatis Sapientiae. Social Analyses*, 5(2) pp. 181-203. http://hdl.handle.net/2437/166283

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

Fényes Hajnalka (2021a): Paid work alongside higher education studies as an investment in human capital. *CEPS Journal*, 11(2) pp. 231-250. DOI: 10.26529/cepsj.691

Fényes Hajnalka (2021b): Az elmúlt tíz év kutatási eredményei a felsőoktatási hallgatók önkéntességéről. *Önkéntes Szemle*, 1(1) pp. 56-68. DOI: https://doi.org/10.53585/OnkSzem.2021.1.56-68

Fényes Hajnalka – Kocsis Zsófia – Mohácsi Márta – Pusztai Gabriella (2023): Motivation for paid work and their determinants among higher education students. *Journal of Education and Work* (megjelenés alatt)

Fényes Hajnalka – Mohácsi Márta (2022): Az önkéntesség karrierépítő szerepe a felsőoktatásban. *Metszetek*, 11(1), pp. 146-160. DOI: https://doi.org/10.18392/metsz/2022/1/9

Flash Eurobarometer (2019): How do we build a stronger, more united Europe? The views of young people. http://forumfrancaisjeunesse.fr/wp-content/uploads/2019/08/stronger_united_Europe_views-of-young-people.pdf (Letöltve: 2023.01.07.)

Gáti Annamária – Róbert Péter (2013): Employment during studies – a necessity or an investment? In: Garai, Orsolya and Veroszta, Zsuzsanna (eds): *Hungarian Graduates 2011*. Budapest: Educatio Public Services Non-profit LLC.

Gazsó Tibor (2012): Munkaerőpiaci helyzetkép. In. Székely Levente (szerk.): *Magyar Ifjúság 2012 – Tanulmánykötet*. Budapest: Magyar Közlöny Lap- és Könyvkiadó, pp. 127-152.

Gyorgyovich Miklós – Menich Dóra – Simon Nikolett – Kollár Dávid – Szadorai Dóra (2020): *Önkéntesség Magyarországon 2018*. Budapest: Századvég Kiadó.

Hustinx, Lesley (2001): Individualisation and new styles of youth volunteering: An empirical exploration. *Voluntary Action*, 3(2). pp. 57-76.

Hvozdetska, Bohdanna – Varha, Nataliia – Nikon, Nataliia – Kocsis Zsófia – Kovács Klára (2020): Migratory moods and temporary employment of students of Central and Eastern Europe. *Italian Sociological Review*, 10(2) pp. 305-326. DOI: doi:10.13136/isr.v10i2.342

https://www.researchgate.net/publication/343852173_Migratory_Moods_and_Temporary_Employment_of_Students_of_Central_and_Eastern_Europe Letöltve: 2023.08.22.
Irvine, Christine – Schubotz, Dirk (2010): Youth volunteering: making a difference to community relations. *Research Update*, 67. (August)
DOI: https://www.ark.ac.uk/ylt/results/2010-VOLUNTEERING.pdf
Juknevičiusa, Stanislovas – Savicka, Aida (2003): From restitution to innovation: volunteering in postcommunist countries In. Dekker, Paul – Halman, Loek (eds.): *The Values of volunteering. Cross-cultural perspectives*. New York-Boston-Dordrecht-London-Moscow, Kluver Academic/Plenum Publishers, pp. 127-141. DOI: https://doi.org/10.1007/978-1-4615-0145-9_8
Kocsis Zsófia (2021a): A fizetett munkavállalás hatása a felsőoktatási hallgatók egyetemi pályafutására. *Educatio*, 30(1) pp. 135-145. DOI: https://doi.org/10.1556/2063.30.2021.1.11
Kocsis Zsófia (2021b): A hallgatói munkavállalás sajátosságai az Európai Felsőoktatási Térség keleti régiójában. In: Varha, Nataliia – Hvozdetska, Bohdanna (eds.): *Challenges and opportunities of the modern risk society: socio-cultural, economic and legal aspects*. Praha: Oktan Print, pp. 154-169.
Kocsis Zsófia (2019): Középiskolai diákok munkához és továbbtanuláshoz fűződő viszonya.*Educatio*, 28 (1) pp. 158-165. DOI: https://doi.org/10.1556/2063.28.2019.1.12
Központi Statisztikai Hivatal (2011): *Önkéntes munka Magyarországon.* www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/pdf/onkentesmunka.pdf (Letöltve: 2023.08.22.)
Kun András (2017): Hallgatói vélemények szakmai gyakorlatról és tanulás melletti munkavégzésről. *International Journal of Engineering and Management Sciences*, 2(4) pp. 286-297.
DOI: https://doi.org/10.21791/ijems.2017.4.24.
Markos Valéria (2012): A munkaerőpiacra való belépés módjai felsőfokú tanulmányok folytatása mellett. *Metszetek*, 1(2-3) pp. 93-101.
Markos Valéria (2014): Egyetemisták a munka világában. In. Szabó Ildikó – Fényes Hajnalka (szerk.): *Campus-lét a Debreceni Egyetemen. Ifjúságszociológiai tanulmányok*. Debrecen: DuPress, pp. 109-132. https://mek.oszk.hu/13900/13914/ (Letöltve: 2023.08.22.)
Markos Valéria (2018): Az önkéntes és fizetett munkát végző hallgatók családi hátterének és munkaérték preferenciáinak vizsgálata. *PedActa*, 8(2) pp. 1-16.
Markos Valéria (2020): *Úton a felelős állampolgári lét felé. Az iskolai közösségi szolgálat közvetlen és közvetett hatásai*. Debrecen: CHERD-H. https://mek.oszk.hu/21000/21006/ (Letöltve:2023.08.22.)
Masevičiūtė, Kristina – Šaukeckienė, Vaida – Ozolinčiūtė, Egle (2018): *Eurostudent VI. Combining studies and paid jobs*. Vilnius: UAB Araneum.
https://www.studocu.com/en-nz/document/university-of-auckland/sociology-for-auckland/tr-paid-jobs-university-of-auckland/49935618 (Letöltve: 2023.08.22.)
Mohácsi Márta – Fényes Hajnalka (2023): A szociális területen tanuló felsőoktatási hallgatók család- és karriertervei egy kelet-magyarországi pilot-kutatás tükrében. *Metszetek* (megjelenés alatt)
Musick, Mark A. – Wilson, John (2008): *Volunteers: A social profile.* Indianapolis: Indiana University Press
Nyüsti Szilvia (2018): Megélhetési stratégiák a felsőoktatásban. In. Hámori Ádám (szerk.): *Erőforrások, eredmények és élmények a felsőoktatásban. Az Eurostudent VI. nemzetközi hallgatói kutatás magyarországi eredményei*. Budapest: Oktatási Hivatal, pp. 26-43.
Oesterle, Sabrina – Johnson, Monica Kirkpatrick – Mortimer, Jeylan, T. (2004): Volunteerism During the Transition to Adulthood: A Life course perspective. *Social Forces*, 82(3) pp. 1123-1149.
DOI: https://doi.org/10.1353/sof.2004.0049

Pallay Katalin – Markos Valéria – Fényes Hajnalka (2022): *Kárpátaljai fiatalok önkéntes tevékenysége a 2022-es orosz-ukrán háború idején*. *Önkéntes Szemle*, 2(4) pp. 3-26.
DOI: https://doi.org/10.53585/OnkSzem.2022.4.3–26
Perna, Laura W. (2010): *Understanding the working college student: New research and its implications for policy and practice*. Herndon: Stylus Publishing
DOI: https://doi.org/10.4324/9781003448495
Perpék Éva (2012): Formal and informal volunteering in Hungary - Similarities and differences. *Corvinus Journal of Sociology and Social Policy,* 3(1) pp. 59-80.
DOI: https://doi.org/10.14267/cjssp.2012.01.03
Pusztai Gabriella (2015): *Pathways to success in higher education*. Bern: Peter Lang GmbH.
DOI: https://doi.org/10.3726/978-3-653-05577-1
Pusztai Gabriella – Kocsis Zsófia (2019): Combining and balancing work and study on the Eastern Border of Europe. *Social Sciences*, 8(6), 193.
DOI: 10.3390/socsci8060193
Pusztai Gabriella – Márkus Zsuzsanna (2019): Paradox of assimilation among indigenous higher education students in four central European countries. *Diaspora, Indigenous, and Minority Education*, 13(4) pp. 201-216. DOI: doi:10.1080/15595692.2019.1623193
Putnam, Robert D. (2000): *Bowling alone: the collapse and revival of American community.* Simon and Schuster: New York. DOI: https://doi.org/10.1145/358916.361990
Riggert, Steven C. – Boyle, Mike – Petrosko, Joseph M. – Ash, Daniel – Rude-Parkins, Charoline (2006): Student employment and higher education: Empiricism and contradiction. *Review of Educational Research*, 76(1) pp. 63-92. DOI: https://doi.org/10.3102/00346543076001063
Roshchin, Sergey – Victor Rudakov (2015): *Russian university students and the combination of study and work: Is it all about earning, learning or job market signaling?* SSRN Electronic JournalRuiter, Stijn – de Graaf-Nan Dirk (2006): National Context. Religiosity, and Volunteering: Results from 53 Countries. *American Sociological Review*, 71(2) pp. 191-210.
DOI: https://doi.org/10.1177/000312240607100202
Sackmann, Reinhold – Wingens, Matthias (2001): Theoretische Konzepte des Lebenslaufs: Übergang, Sequenz und Verlauf. In. Sackmann, Reinhold and Wingens, Matthias (eds.): *Strukturen des Lebenslaufs: Übergang – Sequenz – Verlauf. Statuspassagen und Lebenslauf.* Weinheim: Juventa Verlag, pp. 17-48.
Svendsen, Gunnar Lind H. – Svendsen, Gert Tinggaard (2016): Homo voluntarius and the Rural Idyll: Voluntary work, trust and solidarity in rural and urban areas. *Journal of Rural and Community Development*, 11(1) pp. 56-72
DOI: https://journals.brandonu.ca/jrcd/article/view/1375
Székely Levente (2021) (szerk.): *Magyar fiatalok a koronavírus-járvány idején. Tanulmánykötet a Magyar Ifjúság Kutatás 2020 eredményeiről.* Budapest: Enigma 2001 Kiadó és Médiaszolgáltató Kft.
Szőcs Andor (2014): „Teher alatt nő a pálma: hallgatók munkához való viszonya a Debreceni Egyetemen" In. Fényes Hajnalka – Szabó Ildikó (szerk.): *Campus-lét a Debreceni Egyetemen. Ifjúságszociológiai tanulmányok*. Debrecen: Debreceni Egyetemi Kiadó, pp. 159-182.
https://mek.oszk.hu/13900/13914/ (Letöltve: 2023.08.22.)
Szőcs Andor (2021): Student work in the years after the expansion of higher education. PhD dissertation, University of Debrecen.
https://dea.lib.unideb.hu/items/4ebe4032-f931-48e3-ae2a-0c585b081ee7 (Letöltve: 2023.0822.)

Tinto, Vincent (1997): Classrooms as communities: Exploring the educational character of student persistence. *The Journal of Higher Education*, 68(6) pp. 599-623.
DOI: 10.1080/00221546.1997.11779003
van Tienen, Marike – Scheepers, Peer – Reitsma, Jan – Schilderman, Hans (2011): The role of religiosity for formal and informal volunteering in the netherlands. *Voluntas*, 22(3.) pp. 365-389.
DOI: https://doi.org/10.1007/s11266-010-9160-6
Voicu, Malina – Voicu, Bogdan (2003): Volunteering in Romania. A rara avis. In. Dekker, Paul – Halman Loek (eds.): *The Values of volunteering. Cross-cultural perspectives*. New York– Boston – Dordrecht – London – Moscow: Kluver Academic/Plenum Publishers, pp. 143-160.
DOI: https://doi.org/10.1007/978-1-4615-0145-9_9
Warren, John Robert – LePore, Paul C. – Mare, Robert D. (2000): Employment during high school: Consequences for students' grades in academic courses. *American Educational Research Journal*, 3(4) pp. 943-969. DOI: https://doi.org/10.5328/jver26.3.366
Wilson, John – Musick, Mark (1997): Who cares? Toward an integrated theory of volunteer work. *American Sociological Review*, 62(5) pp. 694-713. DOI: https://doi.org/10.2307/2657355
Wilson, John (2000): Volunteering. *Annual Review of Sociology*, 26(25). pp. 215-240.
DOI: https://doi.org/10.1146/annurev.soc.26.1.215

ÖNKÉNTES SZEMLE

3. évfolyam (2023)
3. szám, 55-71.
www.onkentesszemle.hu

„HELYIÉRTÉKBŐL" REGIONÁLIS ÉRTÉK – EGY BALATON-PARTI KULTURÁLIS CIVIL SZERVEZET HUSZONÖT ÉVES MŰKÖDÉSÉNEK EREDMÉNYEI ÉS GYAKORLATA AZ ÖNKÉNTES-KOORDINÁCIÓ TERÉN

ANTAL ÁGNES[1] – DÓRI ÉVA[2] – SZALAI TÜNDE[3]

Absztrakt

A balatonboglári „Helyiérték" Gondolkodók és Alkotók Regionális Egyesületét, mint kulturális civil szervezetet, 1998-ban abból a célból kiindulva hozták létre alapítói, hogy a szervezet a lakosság és a nyári fürdővendégek számára kulturális, közösségi programokat nyújtson, valamint erős települési és kulturális kötődést alakítson ki a fiatalok között, ami gátja lehet elvándorlásuknak a térségből. A Helyiérték Egyesület 25 éves működése alatt három olyan kulturális rendezvény – a Légrádi Antal Tehetségkutató Rockfesztivál, a Méta Fesztivál, valamint a „Jazz és a Bor" fesztiválja – szervezőjévé és rendezőjévé vált, melyek a Balaton-régió meghatározó eseményeivé lettek. Mindezeken túl az ezredforduló óta az egyesület egyre nagyobb hangsúlyt fektetett a közéleti szerepvállalásra és fontos szerepet tölt be a helyi, valamint a regionális ifjúság-szakmai munkában. Az esettanulmány fő célja, hogy ismertesse azokat – a kulturális fesztiválok és programok, valamint a szakmai munka megvalósítása terén – az elért eredményeket, amelyeket az egyesület a tagi- és a kötődő önkénteseire, azok munkájára támaszkodva valósított meg. Kiemeljük, hogy az önkéntes-koordináció sajátosságát az önkéntesek eltérő szervezeti, települési kötődése, valamint önkéntességük változó gyakorisága határozza meg. Ez a kihívás nagyban befolyásolta az önkéntes-koordináció fejlődését is az elmúlt 25 évben, amely a „csinálva tanulásból" jutott el a tudatosabb és szervezettebb önkéntes-koordináció felé. Bemutatjuk egyrészt, hogy az önkéntesek toborzása terén az egyesület nagyban alapoz helyi társadalmi beágyazottságára, valamint arra a társadalmi- és kulturális tőkéjére, amelyet negyedszázados működése alatt felhalmozott. Másrészt leírjuk, hogy az önkéntesek foglalkoztatása változatos tevékenységek által, team munkában és az önkéntesség gyakorisága szerinti differenciálás, valamint a közösségszervezés és a folyamatos elismerés mentén történik. Harmadrészt feltárjuk azt a szereptúlterheltséget, amivel az önkéntes-koordinátornak meg kell küzdenie a szervezés során. A Helyiérték Egyesület büszke arra a kiterjedt és mélyen gyökerező társadalmi pozíciójára, amit elért, és arra a regionálissá vált kulturális tevékenységére, amelyet az elmúlt 25 év alatt megvalósított.

[1] *Antal Ágnes, közösségszervező, a „Helyiérték" Gondolkodók és Alkotók Regionális Egyesület tagja.*
[2] *Dóri Éva, a PTE BTK HFMI Művelődéstudományi Tanszékének oktatója a „Helyiérték" Gondolkodók és Alkotók Regionális Egyesület alapítótagja.*
[3] *Szalai Tünde, közművelődési szakember, szakoktató a „Helyiérték" Gondolkodók és Alkotók Regionális Egyesület alapítótagja és programkoordinátora.*

Kulcsszavak: kulturális civil szervezet, fesztiválok, Balaton-régió, helyi társadalom, társadalmi tőke, önkéntes-koordináció, epizodikus önkéntesek

From „Local Value" to regional value – a cultural nonprofit organisation at lake Balaton: twenty-five years of operation and results in volunteer coordination

Agnes Antal – Éva Dóri – Tünde Szalai

Abstract

The Local Value („Helyiérték") – Regional Association of Thinkers and Creators was founded in 1998 as a cultural non-profit organisation in Balatonboglár with the aim to provid cultural and community activities for residents and summer visitors and to develop strong local and cultural ties for young people to prevent migration from the area. During its 25 years of operation, the Local Value (Helyiérték) Association has organised and hosted three cultural events – the Antal Légrádi Talent Rock Festival, the Méta Festival and the Jazz and Wine Festival – which have become key events in the Lake Balaton region. In addition, since the millennium, the association has increasingly focused on public engagement, and it plays an important role in local and regional work with youth. The main purpose of the case study is to present the achievements of the association in the realisation of cultural festivals and programmes, as well as professional work, which have been achieved is a result of the work of its member and affiliated volunteers. We emphasise that the specificity of volunteer coordination is determined by the different organisational and municipal affiliations of the volunteers and the varying frequency of their volunteering. This challenge has also greatly influenced the development of volunteer coordination over the last 25 years, which has moved from learning by doing to more conscious and organised volunteer coordination. We will also showthat the association relies heavily on its local social embeddedness and the social and cultural capital it has accumulated over a quarter of a century of operation to recruit volunteers. In addition, we describe how the employment of volunteers is accomplished through a variety of activities, team work, and differentiation in the frequency of volunteering, as well as community mobilization, and ongoing recognition. Finally, we explore the role overload that the volunteer coordinator has to cope with during organisation. The Local Values (Helyiérték) Association is proud of the extensive and deep-rooted social position it has achieved and the regionalised cultural activities it has carried out over the last 25 years.

Keywords: cultural nonprofit organisation, festivals, Lake Balaton region, local society, social capital, volunteer coordination, episodic volunteers,

---

BEVEZETÉS

Az egy ifjúsági klubból kinőtt és formalizálódott „Helyiérték" Gondolkodók és Alkotók Regionális Egyesülete éppen 25 éve szervez Balatonbogláron három olyan kulturális, könnyű- és népzenei fesztivált – a Légrádi Antal Tehetségkutató Rockfesztivált, a Méta Fesztivált, valamint a „Jazz és a Bor" fesztiválját –, amelyek túllépve a helyi kereteket, regionális

rendezvényekké váltak a Balaton partján. Ezen túlmenően az egyesület fennállása óta tevékeny résztvevője – a balatonboglári intézményekkel és más civil szervezetekkel együtt – olyan kulturális projekteknek és programoknak, amelyeknek három fő célja van és volt. Egyrészt a helyi lakosság kulturális, közösségi igényeinek kiszolgálása, a fiatalok megtartása, másrészt a nyári fürdővendégeknek, turistáknak a szabadidő hasznos eltöltésére megfelelő kulturális rendezvények biztosítása. Harmadrészt pedig a városból elszármazott egykori balatonbogláriak „visszacsalogátása" a településre, települési kötődésük erősítése e rendezvények, fesztiválok által.

Az egyesület tevékenységi céljainak megvalósítását – alapítása óta – az önkéntességre alapozta, és az elmúlt 25 évben a „csinálva tanulásból" lassan alakult ki egy tudatosabb önkéntes-koordináció, noha ez még ma sem teljesen a tankönyvi önkéntes-menedzsmenti módszerek szerint valósul meg. Önkénteseink bázisát kezdettől fogva a tagi önkéntesek adták, akikhez – a városlakó és az egykor volt, elszármazott tagokból rekrutálódó – kötődő önkénteseket[4] vonunk be. Ez utóbbiak többsége olyan alkalmi, epizodikus önkéntes, akik évente rövidebb vagy hosszabb időre térnek vissza az egyesülethez, főként a fesztiválok megvalósítását segítve. Pontosan ez adja az önkéntes-koordináció sajátosságát és kihívásait, hogy miként lehet bevonni, foglalkoztatni – szervezeti- és települési kötődésében, valamint önkéntességük gyakoriságában – különböző csoportokat a kulturális programok megvalósítása során.

Mindezekből kiindulva esettanulmányunk célja – azon túl, hogy részletesen ismertetjük az egyesület negyedszázados tevékenységének főbb szakaszait és eredményeit –, hogy egyrészt bemutassuk a Helyiérték Egyesület példáján azt a folyamatot, ahogy az önkéntes-koordináció egyre tudatosabbá vált a szervezetben, másrészt, hogy kitérjünk önkénteseink és tevékenységeik bemutatására azért, hogy érzékeltessük azokat a kihívásokat, amelyek a három különböző típusú önkéntes-csoport foglalkoztatása terén felmerültek, remélve, hogy más kulturális vagy egyéb civil szervezetek számára is tanulságokkal szolgálhat a példánk.

Esettanulmányunk első részében bemutatjuk Balatonboglárt és a település kulturális, civil életét azért, hogy érzékeltessük a Helyiérték Egyesület közösségi beágyazódását, kapcsolatait és együttműködéseit, illetve a tevékenysége által adott válaszok indokoltságát a település

[4] Kötődő önkénteseknek nevezzük az olyan önkénteseket, akik nem tagjai a szervezetnek, hanem „csak" mint önkéntesek kapcsolódnak, mivel egyetértenek a szervezet missziójával, céljaival és azt munkájukkal is segíteni kívánják.

gazdasági- és társadalmi kihívásaira. Ezt követően ismertetjük az egyesület 25 éves tevékenységének főbb szakaszait, programjait és eredményeit. Majd pedig bemutatjuk az egyesület önkéntesbázisának szerkezetét, az önkéntesek foglalkoztatásának típusait, valamint az önkéntes-koordináció feladatait és kihívásait. Végezetül kitekintést teszünk jövőbeni tervek és lehetőségek felé.

BALATONBOGLÁR, VALAMINT A TELEPÜLÉS CIVIL, KULTURÁLIS ÉLETÉNEK RÖVID BEMUTATÁSA

Balatonboglár történeti, társadalmi, gazdasági jellemzői

Balatonboglár a Balaton déli partján fekvő, több évszázados múltra visszatekintő, páratlan természeti környezettel körülvett, 5173 főt számláló település, amelynek népessége folyamatosan csökken.[5] A település gazdasági és társadalmi karakterét a kereskedelem és üdülőövezeti jellege formálta másfél évszázadon át. A reformkorban a Fiuméig húzódó Déli Vasút megépülése intenzív kereskedelmi-gazdasági, valamint polgárosodási folyamatokat indított el a településen. A századfordulótól válik Boglár a fővárosi polgárság fürdővárosává, rekreációs helyévé. A településfejlesztés (takarékpénztár és vásárcsarnok nyitása, víz- és elektromos közművek kiépítése, fürdőélet fellendítése) valamint a település szellemi és kulturális életének alakítása és szervezése a birtokosok, helyi szolgáltatók és villatulajdonosok közös célkitűzése volt (Laczkó 1988). A második világháborút követően a község gazdasági és társadalmi jellemzőit négy évtizeden át egyrészt az ipari méreteket öltő szőlő- és gyümölcstermesztés, valamint a bortermelés határozta meg. A környező kisebb szövetkezetekből és gazdaságokból 1956-ban alapították meg az országos szőlőtermesztési kísérleteknek is helyszínt adó Balatonboglári Állami Gazdaságot (Reöthy – Mihályi 1988:406), amivel a település a balatonboglári borvidék központjává vált. Másrészt fürdőváros jellegét a központilag irányított idegenforgalom is igyekezett kihasználni úgy, hogy az egykori magánvillák parcelláit összevonták, hatalmas területen alakultak így ki állami-szervezeti üdülők, és nagyvállalati munkások ezrei érkeztek központi beutalókkal a településre. A szervezett turizmus sok szezonális munkavállalót is vonzott a településre.

[5] A Központi Statisztikai Hivatal adatai szerint a 2011-es népszámlálási adatokhoz képest 563 fővel csökkent a város népessége 2022-es népszámlálási adatok szerint.

1978 és 1991 között Balatonboglár Balatonlellével összevontan, Boglárlelle néven egy települést alkotott.[6] 1986-ban kapott Boglárlelle városi címet, ekkor csatolták a Boglártól délre fekvő Szőlőskislakot közigazgatásilag a településhez. Balatonboglár a rendszerváltást követően kapta vissza nevét és önállóságát.

A rendszerváltást követő privatizációs folyamatok és a turizmus átalakulása újabb változást hoztak a település és a helyi közösség életébe. Egyrészt az állami foglalkoztatás csökkenésével párhuzamosan növekedett a vállalkozások száma, és ma már a településen működik a térség több meghatározó foglalkoztatója.[7] Balatonboglár lélekszáma a nyári szezonban továbbra is megduplázódik, ami kihat a vendéglátás gazdasági és foglalkoztatási helyzetére és a város szabadidős és kulturális programkínálatára. Az élet október és május között tér vissza a megszokott kerékvágásba, amikor ismét a településen élőké lesz a város.

Balatonboglár civil- és kulturális életének fejlődése a rendszerváltástól napjainkig

A rendszerváltással és az önálló várossá válással a civil-, kulturális élet élénk fejlődésnek indult Balatonbogláron. A helyi társadalmi élet folyamatosan aktívnak mondható, és jelenleg 23 egyesület és 14 alapítvány[8] alakítja és gazdagítja Balatonboglár és környéke kulturális-, oktatási-, sport- és művészeti életét. A bejegyzett civil szervezetek mellett további számos informális csoport szerveződött kulturális, közművelődési célok mentén. Az egyik legrégebbi egyesület az üdülő övezethez kötődő, 1933-ban alapított Jankovich-Telepi Üdülő Egyesület, amelynek célja az üdülőtulajdonosok érdekképviselete mellett a természeti értékek megőrzése. E szervezetnek köszönhető, hogy a strandfejlesztési projektek ellenére a Jankovich-telepi strand zöld füves, hatalmas platán fákkal övezett terület maradhatott,[9] őrizve a fürdőkultúra örökségét a városban és a térségben. A helyi civil aktivizmus meghatározó szereplője a Balatonboglári Városvédő Egyesület, amely a közelmúltban az évszázados villasori platánfák védelmében szólalt fel sikeresen. Az Összefogás Szőlőskislakért Egyesület néven egy erősödő közösség munkálkodik a településrész társadalmi és kulturális életének dinamizálásán.

[6] KSH Helységnévtár (https://www.ksh.hu/apps/hntr.tortenet?p_lang=HU&p_id=52164).
[7] Például: Tesco, Pepco, KIK, Halker Kft., Balatonboglári Borgazdasági Zrt., Datalogic Hungary Kft.

[9] A Vejtey Ferenc Platánfasor ma a Somogy Megyei Értékek közé tartozik (https://somogyiertekek.hu/somogyi-ertekek/dijazottak/balatonboglar-jankovich-telep-vejtey-f-setany-dupla-platansor.html).

A szezonalitás a város kulturális életét is markánsan meghatározza. A nyári hónapokban az események megsokszorozódnak, nem ritka, hogy három-négy különböző tematikájú rendezvény is zajlik párhuzamosan, így mindenki kiválaszthatja, megtalálhatja a számára megfelelő programot, kikapcsolódási lehetőséget. Ilyenkor a vendéglátó egységek teraszai, a művelődési ház és a Várdomb szabadtéri színpadjai is benépesülnek. A régi temetődombon álló Kék és Vörös kápolnák új funkciót nyertek, immáron kulturális térként működnek. A Kék Kápolna 1970-es évek elején a hazai avantgárd törekvések eklatáns bemutató helye volt, ma pedig a Magyar Nemzeti Galéria hivatalos nyári kiállítóhelye. A Vörös Kápolna elé épített szabadtéri színpad a kaposvári Csiky Gergely Színház legendás nyári előadásainak adott otthont.[10] A Kultkikötő 2017 óta szervez rendszeresen színházi vendégelőadásokat, koncerteket a városban. A város szívében áll a Bárány család 1825-ben épült kúriája és a környező ősfás park. A területen a rendszerváltásig működött a Boglári Borkombinát irodai és logisztikai központja. Napjainkban a főként multikulturális zenei produkciókat felvonultató Babel Camp[11] található itt, közösségi tereiben kulturális és sportegyesületek szervezik programjaikat, és egy romkocsma is található itt, míg a borospincében koncerthelyszín került kialakításra. Egyesületünk irodája is a Babel Camp-ben nyert befogadást 2017-től. Összeségében elmondható, hogy a ma aktívan tevékenykedő mintegy 40 városi civil szervezet egész éven át folyamatosan gazdag kulturális programkínálattal szolgálja a helyi lakosokat, a környéken élőket, valamint az idelátogatókat egyaránt. A „Helyiérték” Gondolkodók és Alkotók Regionális Egyesülete ebben a mindig változó, pulzáló kulturális térben különböző stílusú programok szervezésével 25 éve meghatározó és magas színvonalat képviselő szereplő Balatonbogláron.

A „HELYIÉRTÉK” GONDOLKODÓK ÉS ALKOTÓK REGIONÁLIS EGYESÜLET LÉTREJÖTTE ÉS TEVÉKENYSÉGE

A „Helyiérték” Gondolkodók és Alkotók Regionális Egyesülete 1998-ban jött létre a helyi és a környező települések aktív fiataljaiból és az őket segítők köréből. Szerves előzménynek tekinthető az 1993-tól aktívan tevékenykedő Boglári Ifi Klub önszerveződésen alapuló munkássága. A közvetlen baráti kapcsolatokra épülő klub 1993-tól kéthetente élő, nagy

[10] Várostörténet: https://www.balatonboglar.hu/varosunk/toertenete
[11] https://www.babelcamp.hu/

látogatottságú koncerteknek adott teret, több száz amatőr zenei formáció lépett fel ott az évek során, és emellett tehetségkutató fesztivált és tematikus koncerteket, kiállításokat és egyéb ismeretterjesztő előadásokat, szakmai programokat is szerveztek a helyi fiatalok. Kiváló kapcsolatot ápoltak az önkormányzattal és a művelődési házzal, és a klub rövid idő alatt beágyazódott a város és a régió életébe. Az egyre szélesedő tevékenységi kör és a növekvő pályázati lehetőségek egyaránt igényelték azt a formális szervezeti keretet, melyet az egyesületi forma biztosíthatott. Az egyesület megalakításában nagy szerepe volt az akkori Városi Kulturális Központnak és kollektívájának is. Az intézményi háttér nem csak szakmai támogatást, hanem alkalmat és teret is adott az új, dinamikusan fejlődő civil szervezet működéshez. Az alapítás óta az egyesület részt vesz a helyi művelődési közélet kialakításában, formálásában, ezen belül képviseli az ifjúsági érdekeket, segíti a tehetségek felkutatását, új tehetségfeltáró és -gondozó programokat teremt.

Az alakuláskori egyik fő cél az volt, hogy az összefogás előnyeit kihasználva az egyesület megakadályozza a fiatalok elvándorlását a térségből, ugyanakkor a szervezet ma arra fókuszál, hogy legyen miért visszatérni Boglárra. A társadalmi és gazdasági változások nyomában a mindennapi kihívások határozták meg az egyesületi munkát. Menet közben tanultuk meg, hogy a XXI. század új kihívások elé állítja a fiatalokat, az infokommunikáció fejlődése és az intergenerációs mobilitás is új – addig ismeretlen – élethelyzeteket és új közösségi nézőpontokat teremtett. A kisváros és térsége nem tudott elég teret adni nagyszámú értelmiségi fiataljának. Az alapításkor kitűzött célok bár ma is aktuálisak, mégis ki kell mondani, hogy az egykori egyetemisták, főként elsőgenerációs értelmiségiek valójában nem találták meg a számításukat a városban, és helyükre sajnos nem léptek be a következő generációk sem.

Napjainkra az egyesületnek 41 fős állandó tagsága van. Az állandó tagok egy része az egykori alapítók közül kerül ki, akik közel fele ma is aktív közreműködője, segítője, szervezője az egyesületi programoknak. Ők azok, akik négy-öt fős állandó „technikai” stábot képezve stabil hátteret adnak a szervezet működésének. Az állandó tagok másik csoportját pedig azok a tagok, aktivisták alkotják, akik vagy még a kezdetekkor, vagy az utóbbi másfél évtizedben formálták az egyesület arculatát, de ma már csak egy-egy eseményre térnek vissza, az ország különböző városaiból. Az egyesület tevékenységét pártoló tagok is támogatják. Ők egykor ugyancsak részesei voltak a „boglári légkörnek” ma már külsősként, barátként segítik az egyesület munkáját. Amennyiben a közös nevezőt keressük, azt mondhatjuk, az egyesülethez

kötődő három csoport fontos mozgató ereje a személyes kapcsolati háló és a lokálpatriotizmus, még akkor is, ha egy részük nem Balatonbogláron él életvitelszerűen.

Az egyesület tevékenységének főbb korszakai

Az alapítástól a 2000-es évek elejéig az egyesület tovább vitte és fejlesztette az Ifjúsági klub programjait, és így például a tavaszi fesztiválhangulatért 2023-ban már 26. alkalommal megrendezett Légrádi Antal Tehetségkutató Rockfesztivál felel. Ide amatőr zenekarok érkeznek, akik neves országos zsűri előtt lépnek fel és mutathatják be zenei tudásukat a továbbjutás reményében. A következő, többnapos esemény a Méta – Gyermek- és ifjúsági néptánccsoportok koreográfia versenye, futóméta bajnokág és pünkösdi király és királyné választás. Ez a rendezvény 25 éve nyitja a balatonboglári szezont minden év pünkösdjén, a mintegy ezer fős résztvevői kör és kísérőik „rázzák" fel a várost évről-évre. A pezsgő nyári kulturális életet színesíti a „Jazz és a Bor" fesztiválja július közepén. Ennek keretében 23 éve minden júliusi estén két koncertet hallgathatnak meg az érdeklődők, közben a termelők által kínált minőségi balatoni borokat is kóstolhatnak. A koncertek között számtalan, többségében más helyi szervezetekkel közösen megvalósuló zenei klubesemény (jellemzően táncház, koncert), népzenei oktató hétvége (Méta kurzus), néptánc kurzus és kézműves foglalkozás, vagy éppen a helyi értékekhez, helytörténethez kapcsolódó beszélgetés, kiállítás, vetítés is szerveződik.

Az ezredforduló óta az egyesület egyre nagyobb hangsúlyt fektetett a közéleti szerepvállalásra. Ebben az időben a kisebb volumenű, helyi aktivitásra fókuszáló, jellemzően közösségi-művelődési programok és a kistérségi közösségépítő projektmunkák megvalósítása került a tevékenység fókuszába, bevonva a környező kistelepülések fiataljait a rendszeres programokba**.** Ekkorra tehető, hogy egyre szorosabbra fűződött a Városi Kulturális Központ és az Egyesület munkája. A munkatársak közötti szakmai kapcsolatot az erősödő baráti szálak is összekötötték, illetve a finanszírozási lehetőségek optimális felhasználása és a szakmai megvalósíthatóság kereteinek változása miatt több, eredetileg a kulturális központ által jegyzett rendezvény átkerült az egyesület szakmai koordinációja alá. Az ifjúságszakmai munka eredményeként egy ifjúsági feladatellátási megállapodás megkötésére került sor Balatonboglár önkormányzatával, amelynek értelmében térítésmentesen kaptunk egy irodát, valamint elkészítettük városunk ifjúsági helyzetelemzését és ifjúsági stratégiáját. Munkánk középpontjában a szervezetfejlesztési folyamatok támogatása állt, aminek keretében 33

Somogy megyei szervezettel dolgoztunk együtt a hatékonyabb és gazdaságosabb munkaszervezés érdekében.

A 2010-es évek egyik kiemelt eseménye a „KÖTEG – Könnyűzenei Tehetségkutatók Grémiuma" létrehozása volt, amelyet több könnyűzenei tehetségkutató-szervezővel közösen álmodtunk meg. A szakmai kör feladata és célja a hazai könnyűzenei tehetségkutató események támogatása volt. A Hungarikum-törvény megjelenését követően a Balatonboglár Települési Értéktár Bizottság számára 32 javaslattételi lapot nyújtottunk be településünk építészeti és kulturális értékeiről, szellemi örökségeiről. Ezt követően „Boglár Mászka" néven szoft gazdaságfejlesztési programot dolgoztunk ki, melyben a helyi értékek mellett helyi kisvállalkozók, termék előállítók is fontos szerepet kaptak. Úgynevezett Érték Pontokat hoztunk létre, ingyenes internet elérést biztosító informatikai fejlesztést végeztünk a Platán Strandon, a Mászka-résztvevők pedig játékos formában fedezhetik fel a várost. Az Értéktárban szereplő fontos helyszíneket a QR kód segítségével elérhető információs platformmal ismerhetik meg.[12]

A COVID-19 járvány időszakában alkalmazkodtunk a kihívásokhoz, az úgynevezett Terasz rendezvényekkel fogtuk össze a közösségi életet igénylő lakosokat. Tevékenységünket napjainkban lényegében két fő profil jellemzi: az évről-évre megszervezett országos események, fesztiválok, valamint az ezek közé simuló, aktuális, kisebb projektek, zenei klubok, kiállítások, tematikus helytörténeti, kisközösségi és hagyományőrző programok, beszélgetések vagy tematikus, ismeretterjesztő táborok megvalósítása. Kulturális és szakmai rendezvényeink a régió kiemelt programjaivá váltak az eltelt 25 év alatt. Az évente megvalósított közel 50 rendezvényünk 5000 látogatót fogad. A programszolgáltatás komplex folyamatában kiemelt szerepe van a mintegy 80 fős önkéntes bázisunknak. Egy program-koordinátori feladatokat ellátó munkatársa van az egyesületnek, aki szervezői és titkári feladatok mellett az egyesület összetartója, motorja is.

Települési és közösségi beágyazódásunk annak köszönhető, hogy az együttműködés erejében bízva más szervezetekkel összefogásban végezzük munkánkat, így céljainkkal egyezően más szervezetek számára is biztosíthatunk humán erőforrást, kulturális és társadalmi tőkét. Az évtizedes tapasztalatnak és a személyi stabilitásnak köszönhetően a munka jól szervezett, átlátható és professzionális módon valósul meg.

[12] Boglár Mászka: https://www.8630.hu/index.php/boglarmaszka.html

AZ ÖNKÉNTESEK „SAJÁTOS" JELLEMZŐI ÉS KOORDINÁCIÓJA A HELYIÉRTÉK EGYESÜLETNÉL

Az önkéntesek jellemzői és sajátosságai szervezeti és települési kötődésük, valamint önkéntességük gyakorisága alapján

Amennyiben a mintegy 80 fős önkéntesbázisunkat társadalomstatisztikai mutatók mentén szeretnénk bemutatni, akkor azt állapíthatjuk meg, hogy önkénteseink jellemzői nem térnek el az országos átlagtól, miszerint: a tipikus magyarországi önkéntes magas iskolai vagy szakmai végzettségű, rendszerint értelmiségi beosztásban dolgozik, általában gyermekes családban élő felnőtt (Perpék 2017; Sebestény 2017; Váradi 2021). Életkori megoszlásban tagságunk és önkénteseink fontos jellemzője, hogy még a húszas-harmincas éveiben csatlakoztak a szervezethez, és a közelmúltban váltak szülőkké, amely élethelyzet időszakosan megváltoztatta jelenlétüket mind az egyesületben, mind az önkéntesség terén. Ma már gyakran a gyermekeikkel együtt érkeznek, akik számára az önkéntesség alapvető emberi érték lesz. Tagságunk és önkénteseink másik része a 45-49 évesek közé tartozik, akik a legaktívabb korosztályt képviselik a felmérések szerint (Perpék 2017; Sebestény 2017; Váradi 2021), de többen közülük már szépkorúak. Az önkéntesek nemek közötti megoszlása közel egyenlő arányú, de pontos statisztikai méréseket e mutató mentén még nem végeztünk.

Önkénteseink „sajátosságát" a szervezeti és a települési kötődés, valamint önkéntességük gyakorisága[13] mentén megmutatkozó jellemzőik adják, amelyeket az 1. táblázatban foglaltunk össze. Ahogy az alábbi táblázatban foglaltak alapján is látható, önkénteseink egy része azon tagi önkéntesek közül kerül ki, akik elköteleződésüket a tagsági jogviszonyukkal is kifejezik az egyesület céljai és küldetése felé. Többségük egész évben, hétről-hétre aktívan jelen van a szervezet életében, helyi vagy környékbeli lakosként rendszeres segítője a zenei és kulturális eseményeinknek. Másik részük azok a tagjaink, akik jellemzően nem Balatonbogláron és nem is a környéken élnek, hanem az ország különböző pontjairól (például Budapest, Miskolc, Tatabánya, Fót, Kecskemét stb. – de van, aki ezekre az alkalmakra külföldről tér haza) érkeznek hozzánk, tulajdonképpen dolgozni, szabadságuk terhére. Lojalitásuk és lokálpatriotizmusuk mélyen gyökerezik a szervezet és a település iránt, még úgy is, hogy életvitelszerűen nem itt élnek. Fontosak és megbecsültek a számunkra, hiszen nagymértékben járulnak hozzá

[13] Lásd erről bővebben Bartal 2022.

rendezvényeink megvalósításához, és nem utolsó sorban egyesületünk hírnevének növeléséhez. Önkéntességük gyakorisága alapján alkalmi önkéntesek, akik évente két-három alkalommal végeznek átlagban 2-5 napos munkát.

1. táblázat. A Helyiérték Egyesület önkénteseinek jellemzői a szervezeti és települési kötődés, valamint önkéntességük gyakorisága alapján.

Szervezeti kötődés	Települési kötődés	Az önkéntesség gyakorisága[14]
Tagi önkéntesek	helybeli (környékbeli) lakos	rendszeres önkéntesek
	más településen élő	alkalmi önkéntesek
Kötődő önkéntesek		
Pártoló (egykori) tagok	helybeli (környékbeli) lakos	alkalmi önkéntesek
	más településen élő	
Nem tagok	helybeli (környékbeli) lakos	átmeneti (egyszeri) önkéntesek

Forrás: Saját szerkesztésű táblázat.

Kötődő önkénteseink egyik csoportja pártoló tagjaink közül kerül ki, akik korábban tagsági viszonnyal is rendelkeztek az egyesületben, de megváltozott élet- vagy családi körülményeik miatt már csak alkalmi segítőként vesznek részt programjaink megvalósításában. Ők lehetnek helybeli, környékbeli vagy más településekről érkező önkéntesek.

Végezetül a kötődő önkéntesek másik csoportja azok a főként a településen és a környéken élők, akik átmeneti önkéntesek, hiszen évente egyszeri alkalommal vesznek részt a fesztiváljainkon, programjainkon segítőként. Jellemzően az ismeretségi körből kerülnek ki, és kipróbálják magukat a legkülönbözőbb helyzetekben: információsként, jegyszedőként, univerzális „pakolóemberként”, öltöző-menedzserként, „konyhalányként”, mosogatóként vagy akár grafikusként, esetleg dekorációkészítőként. Az egyszeri önkéntesek között kell megemlíteni azokat a támogatóinkat, akik különböző módon kapcsolódnak aktuális rendezvényünkhöz, szakmai folyamatunkhoz és szívesen vesznek részt segítőként, lebonyolítóként a nagyobb eseményeink megvalósításában. Ők lehetnek helyi vállalkozók (jellemzően borászok, vendéglátók), szülők, helyi pedagógusok, visszajáró üdülővendégek, de

[14] Az önkénteseket tevékenységük gyakorisága alapján (Bartal 2023:134) két fő típusba sorolják: először is vannak a rendszeres önkéntesek, akik heti, havi gyakorisággal, és vannak az epizodikus önkéntesek, akik átmeneti (egyszeri), alkalmi vagy ideiglenes gyakorisággal végeznek önkéntes munkát.

jó példa, hogy a közszolgáltatók köréből nyugdíjas orvos vállal nagyrendezvényi orvosi felügyeletet, a tűzoltók pedig a Tűzugrás programot biztosítják önkéntesként.

Több egyetemista és főiskolás tanulmányaikhoz kapcsolódó szakmai gyakorlati helyet keresve találkozik szervezetünkkel és a kötelező gyakorlati idejét tölti nálunk. Számuk éves szinten változó, három és tíz fő között mozog. Az Iskolai Közösségi Szolgálatra úgy tekintünk, mint az önkéntességet megalapozó tevékenységre. Az Iskolai Közösségi Szolgálat keretében évente 10-15 középiskolai diák tölti az egyesületnél szolgálatát. Jellemzően a környékbeli középiskolákból (Fonyód, Balatonboglár, Siófok) érkeznek személyes kapcsolat útján, ritkábban a fogadószervezeti adatbázisból találnak ránk. Az Iskolai Közösségi Szolgálatot teljesítő diákok közül kevesen, és rendszerint csak meghatározott eseményekhez kötődve (például a Méta népzenei és néptánc tábor segítőiként, vagy a főzőcsapat tagjaiként stb.) maradnak meg az egyesületnél önkéntesként. Ezért további tervünk a megtartásukhoz vezető út kidolgozása, hiszen fontos az utánpótlás nevelése az egyesületünk mindennapi működése és hosszútávú fenntarthatósága érdekében is.

Toborzás, jelentkezés és önkéntesfoglalkoztatás

Az önkéntesek toborzása az egyesület helyi társadalmi beágyazottságából kifolyólag szinte automatikus folyamat. Alkalmi önkénteseink egy része nem külön felhívás alapján jelentkezik, hanem már ismeri a lehetőségeket, korábban kipróbálta magát valamilyen program során. Másik részüket a klasszikus módszer alapján szólítjuk meg: a tagságot és volt önkénteseinket kérjük meg, hogy hozzanak magukkal még egy embert, azaz a barátok barátait, ismerősök ismerőseit. Összeségében bárki lehet nálunk önkéntes, aki szívesen, örömmel, nyitottan és felelősségteljesen vállalja és el is végzi a rábízott feladatot.

Az újonnan belépő, általában egyszeri önkéntesektől egy rövid motivációs levelet kérünk annak érdekében, hogy lássuk a szándékot és az elköteleződést. Tapasztalataink azt mutatják, hogy nagyon „impozáns” a Balaton partján a nyári időszakban önkéntesnek lenni, de előfordult, hogy a fiatalok nem jelentek meg munkakezdéskor, mert nyaralásnak, mókának tekintették az egy rendezvény lebonyolításában való részvételüket. Ez az attitűd, pedig nagyban megnehezítette a csapatmunka hatékonyságát, illetve a munkamegosztást. Így előfordult, hogy az önkéntes foglalkoztatásába előre befektetett „tőke” (kifizetett szállás és ellátási költségek) elveszett, nem tudott megtérülni munkaórában, hozzáadott szakmai tudásban.

Fontos számunkra, hogy mindenki a tudásának és készségeinek megfelelő pozíciót kapjon az önkéntes tevékenység alatt, és senki se maradjon egyedül, főleg az újonnan belépő vagy junior kollégák. Szerencsésnek tartjuk, ha a jelentkezővel még a rendezvény előtt tudunk találkozni, és jobban megismerhetjük egymást az elköteleződés és a bizalom kialakulása érdekében, valamint, hogy az új belépő is „otthon érezze magát" köztünk. Ez sok esetben idő hiányában és a távolságok miatt nem megvalósítható, ezért minden eseményünk előtt stábértekezleteket tartunk. Ezeknek fontos része a csapatépítés, az ismerkedés, a bizalmi légkör megteremtése a magas színvonalú munkavégzés érdekében. Ilyenkor tisztázzuk az elvárásokat és kötelességeket, átbeszéljük a feladatköröket, konkrét tevékenységeket, valamint véglegesítjük, hogy ki melyik csapatban folytatja a munkát és ott melyek a pontos részfeladatok. Minden csoportnak saját felelőse van, aki felel az adott munkafolyamat maradéktalan megvalósulásáért, illetve koordinálja a csoporttagok munkavégzését. A programegyeztetéseken mindenki számára ismertté válnak a különböző munkafolyamatok, így, ha valahol segítség szükséges, azonnal be tud kapcsolódni valaki.

Az önkéntesek foglalkoztatása tehát kiscsoportos és, ha szükséges – nagyobb rendezvényeknél –, nagy számú önkéntes koordinálásával valósul meg. Az önkéntesek kicsoportja 4-6 főből áll a túlterhelés elkerülése érdekében, és tapasztalataink szerint ez az a létszám, amit egy csoportvezető hatékonyan meg tud szervezni. A csoportok feladatai nagyon változatosak: a hang- vagy fény- és színpadtechnika kiépítésétől kezdve a fellépők koordinációján, kíséretén, étkeztetésén át a regisztrációs feladatok, vagy egy-egy konkrét programelem levezényléséig bármit jelenthet. Ezekre a feladatokra általában a több éves gyakorlattal rendelkező rendszeres és alkalmi önkénteseinket szoktuk bevonni. Emellett egyszeri önkénteseink számára még számos részvételi lehetőség adódik, amelyet rövid felkészítést követően „bárki" elvégezhet, ahogy fentebb már említettük: információs, jegyszedői munkák, pakolás, öltözőfelügyelet, konyhai kisegítő tevékenységek, de grafikai és dekorációs munkák is akadnak.

Az önkéntesek közötti munkamegosztás és pozíció attól függ, hogy ki mennyi ideje dolgozik velünk önkéntesként. Több esetben is beszélhetünk karrierútról, valamint a feladatcsoportok közötti átjárhatóságról, így például: a játszósarok vezetőből a zenekari fogadó stáb tagjává válni, vagy póló árusítóból egy fő programelem vezetőjévé előre lépni nagy munka-, idő- és energiabefektetés. A „ranglétra" bejárása olyan tapasztalattal látja el az önkéntest, viszonylag védett környezetben, amely nagymértékben hozzájárul(hat) a munkaerőpiaci

elhelyezkedéshez és mobilitáshoz, vagy a jobb tanulmányi eredmények eléréséhez. Az önkéntes részvételnek kézzelfogható eredménye van, a befektetés és kitartás valódi munkatapasztalatot jelent több részterületen is.

Az egyesület program- és önkéntes-koordinációja

Ahhoz, hogy egyesületünk gördülékenyen és szakmailag magas színvonalon tudjon működni, hogy képes legyen folyamatosan megújulni és helytállni az újabb és újabb kihívások közepette – a biztos és stabil önkéntesbázis mellett – szükség van olyan kulcsemberekre, akik mindent a kezükben tartanak, átlátnak és irányítanak. Az egyesületben két személy tölt be ilyen kulcspozíciót: a program-koordinátor és az alelnök, akik önkéntes munkában látják el feladataikat. A program-koordinátor az egyesület „lelke”, az ő kezében összpontosulnak a szervezet „mindennapi” működési folyamatai: intézi a napi szintű ügyvitelt, tartja a kapcsolatot a vezetőség és a tagság között, szervezi a programokat, eseményeket, koordinálja a projekteket, amire a pályázati és egyéb forrásokat is előteremti. Mindezen feladatai mellett ő végzi el az önkéntes-koordinátori feladatokat is. Az egyesület alelnökének feladatai nem csupán adminisztratívak és reprezentatívak, hanem a rendezvényeink technikai elemeinek – fény- és hangtechnika, színpadi feltételek biztosítása – koordinálása is hozzá tartozik. Hozzá érkeznek be a zenekarok, fellépők technikai igényei, ezek összeállítása, előkészítése, a színpadok felépítésének koordinálása és a leszerelés tartozik a feladatai közé.

A program-koordinátor, amikor önkéntes-koordinátorként funkcionál, egész évben tartja a kapcsolatot mind a rendszeres, mind pedig a kötődő önkéntesekkel, amihez meg kell találnia a megfelelő kommunikációs felületet és stílust. Továbbá nyilvántartja és fogadja a szakmai gyakorlatra és az Iskolai Közösségi Szolgálatra jelentkező diákokat. A fesztiválok és projektek megszervezésében az önkéntes-koordinátori munka legnagyobb kihívása, hogy miként lehet összehangolni egy olyan önkéntes-bázist, amely mind szervezeti, mind települési kötődésében, illetve önkéntességének gyakoriságában is különbözik. Az önkéntes-koordinátor egyeztet az önkéntes-teamek létrehozásáról, feladatelosztásáról és folyamatosan tartja a csoportvezetőkkel a kapcsolatot, amelyhez nagyfokú rugalmasság és reaktivitás szükségeltetik. A fesztiválok és programok végeztével előkészíti és megszervezi az értékelést mind a program, mind pedig az önkéntes-teamek szintjén, illetve az önkéntesek elismerésének különböző formáit is.

Az önkéntesek elismerése és a programok értékelése

Az önkéntesség a civil szervezetek egyedülálló erőforrása, amely nem csupán humánerőforrás, hanem társadalmi és gazdasági tőke is a szervezet számára (Sebestény 2017).

A forráshiány ellenére törekszünk mindig megköszönni és elismerni az önkénteseink egész éves, kitartó és magas színvonalú munkáját és ráfordított idejét. Általában valamilyen aprósággal készülünk a számukra, amelyek csak jelképesek és önmagukban nem tudják kifejezni az önkénteseink által termelt hozzáadott értéket. A kézzelfogható jutalom mellett igyekszünk minél többször visszajelezni a számukra, hogy mekkora értéket képviselnek az egyesület életében, valamint kiemelten számítunk ötleteikre, javaslataikra egy-egy eseményünk még színvonalasabb megvalósítása érdekében. A programok után tartott szakmai értékelésen minden, a lebonyolításban részt vett segítő elmondja a pozitív tapasztalatait, a változtatandó észrevételeit és javaslatokat is tesz.

De talán mindannyiunk számára a legnagyobb jutalom az egymás irányába kialakult nagyfokú bizalom, valamint a baráti kapcsolatok és az a társadalmi tőke, amelyet az önkéntes stáb tagjai közösen birtokolnak.

Meg kell említenünk, hogy az önkéntes tevékenység nem csak egyesületünk számára jár haszonnal, hanem az önkénteseink számára is előnyökkel és javakkal jár(hat), hiszen erősödik a kapcsolati tőkéjük, fejlődik a szakmai tudásuk, különböző szakmai tapasztalatokat szerezhetnek, amelyek erősít(het)ik munkaerőpiaci jelenlétüket (gazdasági tőke) és bővít(het)ik társadalmi és kulturális tőkéjüket (Fényes 2021).

ZÁRSZÓ HELYETT

Egyesületünk legfőbb erőforrása az a társadalmi tőke, amelyet az elmúlt évtizedek működése során felhalmozott. Az egyesület értékorientált, identitást és közösséget erősítő céljaihoz illeszkedő nagyrendezvények és programok sikerét megbízható, rutinnal és sokéves tapasztalattal rendelkező önkéntesbázis biztosítja. A közreműködők idejüket és energiájukat adják egy-egy esemény megvalósításához, önként. A valódi motiváció a közösségben végzett munka, amely nem csak a mély emberi kapcsolatokban, hanem a szakmai érdeklődésben és személyes kompetenciák közjóért való érvényesülésében érhető tetten. Nálunk dolgozni egyszerre lehetőség, felelősség és kihívás is. Büszkék vagyunk az elért eredményeinkre, az elkötelezett, 80 főnyi önkéntesünk alkotta humánerőforrás-bázisra, illetve arra a kiterjedt és

mélyen gyökerező társadalmi pozícióra, amelyet az elmúlt 25 év alatt elértünk. A tagság és az önkéntesbázis kötődése is egyedi. Nem határozható meg csupán a település érdekében végzett cselekedettel, hanem ennél sokkal komplexebb. A részvételt ösztönző erők mégis a társadalmi tőkében, a barátságokban és a közösségi kapcsolatokban ragadhatók meg. A boglári miliő, amelyet az egyesület és kulcsszemélyei az eddig eltelt időszak alatt létrehoztak, tiszteletre méltó és magas színvonalú munkájuknak, nyitott és befogadó attitűdjüknek köszönhető.

Esettanulmányunkban nem palástoltuk, hogy sok olyan pont van az önkéntes-koordinációs folyamatunkban, amelyek fejlesztést, változtatást igényelnek.

Egyesületünk egyik legnagyobb nehézsége, amely az egyik kuriózuma is, hogy három szinten kell megszervezni az önkéntesek fogadását, ellátását és a velük való kommunikációt is. A tagság könnyebben és gyorsabban elérhető, míg az egyszeri önkéntesek legtöbb esetben csak egy megadott időben aktívak, valamint nehezen elérhetőek az alkalmi önkéntesek, vagyis azok, akik rendszeresen visszajárnak a nagyrendezvények lebonyolítására. Ez a három szintű elérhetőségi aktivitás kihívást is gördít a kommunikációs eszközök használata és az információk közvetítése elé. A nehézségek közé sorolható az is, hogy alacsonynak mondható a szervezet önkénteseket megtartó ereje a középiskolás és az egyetemista korosztály körében. Ennek kapcsán szükséges lenne az ok-okozati viszonyok felfejtése, valamint a megfelelő módszertanok kidolgozása. Optimalizálnunk kellene az egyes rendezvényeink önkénteseinek számát, mert előfordul, hogy hozzáadott munka (m)értéke időnként elmarad az elvárttól. Tapasztaltuk már azt is, hogy egyes eseményeinkre túljelentkezés van és gyakran nem tudjuk azt mondani, hogy már nincs hely, nincs több feladat, mert két segítő kéznek mindig lehet dolga. Ezzel szemben pedig vannak olyan kevésbé népszerű tevékenységek, amelyekre nem jelentkeznek az önkéntesek. Problematikus kérdés a munkamegosztás aránytalansága is a szervezetben, nevezetesen az, hogy a főszervező és az önkéntes-koordinátor egy személyt jelent. Ez felveti a két pozíció gyakorlati szétválasztását, vagy időszakosan azok arányos megosztását a feladat-optimalizálás és tehermentesítés jegyében.

Az egyesület kohéziós ereje a személyes felelősségre és a kooperációra épülő folyamatokban rejlik és ez mérhető sikereinkben és eredményeinkben. Ennek megőrzése érdekében is folyamatosan vizsgáljuk, értékeljük munkánkat. Reflektív gyakorlataink eredményeként a kritikai szemlélet mellett az évek alatt felhalmozott tapasztalati tőke óriási lehetőség is az egyesület számára, hiszen gazdasági tőkévé is változtathatja azt az önkéntes foglalkoztatás

köré épülő jövőbeni képzések, tudástranszferek formájában. Reméljük, hogy az egyesületi működés és az önkéntes-koordináció terén saját példáink és megélt tapasztalataink más kulturális vagy egyéb civil szervezetek számára is tanulságokkal szolgálhatnak.

IRODALOM

Bartal Anna Mária (2022): Egy régi jelenség új köntösben? Az epizodikus önkéntesség szakirodalmi bemutatása és hazai példái. *Pólusok*, 3(2) pp. 58-89. DOI: https://doi.org/10.15170/psk.2022.03.02.03
Bartal Anna Mária (2023): Kihívás és/vagy lehetőség? – szakirodalmi ajánlások az epizodikus önkéntesek toborzásához, foglalkoztatásához és megtartásához. *Önkéntes Szemle*, 3(1) pp. 130-148. DOI: https://doi.org/10.53585/OnkSzem.2023.1.130-148
Fényes Hajnalka (2021): Az elmúlt tíz év kutatási eredményei a felsőoktatási hallgatók önkéntességéről. *Önkéntes Szemle*, 1(1) pp. 56-68. https://doi.org/10.53585/OnkSzem.2021.1.56-68
Laczkó András (szerk.) (1988): *Boglárlelle*. Boglárlelle Városi Tanács V.B.
Perpék Éva (2017): Önkéntesség közel s távol: hazai és nemzetközi helyzetkép. In. Janák K. – Szép K. – Tokaji K. (szerk.): *Háztartási munka, önkéntes munka, láthatatlan munka. I. Háztartási és önkéntes munka mérése és elemzése. Konferenciakötet*. Budapest: Központi Statisztikai Hivatal pp. 108-121.
Reöthy Ferenc – Mihályi József (1988): A Balatonboglári Mezőgazdasági Kombinát története (1945-1985). In. Laczkó András (szerk.) (1988): *Boglárlelle*. Bobglárlelle: Városi Tanács V.B.
Sebestény István (2017): „Mérhetetlen" segítség – az önkéntesség alternatív formái és mérési lehetőségei a nonprofit statisztikában. In. Janák Katalin – Szép Katalin –Tokaji Károlyné (szerk.): *Háztartási munka, önkéntes munka, láthatatlan munka I. Háztartási és önkéntes munka mérése és elemzése. Konferenciakötet*. Budapest: Központi Statisztikai Hivatal. pp. 90-103.
Váradi Rita (2021): Az önkéntesség alakulása Magyarországon a 2010-es években: A Központi Statisztikai Hivatal munkaerő-felmérésének 2011-2019 közötti kiegészítő felvételei alapján. *Önkéntes Szemle*, 1(4) pp. 3-38. DOI: https://doi.org/10.53585/OnkSzem.2021.4.3-38

Internetes források
Egy balatoni strand, ahol nem kértek a fejlesztésből (magyarnarancs.hu) – hirbalaton.hu
Balatonboglár története folytatódik – Erősödő Civil Közösségek (eckpecs.hu)
Idegenvezetővel a Balaton körül - Balatonboglár - 1. rész - Felsofokon.hu a Szakmai Magazin (archive.org)
Balatonboglár története (freeforum.hu)
Balatonboglár (balatonboglar.hu)
Balatonboglár, Jankovich telep, Vejtey F. sétány dupla platánsor | Somogyi Érték (somogyiertekek.hu)
Az egyetlen balatoni strand, ahol nem kértek a fejlesztésből | Magyar Narancs (https://magyarnarancs.hu/kismagyarorszag/az-egyetlen-balatoni-strand-ahol-nem-kertek-a-fejlesztesbol-240963)

ÖNKÉNTES SZEMLE

3. évfolyam (2023)
3. szám, 72-89.
www.onkentesszemle.hu

A GYERMEKEKNEK SZERVEZETT NYÁRI KULTURÁLIS-ÉLETMÓD TÁBOROK – ESETTANULMÁNY A MAG-HÁZ ÖNKÉNTES-GYAKORLATÁRÓL

MONOSTORI ÉVA[1]

Absztrakt

Az esettanulmány a komáromi Élettér Egyesület által alapított és működtetett Mag-ház közösségi tér tizenhatéves gyakorlatát és tapasztalatait mutatja be a 6-14 éves gyerekek számára szervezett nyári, kulturális és életmód táboroztatás terén. Célja egyfelől azoknak a kihívásoknak és kényszereknek az elemzése, ahogy a szervezet a tagi önkéntesek, illetve Iskolai Közösségi Szolgálatot teljesítő diákok bevonása mellett – 2022-ben „kísérleti" programként – eljutott a kötődő „családi" önkéntesek bevonásáig. Másrészt annak a folyamatnak a bemutatása, hogy a nagyobb számú kötődő önkéntes bevonása miként indította el a szervezetben – az önkéntes-szervezés, -foglalkoztatás, -megtartás és -motiválás terén – az önkéntesek foglalkoztatásának tudatosabb átgondolását, ami a „csinálva tanulás" módszerén való továbblépést is jelentette. Az esettanulmányban foglaltak az olyan kisebb, vidéki szervezetek számára adhatnak példát az önkéntes-bevonás és -foglalkoztatás terén, akiket hasonló célok motiválnak és hasonló kényszerek szorítanak akkor, amikor valamilyen helyi kulturális, közösségi igényre akarnak választ adni.

Kulcsszavak: kulturális-életmód táborok, kisiskolás gyermekek, játék- és élmény-tematika, tagi önkéntesek, kötődő önkéntesek, „családi" önkéntesek, „csinálva tanulás" -módszere

Summer cultural and lifestyle camps for children – case study on the volunteering practice and experiencees of the „Mag-ház" - community space

Éva Monostori

Abstract

This case study presents operation and experience of the Mag-ház (Seed-House), a community space established and run by the Komárom-based association Élettér (Living Space), cultural nonprofit organisation. The „Mag-ház" (Seed-House) has been organising summer cultural and lifestyle camps for

[1] *Monostori Éva, művelődésszervező, közösség- és településfejlesztő, a Mag-ház szakmai vezetője.*

children aged 6-14. The purpose of the case study is, on the one hand, to analyse the challenges and constraints of how the organisation has moved from involving member volunteers and students doing School Community Service to involving bonding 'family' volunteers as a 'pilot' programme in 2022. Secondly, to show how the involvement of a larger number of involved volunteers has triggered a more conscious rethinking of volunteer coordination in the organisation in terms of volunteer organisation, recruitment, retention and motivation, which has also meant a move forward in the 'learning by doing' approach. The case study could provide an example for smaller, rural organisations in the field of volunteer recruitment and retention who are motivated by similar goals and pressured by similar constraints when responding to a local cultural and community need.

Keywords: cultural-lifestyle camps, young school children, play and experiential theme, member volunteers, bonding volunteers, "family" volunteers, "learning by doing" method

---

BEVEZETÉS

A komáromi Mag-ház, mint az Élettér Egyesület által alapított és működtetett közösségi tér, 16 éve szervez kulturális-életmód táborokat 6-14 éves gyermekek részére. A táborok működésének első tíz évében – akkor még közel százfős – tagságunk önkéntes munkája segítette a megvalósítást, ezért a klasszikus önkéntesmenedzsmenti módszerek alkalmazására nem „kényszerültünk rá", inkább a „csinálva tanulás" módszerét alkalmaztuk. A COVID-19 járvány után, 2021-ben újra gondoltuk a kulturális-életmód táboraink tematikáját, digitális adatrögzítését, kommunikációját és közösségi média-megjelenését. Ettől az évtől vontunk be a tagi önkénteseket és az Iskolai Közösségi Szolgálatot teljesítő diákok mellett először kötődő önkénteseket.[2] E tapasztalatok alapján 2022-ben kitágítottuk a kötődő önkéntesek körét azzal, hogy úgynevezett „családi" önkénteseket hívtunk meg és választottunk ki a táborokba segítőnek. Így tehát 2022-ben 169 gyermeket egy hétre, illetve közülük 104 gyermeket pedig több hétre, fogadtunk a nyolc tematikus hetünk egyikén, amihez 58 „családi" önkéntes és 16 iskolai közösségi szolgálatos diák kapcsolódott.

Mindezek alapján az esettanulmány célja, hogy bemutassa azt a „kísérletet", amikor a tagi önkénteseken kívül, a kötődő önkéntesek között úgynevezett „családi" önkénteseket vontunk be a táborok megvalósításához segítőkként. Ez általában eltér a nyári gyermektáboroztatások önkéntes-gyakorlatától, de bennünket három fő ok motivált és részben kényszerített is arra,

[2] Kötődő önkénteseknek nevezzük az olyan önkénteseket, akik nem tagjai a szervezetnek, hanem „csak", mint önkéntesek kapcsolódnak hozzá, mivel egyetértenek a szervezet missziójával, céljaival és azt a munkájával is segíteni kívánja.

hogy ezt a megoldást válasszuk. A nagyobb számú kötődő önkéntes bevonása elindított bennünket az önkéntes-szervezés, -foglalkoztatás, -megtartás és -motiválás tudatosabb átgondolására, ami továbblépés az önkéntes-foglalkoztatás „csinálva tanulás” -módszerén. Esettanulmányom, úgy vélem, azon kisebb, vidéki szervezetek számára adhat példát az önkéntes-bevonás és -foglalkoztatás terén, akiket hasonló célok motiválnak és kényszerek szorítanak akkor, amikor valamilyen helyi kulturális, közösségi igényre akarnak választ adni.

A tanulmány első részében egyrészt bemutatom a Mag-ház céljait és szerepét a helyi közösségi életben, másrészt pedig a kisiskolás gyermekek számára az általunk szervezett nyári kulturális-életmód táborok sajátosságait. Ez utóbbi keretében kitérek célcsoportunk bemutatására, illetve annak a kérdésnek a megválaszolására is, hogy mitől kulturális és életmóddal kapcsolatos egy gyermekek számára szervezett nyári tábor, valamint kitérek a nyári táborok anyagi és humánerőforrás-szükségleteinek bemutatására. A harmadik részben ismertetem azt a „kísérletet”, amikor is „családi” önkénteseket hívtunk meg a gyermekeknek szóló nyári, kulturális-életmód táboraink segítőiként. Ismertetem az előkészítés és a toborzás lépéseit, az önkéntesek főbb jellemzőit, továbbá a felkészítésüket, feladataikat és munkavégzésük jellemzőit, illetve a lezárás és értékelés „módszereit”. Végül pedig az összegzésben az erősségek, gyengeségek, lehetőségek és veszélyek mentén értékelem a programot és szervezetünk tevékenységét.

A MAG-HÁZ BEMUTATÁSA: CÉLJAI ÉS SZEREPE A HELYI KÖZÖSSÉGI ÉLETBEN

A Mag-ház-modell a franciaországi MJC (Maisons des Jeunes et de la Culture[3] – Ifjúsági és kulturális-közösségi ház) adaptációjából épül fel, amelynek alappillére a közösségi (szervezeti) összefogás, együttműködés. A Koppánmonostorban[4] kialakított Mag-ház a „közösségi művelődés kívánatos szervezetének” modelljét alapul véve működő közösségi tér, amit az

[3] Az első Maison des Jenues et de la Culture-t (MJC) 1907-ben hozták létre azzal a céllal, hogy a fiatalokat a közösségre, a világra, az eszmékre való nyitottsággal fejlesszék azért, hogy egy élő közösség aktív és felelős polgáraivá váljanak. A szervezet közel 120 éves története során több fejlődési szakaszon ment keresztül, és 2022 óta Maison des Jeune de la Culture de Franc néven működik tovább, konföderációba egyesítve tagszervezeteit. A MJC de France 16 regionális vagy szubregionális szövetségre tagozódik, 43.000 önkéntest és 40.000 tagot tömörít.

[4] Koppánmonostor Komárom városrésze, ami az 1970-es években egy elírásnak köszönhetően Koppánymonostorra változott. Mivel az Élettér Egyesület helytörténettel is foglalkozik, ezért elhatároztuk, hogy mi következetesen az eredeti nevet szerepeltetjük minden kiadványunkban, tanulmányunkban. A név visszaállítását több ízben kezdeményeztük, ezidáig sikertelenül.

Élettér Egyesületen kívül további öt szervezet konzorciuma működtet és üzemeltet a civil önkormányzatiság és kontroll alapelvén, összefogásuk alapját közösségi és gazdasági téren jelölik meg.

A közösségi és civil struktúra kialakítása cél és eszköz a tudatosabb polgári lét megélésére, egyidejűleg mintateremtő gyakorlóhely a települési demokrácia működésére. Az együttműködők a társadalmi életben való aktív részvétel lehetőségét és cselekvési teret és terepet biztosítanak mindazoknak, akik abban érdekeltek, hogy közreműködjenek a helyi társadalom szolidáris viszonyainak kiépítésében. Ez a cselekvési terep nem más, mint a polgári társadalmak alapja: az önkéntesség, az öntevékenység, az önkormányzás, az önigazgatás.

A Mag-ház 2007-ben nyílt meg másfél éves intenzív összefogás, önkéntes munka után az egyesületi tagok, valamint magánszemélyek jelentős anyagi támogatásból. Az Élettér Egyesület, mint tulajdonos, már a fizikai építkezés során törekedett a fenntarthatóságra, így módszeresen kutatta azokat a lehetőségeket, amelyek hosszú távra is biztosíthatják az üzemeltetést és a fenntartást, valamint a szolgáltatások kínálatának gyarapítását. A Mag-ház 26 éves működése óta nagyon sok tapasztalatot halmozott fel azzal, hogy mindig rugalmasan alkalmazkodott vagy lépett fel a helyben megfogalmazódó problémákra. Megvalósított programjaink közül kiemelésre kívánkozik, hogy négy évig élelmiszermentést végeztünk, és, hogy öt éven keresztül vettünk részt hajléktalanellátásban mint kiemelt közfoglalkoztatók. Telepítettünk őshonos ártéri gyümölcsöst Natura 2000 területen, melynek keretében 4,5 hektár területet gondoztunk. Számos kiadványunk, könyvünk jelent meg helyi értékekről, személyekről, vagy magunkról, és tíz évig adtuk ki a *Koppánmonostori Kalendárium*ot.

Hét évvel ezelőtt szintet léptünk, mert a közösségiség mellett erősen megjelent a hosszú távú fenntarthatóság célja, ami nem csupán a konzorcium, a közösségi tér fenntarthatóságát jelenti, hanem a benne tevékenykedők, dolgozók megélhetését is. Ennek érdekében indítottuk el az ART-Tér Művészeti Szabadiskola és Közösségi Tér létrehozását, melynek a fizikai kialakítása, formálása még folyamatban van. Társadalmi vállalkozásunk célja, hogy egyéni igényekre épülő, sok művészeti ágra kiterjedő, komplex, nem iskolarendszerű, oktatási szolgáltatást nyújtsunk, amelynek alapja a tanár-hallgató megegyezésén alapú oktatás, képzés, fejlesztés.[5]

[5] A képzési kínálatunk alapja a zeneművészet, melyhez illeszkednek a különböző művészeti ágak, mint például képzőművészetek, táncművészet, iparművészet, filmművészet. Terveink szerint egyéni és csoportos

A MAG-HÁZ GYERMEKEKNEK SZERVEZETT NYÁRI, KULTURÁLIS-ÉLETMÓD TÁBORAINAK SAJÁTOSSÁGAI

A gyermekek nyári táboroztatásának kapcsán egy ismétlődően hullámzó tevékenységet figyelhetünk meg. Vannak évek, amikor a térségben – Komáromban és környékén – szinte alig van nyári tábor-kínálat, majd következik pár év, amikor „mindenki” (helyben tevékenykedő civil szervezetek, vállalkozások, intézmények) táboroztatást szervez.

Tapasztalataink szerint a gyermekeknek indított nyári táborok szervezését – a kínálatot és keresletet – legalább négy dolog befolyásolja:

- a lehetséges és az elérhető, azaz az elnyert pályázati források;
- a „piaci” versenyhelyzet;
- a táborok figyelmet és érdeklődést felkeltő tematikája, népszerűsége, és
- a részvételi díj.

A Mag-ház nyári gyermektáborainak célja és célcsoportja

A Mag-ház által szervezett táborok elsődleges célja, hogy a gyerekek jó helyen, jó programok által, élménnyel gazdagodjanak. Másodsorban fontosnak tartjuk, hogy olyan családokat segítsünk a nyári szünetben, akiknek problémát okoz a nyári időszak 9-10 hetére biztonságban tudni gyermekeiket. Ezért nem is egy-két hetet vállalunk, mint általában a táboroztató szervezetek, intézmények, hanem egy folyamatos nyári táborhét-sorozatot, ami a szünidő tíz hetéből – az első és az utolsó hét kivételével – nyolcat fed le.

Nagy szerencsénk, hogy az Élettér Egyesület saját ingatlanokkal rendelkezik, így két helyszínünk is van, ahol a táboroztatásokat meg tudjuk valósítani. Jellemzően még a koppánmonostori Mag-házban szervezzük a táborokat, de folyamatosan épül a komáromi ART-Tér, ami majd idővel teljesen átveszi a Mag-ház szerepét is.

Célcsoportunk elsősorban a (6-10 éves) kisiskolások, jellemzően ennek a korosztálynak szólnak a táboraink, azonban voltak kiemelkedő évek, amikor ovistáborokat és a 10-14 éveseknek „kamaszkalandokat”, azaz nekik szóló táborokat is tudtunk hirdetni és indítani. Ezek a gyerekek jellemzően olyan helyi családokból kerülnek ki, akiknek nincs lehetőségük arra, hogy

foglalkozásokkal biztosítjuk a tudásátadást valamennyi korosztálynak. A szolgáltatóház kiegészül kávéházi részleggel, ami elsősorban az ügyfelek felé biztosít szolgáltatást, ezzel hozzájárul a társadalmi vállalkozás fenntarthatóságához, illetve továbblépési lehetőséget jelent a gasztrokulturális kínálat kiépítése felé.

együtt nyaralhassanak, vagy nincsen a közelben olyan nagyszülő, aki vállalni tudná a gyerekeket a szünidő meghatározó részére. Mivel táborainkra pályázati forrást nem kaptunk az elmúlt években, ezért hátrányos helyzetű gyermekeket akkor tudunk befogadni, amennyiben van támogatónk.[6] Úgy látjuk, hogy a nyári gyermektáborok „piacán" a versenyhelyzet a két szélső – a tehetősebb és a hátrányos helyzetű – réteg elérése terén alakult ki, és a középrétegek gyermekei számára nagyon kevés az olyan, még elérhető árú tábor, ami nem csak „gyermekmegőrző", hanem tartalmas programokat is kínál.

Mitől „kulturális és életmód" egy gyermekeknek szervezett nyári tábor?

A nyári táboroztatás a gyermekekkel folyó szakmai munkának része, amit már 30 évvel ezelőtt a népművelői tevékenységem során megkezdtem. Ennek szervezésekor megfogalmazódott bennem, hogy kifejezetten tematikus táborhetekkel készüljünk. Így amikor a Mag-házban 17 évvel ezelőtt elindítottuk a nyári táborszervezést, akkor is ez a cél lebegett előttem, és ezeket a korábbi tapasztalatokat építettem be.

A játék és élmény-tematika azt jelenti, hogy a tábori heteket egy-egy történet köré építjük fel, így például kezdetben, a Robinson tábornál, a regényre alapoztunk, és annak mentén állítottuk össze a heti programtervet. De minden évben nem lehetünk Robinsonok, tehát mindig kellett valami újdonság. Így voltunk már felfedezők, háborús hajóflotta, hírhedt kalózok. A keretmese mindig egy kicsit másabb, többféle tudást, információt ad, ami által a gyermekek képzelőerőben, kreativitásban és nem utolsó sorban együttműködésben fejlődnek. Mindig figyelünk arra, hogy a kiscsoportok vegyes korosztályúak, koedukáltak vagy éppen speciális igényűek legyenek azért, hogy tudjanak egymásnak segíteni, tudjanak egymástól tanulni. Sosem hagyjuk el a gyengét, csak akkor „győzhetünk'', ha együtt, mindannyian végig tudjuk játszani a hetet. A játék és élmény-tematika mellett a legnagyobb hangsúly az együttműködésen van. Arra figyelünk a legjobban, hogy ne versenyezzenek, hanem segítsék egymást, mert ez talán a legnagyobb kihívás a mai gyermekek számára.

Nyári táboraink életmód-jellege abban áll, hogy vannak egészségfejlesztő foglalkozások, amit hozzáértő fejlesztőpedagógusok vezetnek. Mi pedig igyekszünk a fenntarthatóságot is

[6] Az elmúlt évben volt is rá példa, hogy egy helyi önkormányzati képviselő négy gyermek egy-egy táborhetét finanszírozta, idén pedig az általa gondozott alapítvány révén tudtunk két gyermeket fogadni térítés nélkül.

közvetíteni: nem pazarolunk sem ételt, sem energiát, sem alapanyagot és amit lehet újra hasznosítunk, amivel minden alkalommal tapasztalunk, tanulunk valami érdekeset.

A táborok játék-tematikának kidolgozása azért is fontos, mert ezek azok a hívószavak, fantáziát megmozgató „élményforrások", amelyekre a gyerekek jelentkezni akarnak. Az elmúlt 16 év alatt nyolc tematikus tábort dolgoztunk ki, úgy mint:

- Robinson tábor, ahol a Duna egyik szigetére költözünk, mint kalózok, vagy hajótöröttek és felfedezünk, berendezkedünk. A tábor zárása mindig számháborúval ér véget, amikor is hol külső támadókra (kannibálok), hol pedig a szigetre érkező „ellenséges" csapatok támadására készülünk fel.
- Az Indián táborban az észak-amerikai indiánokkal és szokásaikkal (például indián játékok vagy a vándorlás) ismerkedünk. A táborzárás az indián beavatás, ami egy ló elkötésével ér véget.
- A Kert-Konyha-Kamra táborban tulajdonképpen minden olyan házimunkával foglalkozunk, ami a kerttel, a konyhával vagy az éléskamrával kapcsolatos.
- Az Ősember táborban a természetben vagyunk és a saját tapasztalásra helyezzük a hangsúlyt, amiben megjelenik a gyűjtögetés, az élelemszerzés és az „otthonteremtés" is.
- A Raklap táborban kezdetben kifejezetten raklapokból készítettünk játékokat (például mászóka, babaház, vagy élő csocsópálya), ám az utóbbi években kisebb bútorok (hokedli, dohányzóasztal stb.) átalakításával foglalkozunk. Mindig készül valami a közösségnek is, de hazavitelre is alkotnak a gyerekek.
- A Nagy Társas-Játék táborban közösségi játékokkal ismerkedünk és saját játékokat készítünk, amely nem kizárólag társasjáték, de mindig társakkal játszható játék.
- Makk Marci Egészségtáborunkat elsősorban speciális igényű gyermekeknek hirdetjük, fejlesztőpedagógussal. A testi és lelki fejlesztésre épülő tábor, ahol különböző terápiás (pl. kutya) módszereket is kipróbálnak a gyerekek.
- Mekk Mester tábor, ami tulajdonképpen leginkább hasonlít egy általános kézműves táborhoz, hiszen itt különböző kézműves technikákkal ismerkedünk, de igyekszünk a hét alatt egy foglalkozás (például asztalos, kárpitos, festő, varrónő stb.) alaptechnikáival is megismerkedni, és természetesen kipróbálni azokat.

Minden tematikus tábor esetében van kézműves foglalkozás, játéktervezés, alkotás, építés stb., de ezek mindig a tábor alaptörténetéhez kapcsolódnak. A tematikus kulturális és életmód

tábor lényege tehát, hogy a gyermekek úgy játsszanak, alkossanak, hogy az az egy hét a képzeletük világában, saját szerepükben történjen, s ezáltal adjon plusz élményt is nekik, hiszen ez a szünidőjük, és itt valami másnak kell történnie, mint egy átlagos kézműves foglalkozáson, sportnapon, ami a tanév közben is folyamatosan elérhető számukra.

A Mag – ház nyári gyermektáborainak anyagi- és humánerőforrás-szükségletei

Az anyagi erőforrás-szükségletek

Bevételek. A nyári gyermektáborokat – mivel nem kapunk helyi önkormányzati támogatást – a táboroztatási díjbevételekből tudjuk megvalósítani. Szolgáltatásainkat mindig igyekeztünk olyan árakon[7] kínálni, amelyek vállalhatók a családoknak és a gyerekek a testvér-, valamint a több hétre szóló kedvezményeinkkel akár három-négy hetet is velünk tölthetnek.

Két befolyásoló tényező érint bennünket, ami a jelenlegi „magas" részvételi díjat eredményezi. Mivel saját tulajdonunkban vannak az épületek, így a közüzemi kiadásainkat 2022 őszétől a korábbi évek tízszeres szorzójával számolják. Ami eddig havonta 40 ezer forintunkba került, az most 400 ezer, tehát ezt kell kigazdálkodni. A másik tényező pedig, hogy az állami és önkormányzati támogatások elmaradása miatt a támogatott szervezetek nyomott áron (30.000 Ft/fő/hét) hirdetett táborköltségeivel nem tudjuk felvenni a versenyt.

Kiadások, szervezési költségek. Ahogy fentebb említettem, a táborhelyszínekért nem kell bérleti díjat fizetnünk, mivel saját ingatlanban táboroztatunk. Azonban számolnunk kell a ház fenntartási és karbantartási kiadásaival. Minden évben kiszámoljuk, hogy az energiafogyasztás és az egyéb kiadások mibe kerültek, ezt évente – a 2022-es drasztikus áremeléstől eltekintve – tíz százalékkal növeljük, és ez az az összeg, amit a táborozási díjból – mondjuk így – bérleti díjra tervezünk be.

További kiadás a gyermekek étkeztetési költsége, amit szintén csak kalkulálni tudunk. Az ebédet szállíttatjuk, így ez az az összeg, ami fixen tervezhető, illetve a tízórai és az uzsonna az, amit kalkuláltan számolunk. A kiszámolt összeghez is hozzáadunk tíz százalékot, mert a táborozásokat már év elején meghirdetjük és nyárig egészen biztos, hogy számolhatunk áringadozásokkal.

[7] 2020-ban 29.500 Ft/fő/hét, 2021-ben 32.000 Ft/fő/hét, 2022-ben 44.000 Ft/fő/hét és 2023-ban 55.000 Ft/fő/hét volt a részvételi díj. Testvérkedvezmény táborhetenként 5.000 Ft/testvér. Van táborkedvezményünk is, ami 2022-ben a második tábornál 40.000 Ft/fő/hét, illetve a harmadik tábor esetén 30.000 Ft/fő/hét. A kedvezményeket mindig a személyi juttatás részből engedjük el, hiszen az élelmiszer, az alapanyag, valamint a rezsiköltség az mindig megjelenik kiadásként.

Minden táboroztatás anyagszükséglettel is jár. Akár rendelkezünk az adott foglalkozás alapanyagával, akár akkor kell beszerezni, mindenképpen ára van, ezért a táboroknál összeszámoljuk, hogy a tervezett foglalkozásokhoz milyen anyagszükséglet tartozik és ezzel az összeggel is megnöveljük a táborköltséget. Azt fogalmaztuk meg, hogy a tábor összköltségének tíz százalékát nem haladhatja meg az anyagszükséglet (ide értjük a kirándulások díját és a belépőjegyeket is).

A személyi közreműködés tétele, azaz a tiszteletdíj a következő költség, amit igyekszünk önkéntes munkával kiváltani, de ettől még számolnunk kell vele, hiszen vannak olyan foglalkozások, ahová szakembereket kell meghívnunk. A személyi kiadásokat programjainknál rendszerint az önkéntes törvényben meghatározott adatokkal számoljuk, de a táboroknál ezt nem tudjuk érvényesíteni. Még most sem tudunk az önkormányzati táboroztatások 2011-2015-ös díjszabásához igazodni, amikor is a pedagógusnak bruttó 12.000 Ft/óra, az asszisztensnek 6.000 Ft/óra díjat tudtunk fizetni. Jelenlegi táboraink során a „táborvezetőknek" gyermekenként (2019-től változatlanul) 8.000 Ft/hét, az asszisztenseknek pedig gyermekenként 4.000 Ft/hét díjat számolunk. Egy gyermek részvételi díjából 16.000 forintot tesz ki a személyi közreműködésre fordított költség, aminek megoszlása a tábor jellegétől függ. Tehát, ha van egy 22 fős tábor, akkor egy táborvezető az adott hétre bruttó 176.000 Ft-ra jogosult, az asszisztens pedig ennek a felére. Amennyiben nem önkéntesként töltik be a feladatot, akkor az étkezési költséget levonjuk, ami 2023-ban 20.000 forintot jelentett.

Összességében, a táborok bekerülési ára általában úgy áll össze, hogy 36 százalékot tesz ki az étkezés és 36 százalékot a személyi hozzájárulás, további 18 százalékot az épület fenntartása, illetve 7 százalékot az alapanyag-költségek,[8] és 3 százalékot tervezünk általános tartaléknak az előre nem látható, nem tervezhető kiadásokra.

Humánerőforrás-szükségletek

A táborok humánerőforrás szükséglete a következőképpen épül fel: a táborvezetőn és asszisztensén kívül hetente szükségünk van négy, de legrosszabb esetben is három önkéntesre, akik kiscsoportokban foglalkoznak a gyermekekkel egy-egy közösségi szolgálatos

[8] Kivéve a Kert-Konyha-Kamra tábor, mert annak az alapanyagszükséglete nagyon magas, így 2023-tól a részvételi díjon felül is kértünk összeget rá, ami 6.000Ft többletet jelentett.

diákkal együtt. Az Iskolai Közösségi Szolgálatot teljesítő diákok feladata a tábori csoportvezetők, illetve a táborvezető tevékenységének segítése.

A keretmeséhez illeszkedő foglalkozások (tánctanulás, egyéni fejlesztés, külső terepi foglalkozás, mint pl. befőzés, vagy állatfarmi látogatás, zenetanulás, lovagoltatás stb.) is önkéntes felajánlások. Amennyiben anyagköltség jelentkezik (például befőzés, vagy sajtkészítés stb.), akkor az alapanyagokkal számolunk, de személyi bér, tiszteletdíj nem jelentkezik. A civil szervezetek részéről felajánlott foglalkozások (például népzenei hangszersimogató, zene- vagy tánctanulás, korabeli fegyverbemutató stb.) rendszerint „cseretevékenységek". Ezeknek a szervezeteknek mi segítjük a napi adminisztrációjukat, forrásteremtésüket, pályázati elszámolásaikat, törvényi megfelelésüket. Ezért cserrébe mi is számíthatunk a rendszeres együttműködésükre a táboroztatások és egyéb hirdetett programjaink, foglalkozásaink során.

A táboroztatás háttérmunkáját is meg kell említeni, hiszen a jelentkezők fogadása, adminisztrálása, kapcsolattartása, a szolgáltatások (étkezések, kirándulások stb.) szervezése is feladat, amit szintén önkéntes tevékenységben látunk el. Ezt a feladatot 2023-ban hárman végeztük megosztott tevékenységi- és feladatkörrel. Végül pedig említsük meg a könyvelő feladatát is. Törvényi előírás ugyan nincs arra vonatkozóan, hogy az egyesületeknek kötelező könyvelő „foglalkoztatása", azonban a jogszabályi megfelelést teljesíteni kell. Az egyesületeinknek 2021-ig volt szerződött könyvelője, 2022-től az egyesületen belül, egy tagunk látja el, tehát erre külön költségünk nem keletkezik.

A MAG-HÁZ NYÁRI GYERMEKTÁBORAINAK ÖNKÉNTESEI – AZ ELMÚLT ÉV „KÍSÉRLETI" PROGRAMJA

Ahogy már fentebb írtam, a Mag-ház létrehozásával két alapvető célt jelöltünk meg, mégpedig a civil szolgáltatást, valamint a gyermek- és ifjúsági munkát, és a nyári táboroztatás immár 16 éve, e célunk megvalósítását szolgálja. Mielőtt rátérnék a címben jelzett, 2022. évi, az önkéntesek bevonása terén „kísérleti" programunk bemutatására, először tekintsük át a Mag-ház 16 éves táboroztatási történetének főbb szakaszait.

A Mag-ház nyári gyermektáborok „fejlődéstörténete” – a tagi önkéntesektől a kötődő önkéntesek bevonásáig

- Kezdetben – 2007 és 2010 között – kizárólag saját szervezésben és egyesületi tagokkal, tehát tagi önkéntesekkel és munkatársaink részvételével hirdettünk táborokat, amelyekre helyi társadalmi igény mutatkozott. Ugyanis, egész egyszerűen nem, vagy csak elenyésző, illetve eléggé korlátozott (például az egy-egy sport-, néptánc-, vagy kézműves tábor, illetve a hátrányos helyzetű gyermekek számára kiírt, valamint a kis létszámú nyári napközis tábor) volt a Komáromban és környékén élő gyermekek számára a nyári szünidő hasznos eltöltését lehetővé tevő tábor-kínálat. Nem tudtam és nem is akartam elszakadni a népművelői gyökereimtől, ezért folyamatosan olyan kulturális tematikus táborokat hirdettünk, amelynek valami aktualitása és helytörténeti eredete volt. Ebben az időszakban az egyesületen belül is és bennem is erős volt a helyi identitás, így szinte valamennyi tematika e köré épült fel. Mivel a táborok megvalósítását – akkor még közel százfős – tagságunk önkéntes munkája segítette, ezért a klasszikus önkéntesmenedzsmenti módszerek alkalmazására nem „kényszerültünk rá”, inkább a „csinálva tanulás” -módszerét alkalmaztuk.
- 2011 és 2015 között átvállalhattuk a városi nyári napközi működtetését a nyár 9 hetében. Ez esetben hivatalosan nem számolhattunk önkéntesekkel, hiszen szigorú szabályok és megfelelési követelmények voltak a „személyzettel” szemben. Ugyanakkor a szakképzett pedagógusok és asszisztensek között voltak olyanok, akik a heti nettó juttatásukat felajánlották a közösségi terünk működtetésre. Ebben a táboroztatásban kizárólag a városi szociális bizottság által kijelölt hátrányos helyzetű gyermekek vettek részt, és voltak olyanok köztük, nem is kevesen, akik az egész nyarat velünk töltötték. Ezért kiemelkedően fontosnak ítéltem, hogy valami változatos és élménydús keretmesére fölfűzve állítsák össze a felügyelők az általuk vállalt heteket. Az egyesület elnöke aktív pedagógusként elkötelezett volt arra, hogy a nyári napközi színvonalában is valami előrelépés történjen és a gyerekek ne egy iskola udvarán legyenek „csak úgy” felügyelve. Ő volt az, aki kiválasztotta és meghívta a pedagógusokat és az asszisztenseket. Voltak sikertörténeteink, de voltak kudarcaink is, és megtehettük, hogy akit nem találtunk együttműködőnek, azt nem hívtuk a következő időszakokra. A nyári napközi olyan sikeres lett, hogy az 55-68 fős táborok

felügyeletre[9] kötelező összegét a város nem tudta biztosítani hosszú távon, így négy év után már nem kötöttek velünk szerződést a következő időszakra.

- A harmadik szakaszt a 2006-2019 közötti években, a COVID-19 járványt megelőző, időszakban lehet kijelölni. Ekkor a hirtelen megvont támogatás után „vegyes" táboroztatást hirdettünk. Voltak hetek, amelyeket vállalkozásoknak adtunk ki, természetesen azzal a feltétellel, hogy ők is keretbe foglalják tevékenységüket, illetve folytattuk a korábban is hirdetett táborainkat, vagy újakat kezdtünk. A négy évben 27 hétnyi tematikus tábort valósítottunk meg. Volt, amelyik külső helyszínen (Tihanyban) került megszervezésre, és volt két ovis táborunk is. Ekkortól kezdte meg egy fejlesztőpedagógus a Makk Marci életmód tábort speciális igényű gyermekek részére. Önkénteseink ismét az egyesület tagságából szerveződtek, akik részvételükkel és munkájukkal segítették a táborok megvalósítását.
- A negyedik szakaszt a Mag-ház gyermektáboroztatásának történetében a COVID-19 járvány alatti, és az azóta eltelt időszak jelenti. A pandémia időszaka lehetőséget adott a kulturális-életmód táboraink tematikájának, digitális adatrögzítésének, kommunikációjának és közösségi média-megjelenésétnek újra- és átgondolására. A digitális adatrögzítés már nagyon régóta váratott magára, és így minden (a táborok tematikája, hány gyermek vett részt, hol és mennyi önkéntest tudtunk bevonni) jobban és könnyebben nyomon követhetővé vált. 2021-től szisztematikusan építettük fel külső – közösségi média és honlap – kommunikációnkat és módszeresen elindítottuk a táborokról szóló napi élménybeszámolót, a videós bejelentkezéseket. Végül pedig 2021-ben kezdtük meg a táborokban a négy-négy kiscsoportos osztásokat és ezekhez a csoportokhoz kerestük az önkénteseinket, és az iskolai közösségi szolgálatos diákokat, az előző évi jelentkezések alapján.

A Mag-ház nyári táborainak önkéntesei – a 2022. év „kísérleti" programja

Ahogy már a fentiekből is kiderült, a gyermekeknek szóló nyári kulturális-életmód táborainkat hosszú ideig az Élettér Egyesület tagjainak önkéntesmunkája és az Iskolai Közösségi Szolgálatot

[9] Közfeladat ellátása törvényileg meghatározott, és ennek alapján 12 gyermekre 1 pedagógust és 1 asszisztenst kellett biztosítani.

teljesítő diákok bevonása segítette. 2022-ben három ok kényszerített bennünket kötődő önkéntesek bevonására:

- egyrészt a táboroztatást vállaló tagi önkénteseink száma jelentősen lecsökkent, többen elfáradtak vagy nem tudták vállalni, összeegyeztetni a tábori részvételt saját programjaikkal.
- Másrészt, táboronként biztosítani kell a csoportonkénti minimum három, de inkább négyfős kisegítő személyzetet.
- Harmadrészt pedig költséghatékonysági szempontokat is figyelembe kellett vennünk.

Amikor tehát azt tapasztaltuk, hogy nem tudjuk már saját magunk megoldani a táboroztatást, döntenünk kellett. Vagy elhagyjuk a táborainkat, és ezáltal elesünk egy olyan bevételtől, ami gyakorlatilag (2022-ig értve) biztosítja a közösségi tereink éves fenntartásának jelenős részét, vagy más megoldást keresünk, és nekivágunk a táboroknak, vállalva a bizonytalansági tényezőket is.

Legkézenfekvőbbnek az tűnt, hogy az önkéntes lehetőséget a szülők körében hirdessük meg, hiszen ők azok, akik először találkoznak a hirdetéssel, ők azok, akik képzeteiket, emlékeiket beleálmodják egy-egy általunk kínált táborba. Első alkalommal egészen biztos, hogy a szülő választ tábort a gyermeknek, melyben nagy hangsúlyt kapnak az ő saját gyermekkori élményei.

Előkészítés, toborzás. A 2021-ben szisztematikusan felépített kommunikációnkra alapozva 2022 tavaszán hirdettük meg a nyolc tematikus tábor programját és időpontját, egyben kértük „családi" önkéntesek jelentkezését. A jelentkezőktől egyfelől azt vártuk el, hogy írjanak egy egy-két mondatos bemutatkozást, másfelől pedig azt, hogy legalább egy hetet (öt napot) tudjanak vállalni (de nem zártuk ki azokat sem, akik csak egy-két napra ígérkeztek el).

Kik voltak a „családi" önkéntesek? – a kiválasztás. Számomra is nagy tanulság, meglepetés és öröm volt, hogy viszonylag gyorsan, a tavasz végére össze is állt a jelentkezőkből a „családi" önkéntes csapat. Jellemzően azok a nagyszülők és szülők jelentkeztek, akik unokájukkal, gyermekükkel közösen tölthettek el így egy hetet. (A Raklap táborunkhoz sikerült két olyan nagypapát is megnyernünk önkéntesnek, akik vállalták a barkácsolást, de saját unokát nem hoztak magukkal.)

Az 58 jelentkező közül 50 fő volt „családi" önkéntes, akik közül 25 fő volt nagyszülő (20 nagymama és 5 nagypapa), 25 fő pedig szülő (15 anya és 10 apa). A nyugdíjasok kivétel nélkül az egyesületünk korábbi tagjai vagy önkéntesként hozzánk kötődők voltak, illetve olyan civil, vagy kulturális szakemberek, akikkel már dolgoztunk együtt. A szülők pedig olyan aktív korúak,

akik részben Komárom környékéről, részben pedig messzebbről (például Budapestről) jelentkeztek. További nyolc fiatal önkéntesünk korábban gyermekként vagy serdülőként a csoportjainkhoz tartozott.

Meg kell említeni, hogy a Komárom koppánmonostori városrészén lévő háziorvos évek óta önkéntes feladatként látja el a táboraink segítését úgy, hogy még két városban, két másik körzetben is rendel.

Az önkéntesek mellett 16 olyan Iskolai Közösségi Szolgálatát teljesítő diák vett még részt a táborokban segítőként. Közülük négyen nem csak az 50 órát teljesítették, hanem ezen felül még további egy-két táborhétre is visszajöttek segíteni.

Az önkéntesek felkészítése. Amikor első alkalommal jelentkezik hozzánk egy önkéntes, akkor nem sajnáljuk az időt a megismerésére, amely rendszerint személyes beszélgetéssel zajlik. Mit szeret csinálni, mi az, amihez nagyon ért, amit szeretne kipróbálni. Fontos számunkra minden olyan tapasztalat és tudás, amivel rendelkezik, amit megismerünk és amit be tudunk építeni a táborhétbe, illetve el tudunk raktározni további információnak. Hiszen nem csak táboroztatunk, hanem egész évben folyamatos közösségi szolgáltatásokkal, közösségi terekkel vagyunk jelen, minden erőforrást, felajánlott tudást, tapasztalatot kihasználunk.

Az erőforrásgyűjtést azért is tartjuk fontosnak, mert ha az önkéntes az idejét és az energiáját arra szánja, hogy velünk dolgozzon, akkor nekünk figyelembe kell vennünk az ő igényeit és vágyait is. Olyan feladatokkal bízzuk meg, amelyeket szívesen végez, tudása, gyakorlata van benne, vagy éppen kihívást érez annak elvégzésére. Az erőforrás mellett legalább ugyanilyen fontos az is, hogy rálássunk, mi az, amit nem szívesen vállal, amit egyáltalán nem akar elvégezni, vagy amitől fél, aggódással áll hozzá. Nincs annál rosszabb üzenet, ha egy önkéntest az általa nem szeretett feladattal látunk el. Ezzel nem fogjuk tudni magunkhoz kötni, sőt, az ellenkezőjét is kiválthatjuk.

Az első személyes csoportos felkészítést valamennyi táborhoz jelentkező önkéntesnek tavasz végén tartottuk meg. Igaz, hogy különböző tematikával dolgozunk hétről hétre, de alapvetően a táborok napi és heti rendje azonos, tehát az alapvető tudnivalókat (érkezés, feladatok stb.) egyformán tudjuk átadni. Később, a táborhetek megkezdése előtt, több, egymásra épülő, közös tervezést, felkészítést tartottunk, melyeken, a tematikát átbeszélve, kipróbáltattuk, megismertettük a foglalkozásokat és a játékokat, illetve az önkéntesek pontos szerepét és mindazt, amire készülniük kell. A felkészítésnél a rugalmasságot mindig tudatosítjuk az

önkéntesekben, és azt tapasztaljuk, hogy többségében hajlandóak is rá. Talán a nagypapa korosztály az, akivel nehezebb az előre megbeszélt tematikán változtatni, az idősebb férfi önkénteseknél tapasztaljuk, hogy kevésbé rugalmasak, nehezebben fogadják a változásokat. Az önkénteseink javaslatait igyekszünk figyelembe venni és beépíteni azokat a programba. Ezáltal jobban sajátjuknak érezhetik az adott tábort, a táboroztatásban végzett feladatokat.

Természetesen az első alkalommal mindenkivel kötünk önkéntes szerződést, ami – az egyszerűség kedvéért – nem egy-egy alkalomra, hanem általános tevékenységre és határozatlan időre szól. Ennek több oka van. Egyrészt nincs apparátusunk arra, hogy folyamatosan és egy-két órás foglalkozásokra adminisztráljunk, másrészt pedig szervesen egymásra épülő programjaink és szolgáltatásaink szerte ágazóak és szinte mindenki, aki egy alkalommal önkéntesünk lesz, valamilyen más programba is bevonódik később.

Az önkéntesekre baleset- és felelősségbiztosítást kötünk, ami vonatkozik a telephelyeinken, illetve a külső programokon való tevékenységre is, illetve arra is, ha az önkéntessel történik baleset, vagy, ha az önkéntes okoz balesetet. Mint a legtöbb szervezet, mi is sokáig elodáztuk ezt a feladatot, de így utólag azt kell mondanunk, hogy nem szabad ezzel játszani. A baj hamar megvan és annak következményei sokkal súlyosabbak, mint egy adott negyedéves biztosítás, ami egészen biztos, hogy nem teljeskörűen mindenre, de a veszélyek nagy részére releváns biztosíték, mind a szervezetnek, mind pedig az önkénteseknek.

Az önkéntesek feladatai és munkavégzésük jellemzői. Az önkéntesek segítségét a nyári táborok (fizikai) előkészítése és konkrétan a megvalósítása során vesszük igénybe. A nyári táborok (fizikai) előkészítése azt jelenti, hogy a táborhelyszíneket meg kell újítani (fűnyírás, kertészet, napvitorlák, párakapuk kihelyezése, karbantartása). Ezeket a munkákat általában a tagi önkénteseinkkel szoktuk elvégezni.

A táborok megvalósítása során kétfajta feladatot látnak el az önkénteseink: a gyermekek körüli tennivalókat és a háttérfeladatokat.

- A gyermekek körüli feladatok azt jelentik, hogy a felnőtt és fiatal önkénteseink elsősorban egy-egy csoportért felelősek, a csoportoknak segítenek a foglalkozásokon és vezénylik a szabad alkotást, abban segítenek a gyerekeknek, felügyelnek, jelen vannak. Az iskolai közösségi szolgálatosok ugyanezt végzik azzal a különbséggel, hogy ők még belehelyezkednek a keretmesébe és együtt játszanak a gyerekekkel. Az önkéntesek ezen csoportja napi 10 órát teljesít, hiszen a gyermekek reggeli fogadásban és délutáni hazakísérésében, illetve a szakmai előkészítésekben, utómunkában is részt vesznek.

- A háttérfeladatok leginkább az étkeztetéseket, valamint az étkezések közötti időszakot (előkészületek, maga az étkeztetési folyamat, valamint rendrakás, takarítás) jelentik. Ebben főként az idősebb korú (nagyszülői) önkéntesek vesznek tevékenyen részt, napi 6-7 órában.

Lezárás és értékelés. A nyári táborszezon lezárása után mindig küldünk egy köszönőlevelet, illetve nyilvánosságra hozzuk, hogy az adott évben mekkora volt az önkénteseink által pénzben kimutatható munka díja. Ez 2022-ben 1.510.000 forintot tett ki számításaink szerint. Azt is közzétesszük, hogy ezt az összeget mire fogjuk majd felhasználni, és a felhasználást is folyamatosan megjelenítjük. Fontos, hogy minden legyen nyilvános, tiszta és elérhető, mert ez adja meg a bizalmat a további munkánkhoz.

Közös, személyes értékelést is szervezünk, ahol kiértékeljük a táborainkat, amire valamennyi önkéntest és iskolai közösségi szolgálatot teljesítő diákot is meghívunk és elvárunk. Az értékelést négy szempont mentén végezzük:

- Mi volt a jó, mi az, amit feltétlenül meg kell tartanunk?
- Mi az, ami félresiklott, amit ki kell hagynunk, vagy át kell alakítanunk?
- Mi az, amin változtatnánk és azt hogyan képzeljük el?
- Milyen tevékenységek azok, amikben önkénteseink továbbra is személyes szerepet vállalnának?

Ez az értékelési alkalom mindig egy kis ünnepség, közösségi együttlét is. A felnőtt és fiatal önkénteseinknek egy kis apró ajándékkal kedveskedünk, ám azt tapasztaljuk, hogy az együttlétek fontosabbak, mint a kézzel fogható kis tárgyi elismerés.

Az iskolai közösségi szolgálatosoknál is hasonlóan járunk el, azonban itt van még két külön jutalmazásunk is. Egyrészt azok, akik nagyon megbízhatóak és együttműködőek voltak, megkapják azt a lehetőséget, hogy használhatják közösségi tereinket baráti összejövetelekre. Emellett a felnőttekkel átbeszélve értékeljük, hogy az adott évben kik azok a fiatalok, akik még külön elismerésben részesülhetnek. Ez egy kalligrafikus által, szépírással készített egyedi falikép, amit elviszünk a középiskolájukba egy kísérő levéllel együtt.

ÖSSZEGZÉS

Összességében elmondható, hogy a „családi” önkéntesség *előnye* a szülők, nagyszülők együttes táborozása a gyermekkel vagy unokával. Előny az is, hogy a szülők személyes élménnyel gazdagodtak, betekintettek egy-egy tematikus táborhét felépítésbe, szervezésébe

és lebonyolításába. Útmutatást, gyakorlati tapasztalatot szereztek az önkéntességről. Önkénteseink elfogadták az utasításokat, és tudtak rugalmasan alkalmazkodni, jellemzően a megvalósításban vettek részt, ám megjelent a saját ötlet, tapasztalat beépítése is.

A szülők és nagyszülők jelenléte a gyerekekre is jó hatással volt, ennél jobban már csak annak örültek, ha egy nagyobb testvér (középiskolásként az Iskolai Közösségi Szolgálattal, később pedig a családi önkéntességgel) is szerepet vállalt a táboroztatásban.

Fogadó szervezetként pozitívum, hogy nem kell személyi juttatást fizetnünk, az így „megtermelt" haszon is visszafordítható a cél szerinti tevékenységeinkre. Táboraink népszerűsége, a szervezeteink hitelessége biztosíték volt arra, hogy megfelelő létszámban jelentkezzenek önkéntesek. Erősnek ítéljük meg a táborokról szóló kommunikációs megjelenéseket. Nagy olvasottságuk volt, és azt tapasztaltuk, hogy az emberek szerették a bejegyzéseinket akár résztvevők voltak, akár nem.

Ám nem csak előnyökkel, hanem *korlátokkal* is számolnunk kell. Így például, önkéntes toborzásunk nem következetes, nincs kidolgozott tematikánk a szülői vagy családi önkéntességről, valamint a „saját gyermek vagy unoka"-helyzet kezelésére. Úgy kell táborokat hirdetnünk és tematikákat készítenünk, hogy nem ismerjük azokat az önkénteseket, akikkel a megvalósítás majd megtörténik. Amennyiben az önkéntes nem elkötelezett a szervezeteink iránt, könnyebben mondja vissza a vállalt feladatot, húzza ki magát a megvalósításból.

Hiányzik még az átgondolt és kidolgozott marketingtervünk, nem határoztuk meg pontosan, hogy kik a célcsoportjaink, noha vannak elképzeléseink, de azok még elég tágan értelmezettek. Nincs a szervezetünknél önkéntes-menedzsmenttel foglalkozó tag, aki nem csak a táboroztatás előtt és alatt, hanem gyakorlatilag folyamatosan foglalkozna az önkénteseinkkel.

A kulturális és életmód táboraink folytatására *lehetőséget* jelent, hogy vannak visszatérő önkénteseink, és vannak visszatérő táborosaink is, akiknek a tapasztalatait tudjuk hasznosítani.

Tapasztaljuk, hogy már messzebbről is (Lajosmizse, Győr, Nagyigmánd, Tatabánya, Budapest) jelentkeznek táborosaink és önkénteseink. A vidéki gyerekek szülei vagy Komáromban dolgoznak, vagy fiatalkori kötődésük van a városhoz, vagy a Mag-házhoz, így a gyermekeiket is szívesen hozzák vissza. Felvidékről is egyre több gyermeket fizetnek be táborainkba. Lehetőségnek látjuk azt is, hogy a nyári tematikus gyermektábárok „piacán" van helyünk, egy viszonylagosan körülhatárolható célcsoportunk és van lehetőségünk, esélyünk fejlődni.

Működésünket *veszélyeztető tényezőnek* látjuk, hogyha vannak is körülöttünk fiatalok, a szervezeti létbe, az éves folyamatokba nem kapcsolódnak be, ezért a szervezet fiatalítása elkerülhetetlen. Az ingatlanok átszervezése (jelenleg a Mag-ház eladás előtt áll), az ART-Tér közbeszédbe való beépítése még nem történt meg kellő módon, így félő, hogy az itt maradt gyerekek is eltávolodnak, a családi önkéntesekkel együtt. 2023-tól a táboroztatásunk megint a „lejtőre került", ebben az évben ismét sokan szerveznek táborokat a városban. A hirdetett nyolc tábor helyett csupán négyet tudtunk elindítani, amit továbbra is teljes önkéntes gárdával biztosítunk. A jelenlegi létszám csökkenése nem a gyermekek eltávolodását jelenti a táborainktól, hanem a részvételi díjak emelésének köszönhető, és ez olyan objektív akadály, amit csak pályázati, támogatási források bevonásával tudunk csökkenteni.

Mindezek mellett azt gondolom, hogy egy csodás dolog önkéntesekkel táboroztatni. A családi önkéntesekkel való munka olyan új, még kidolgozatlan kihívás, ami további feladatokra is ösztönöz. Ez is egy olyan területe az egyesületi munkásságunknak, amit nem szabad hagynunk elveszni, élni kell a lehetőségeivel.

ÖNKÉNTES SZEMLE

3. évfolyam (2023)
3. szám, 90-105.
www.onkentesszemle.hu

A MŰVÉSZETEK VÖLGYE FESZTIVÁL ÖNKÉNTES-KOORDINÁCIÓJA ÉS ÖNKÉNTESEI, 2017–2023

Tóth Tünde[1]

Absztrakt

A Művészetek Völgye egy többévtizedes múltra visszatekintő, népszerű összművészeti fesztivál, amely 2023-ban 148 ezer fő látogatót vonzott. A rendezvény a fizetett munkatársak hozzáadott értékén túl nem valósulhatna meg a nagyszámú önkéntes időadománya nélkül. A tanulmány bemutatja a fesztivál történetét és életciklusait, bemutatva, hogyan vált a helyi lakosok társadalmi munkájával megvalósuló kezdeményezésből professzionális fesztiválllá. Ennek részeként áttekinti a 2010-es évektől megvalósuló önkéntesfoglalkoztatás megjelenését, fejlődési folyamatát, miközben mérleget von a toborzás, kiválasztás, felkészítés és a konkrét, fesztivál alatti önkéntes-koordináció vonatkozásában is. 2016-tól minden évben országos szintű toborzás és kiválasztás zajlik, és évente átlagosan 150 önkéntest foglalkoztatnak szerződéses jogviszony formájában. Az önkéntesek mind demográfiailag, mind életkorilag igen különböző csoportokat jelenítenek meg, ami az önkéntes-koordináció egyik kihívását is adja. Bár a jelentkezés, a kiválasztás és a felkészítés nagyobbrészt online és telefonon történik, a tényleges önkéntesség során már egyértelműen a csapatvezetők és a koordinátor tevékeny személyes jelenléte, szakmai háttere, szociális és érzelmi kompetenciája, rugalmassága és (pro)aktivitása határozza meg a sikeres megvalósítást. A tanulmány rámutat az önkéntes program eredményességének évről évre történő kiértékelésének és fejlesztésének szükségességére.

Kulcsszavak: *Művészetek Völgye Fesztivál, önkéntesség, önkéntes-koordináció, toborzás, kiválasztás*

Volunteer coordination and volinteers (2017–2023) in Valley of Arts Festival

Tünde Tóth

Abstract

The Valley of Arts Festival is a decades-old popular arts festival that attracted 148,000 visitors in 2023. Beyond the value contributed by the paid staff, the event would not be possible without the time donated by a large number of volunteers. The paper presents the history and life cycle of the festival, showing how it has grown from a local/commuity initiative into a professional festival. It reviews the emergence and evolution of volunteer recruitment since the 2010s, while also taking stock of recruitment, selection, training, and actual volunteer coordination during the festival. Since 2016, recruitment and selection has been conducted on a national level each year, and an average of 150

[1] *Tóth Tünde, marketing és kommunikációs manager, a Művészetek Völgye Fesztivál önkéntes-koordinátora*

volunteers have been employed on contract. Volunteers represent a diverse group, both demographically and in terms of age, which is one of the challenges of volunteer coordination. Although the application, selection and training process largely takes place online and by telephone, the actual volunteering process is clearly determined by the active personal presence, professional background, social and emotional competence, flexibility and (pro)activism of the team leaders and the coordinator. The study highlights the need to evaluate and improve the effectiveness of the volunteering programme from year to year.

Keywords: arts valley, Kapolcs, volunteering, volunteer coordination, recruitment, selection

BEVEZETÉS

A Művészetek Völgye a hazai fesztiválok sorában az egyik első volt. A megalakulását követő több mint három évtized során több életszakasz, megújulás és változás kövezte ki az útját, de mindmáig megmaradt hazánk legnagyobb összművészeti fesztiváljának.

Mivel alapvetően egy civil szervezet, a Kapolcsi Kulturális és Tájvédelmi Egylet hozta létre 1989-ban, a kezdeményezés hosszú ideig elsősorban az önkéntesekre támaszkodott. A kezdetekben a szervezők és a fellépők egyaránt önkéntesek voltak, ami egyedülállóvá teszi a fesztivált az önkéntesség szempontjából.

A fesztivál különlegessége továbbá az, hogy hatást gyakorolt a helyi közösség és a Balaton-felvidék életére is. Szerkezete mellőz minden hagyományt, hiszen a falvakban élő lakosság megnyitja udvarait, házait a fesztiválozók előtt, ami egyfajta szimbiózist jelent a nehéz anyagi körülmények között élő falvak lakói és a fesztivál között. Ennek kialakulását a falvak településszerkezete és adottságai mellett az ösztönözte, hogy az infrastruktúra sem volt adott ahhoz, hogy egy fesztivál életre keljen, azonban a helyi lakosság, meglátva a lehetőséget, szállásokat és kékabroszos vendégasztalokat nyitott a fesztivál idejére, így voltaképpen az itt élők beengedték a látogatókat és a fellépőket az otthonaikba.

Az esettanulmányban először bemutatom a Művészetek Völgye Fesztivál történetét és életciklusait, hiszen egy harminckét éves időszakról van szó, amelynek voltak hullámhegyei és -völgyei, és maga a fesztivál is átalakult, változott és fejlődött, és fejlődik évről évre. Ezt követően térek rá az önkéntes-koordinátori feladatok és az önkéntesszervezés elemeinek – toborzás, kiválasztás, felkészítés, illetve az önkéntesek tevékenységei – részletes ismertetésére. Írásom harmadik részében a 2017-től vezetett önkéntes-nyilvántartási

adatokra támaszkodva mutatom be a Művészetek Völgye Fesztivál önkénteseinek főbb demográfiai jellemzőit.

A Művészetek Völgye Fesztivál története és életciklusai

Az ötletgazda, Márta István 1984-85-ben átutazóban volt a környéken, amikor megragadta Kapolcs hangulata. Nem csupán az épített és természeti környezet, de az itt élők is gyorsan belopták magukat a szívébe. Kisvártatva telektulajdonos lett Kapolcson, és egyre nagyobb hangsúlyt kapott életében a vidéki hangulat, miközben egyfajta kölcsönhatás alakult ki a falu és közte. Kapolcs különlegességét számára főleg a településszerkezet, az emberek, a táj, és az Eger-patak adta.

A fesztivál előzményének tekinthető az általa alapított Kapolcsi Kulturális és Természetvédelmi Egylet, amely a patak megmentésére megszervezett akció miatt jött létre. 1987 tájékán ugyanis elapadt a patak vize, mely évszázadokon át táplálta a környék földjeit és munkát adott a malomiparnak. Kisebb utánjárást követően kiderült, hogy egy illegális halüzem miatt tűnt el a víz, ezért egy olyan civil szervezet kezdte a meg a működését, amely elsősorban a természetvédelemmel foglalkozott.

A Művészetek Völgye Fesztivál eredője a Kapolcsi Művészeti Napok voltak, amikor is 1989-ben megszületett a kulturális esemény ötlete. A művészet és kultúra terén ápolt kapcsolatait felhasználva, Márta egy háromnapos színházi és művészeti fesztivált szervezett, amire mintegy 500 fő érkezett. Alapvetően egyszeri alkalomnak gondolták, de miután kiemelt médiafigyelmet kaptak, a folytatás mellett döntöttek a szervezők. Az eseményen akkor még csak pár színházi előadás, egy kiállítás és egy templomi koncert várta a látogatókat.

A következő szakaszt az 1992 és 1994 között időszak jelentette, amikor is egyre több program és ember jelent meg a fesztiválon. Ennek hatására a környező települések közül hét csatlakozott a szervezéshez, és a Kapolcsi Művészeti Napok elnevezést egyszerűen kinőtte a rendezvény (lásd 1. táblázat).

1995 és 2007 között körvonalazódni kezdett a mai struktúra, ekkor ugyanis a hét településre oszlott programfelhozatal leszűkült Kapolcsra, Vigántpetendre és Taliándörögdre, illetve Pula és Öcs csatlakozott egy-egy évre. Ekkor kapta meg mai nevét is, a Művészetek Völgyét. Az ezt követő évek nehéz anyagi körülményeit jócskán megsínylette a fesztivál, források hiányában 2009-ben lemondták az akkori szervezők a fesztivált.

Az újrakezdés meghozta a fesztivál mai szervezeti felépítését, és még a pandémia időszaka sem tudta megakasztani a szárnyalását. A Művészetek Völgye azon kevés rendezvény közé tartozik, amely a koronavírus időszakában sem maradt el teljesen. A járványidőszakban oltási igazolvánnyal vehették át jegyeiket a látogatók, de csupán napi 1000 fő léphetett be az eseményre. Mivel a helyszín is Kapolcsra korlátozódott, nem voltak önkéntesek sem. A 2020-as Völgyhétvégék ősszel kerültek megrendezésre, négy hétvégére oszlott el a 10 napos fesztivál.

1. táblázat A Művészetek Völgye Fesztivál életciklusának szakaszai

Évszám	Elnevezés	Települések
1989-1991	Kapolcsi Művészeti Napok	Kapolcs
1992	Kapolcsi-Petendi Művészeti napok	Kapolcs és Vigántpetend
1993	Kapolcs-Petendi-Dörögdi Művészeti Napok	Kapolcs, Vigántpetend, Taliándörögd
1994	Útvége Hétvége Taliándörögdön és Kapolcson	Taliándörögd és Kapolcs
1995-2007	Művészetek Völgye	Kapolcs, Vigántpetend, Taliándörögd (2001-ben Öcs, 2002-ben Pula csatlakozik)
2008	Bűvészetek Völgye	Kapolcs
2009	Elmaradt	
2010-napjainkig	Művészetek Völgye Fesztivál	Kapolcs, Vigántpetend, Taliándörögd (2020: Völgyhétvégék, csak Kapolcson)

Forrás: Saját szerkesztésű táblázat

A korábbiakhoz hasonlóan került megrendezésre a Művészetek Völgye Fesztivál 2021-ben és 2022-ben, és nagy számban tértek vissza a korábban bevált önkéntesek.

Az önkéntesszervezés változásai a Művészetek Völgye Fesztiválon

A Művészetek Völgye 2010 óta tíznapos rendezvény, amely komoly kihívást jelentett a kezdetekben és ma is a szervezők számára a programok és a helyszínek, de az önkéntes-foglalkoztatás szempontjából is.

Miután a kezdeti kis látogatottságú (500 fős) Kapolcsi Művészeti Napokat felváltotta a Művészetek Völgye Fesztivál, egyre nagyobb hangsúlyt kapott a jegybevétel, melyre korábban nem volt szükség, hiszen a tervek szerint egy olyan összművészeti esemény megvalósítása volt

a cél, amely ingyenesen kínál kulturális kikapcsolódást a nézők, és fellépési lehetőséget a résztvevő művészek számára.

Az egyre növekvő fesztivál valós mérőszámokkal nem rendelkezett, mondhatni emberek jöttek-mentek a falvakban, beültek egy helyszínre, vagy az utcán egy IFA platón játszó zenekar érte utol őket séta közben. Így az első évtizedben elsősorban a szervezés és a lebonyolítás, a klasszikus programszervezés tette ki az önkéntesség oroszlánrészét is, amit főként a helyi lakosok mint önkéntesek láttak el. Ők helyszínek kialakításában, üzemeltetésében is kiemelkedő szerepet játszottak, holott akkor ennek még csupán a „társadalmi munka” szintjén volt gyakorlata.

Az 1990-es évek végére a Kapolcsi Napokból kinőtt Művészetek Völgye Fesztivál egyre nagyobb tömeget vonzott, melynek következtében a feladatok is megnövekedtek, és ezek ellátását a szervezők szerették volna szerződéses keretek között honorálni. Megkezdődött a jegyértékesítés is, noha ennek nem volt meg a gyakorlati háttere. Óriási nehézséget jelentett az is, hogy azok, akik korábban ingyenesen látogatták a fesztivált, most belépőjegyet kellett, hogy fizessenek. Azonban ennek az ára olyan alacsony volt az első időszakban, hogy nem beszélhetünk számottevő összegről. A beléptetési feladatokat a helyi ifjúság látta el, ők őrizték a kiállításokat és engedték be a jeggyel rendelkező látogatókat.

Összességében megállapítható, hogy a 2000-es évek végéig „tudatos”, országos szintű önkéntesszervezés nem volt, az önkénteseket főként a helyi, aktív lakosok jelentették, akik ezt a településükért végzett társadalmi munkaként fogták fel. A helyi önkéntesek részben a programokban vettek részt, de a látogatók számának növekedésével a beengedés lett az egyik fő önkéntes feladatuk.

Az igazi reformok a 2010-es évek közepén kezdődtek, miután 2009-ben anyagi források híján elmaradt a fesztivál. A szervezők újragondolták a jegyértékesítést, mint bevételi forrást, amely a fesztivál fenntarthatóságát és színvonalának fenntartását célozta. A szakemberek megjelenése a stábban új, professzionális struktúrát hozott a Völgy életébe. Azonban az egyre növekvő számú látogató beléptetése továbbra is nehézségekbe ütközött, hiszen több kisebb helyszínen, és gyakran az utcán zajlottak a programok, de a falvakat nem lehetett lezárni. A fordulópontot az új vezetés jelentette, amely professzionális szakemberekből álló csapatot állított össze. Az új szervezők „beterelték” a látogatókat egy-egy jól körülhatárolható helyszínre, de megtartották a vásári forgatagot és számos ingyenesen látogatható helyszínt, amelyek továbbra is bevételt jelentettek a helyi közösségeknek.

Ennek azonban ára volt, hiszen a kis létszámú helyi lakosság már nem tudta kiállítani azt a mennyiségű önkéntest, amely képes lett volna ellátni a beléptetést a kis udvarokba, ahol a programok zajlottak. Emellett újabb feladatok ellátására is igény mutatkozott, hiszen a látogatószám növekedésével arányosan a gépkocsiforgalom növekedése is gondot okozott a szervezőknek.

A mai értelemben vett szerződéses önkéntes foglalkoztatásról valójában 2016-tól beszélhetünk, amikortól már országos szintű toborzás és kiválasztás vette kezdetét, és a koordináció is nagyobb hangsúlyt kapott. Kialakult a ma is működtetett struktúra, mely átlagosan 150 önkéntest foglalkoztat évente. Az önkéntesek faházakban laknak a Völgytáborban, napi egyszeri, kétfogásos étkezést (tekintettel az ételallergiákra és a hagyományostól eltérő étkezési szokásokra) és korlátlan mennyiségű védőitalt, munkaruhát és felkészítést, munka- és tűzvédelmi oktatást kapnak. A Művészetek Völgye Fesztivál önkéntesei elkötelezettek, akik számára a legfontosabb motiváló szempont a csapattagság, a barátság és a fesztivál működtetése.

Az önkéntes-koordinátor feladatai és az önkéntesszervezés elemei

Az önkéntes-koordinátori csapat három fő fizetett munkatársból és nyolc önkéntes csapatkapitányból áll. A „Völgymanók”, azaz a völgy önkénteseinek toboztásáért, kiválasztásáért és foglalkoztatásáért az önkéntesszervezés vezetője felel, míg a két koordinátor az önkéntesek kiválasztásban asszisztál és a helyszíni foglalkoztatást segíti. További egy munkatárs pedig az önkéntesek ellátását szervezi, az önkéntestábort vezeti és az étkeztetést biztosítja, és mivel az önkéntesek ebédidőben gyakran műszakban vannak, kiszállítja nekik az ételt.

Az önkéntesek beosztásának megtervezésénél komoly kihívást jelent az, hogy az egyes helyszínek eltérő időintervallumban tartanak nyitva, de eltérnek a napok is, hiszen a falvak rendeletekben szabályozzák például azt, hogy mely napokon meddig lehet hangosítást használni. Ezért az önkéntesjelentkezés, -foglalkoztatás és a pihenőnap relációját is figyelembe kell vennünk, de a beosztás készítésekor arra is ügyelünk, hogy az, aki éjszakai műszakban volt, inkább könnyebb, délutáni helyszínen dolgozhasson másnap.

Az önkéntesszervezés egy központi bázison zajlik, melynek helyszíne Kapolcs. Itt minden technikai eszköz rendelkezésére áll, és innen történik az önkéntes csapatok napközbeni rádiós irányítása. A csapatvezetők és a koordinátorok CB rádión tartják a kapcsolatot, amire a nagy

távolság és a kiszámíthatatlan internet- és telefonhálózat miatt óriási szükség van. A bázis, ahol ingyen wifi és pihenőhely is az önkéntesek rendelkezésére áll, lényegében klubként működik délutánonként.

Az önkéntesszervezők feladata hasonlít egy jó HR-szakemberéhez, de annyiban talán mégis több, hogy tíz napon át egyszerre kell a felettesükként, képviselőjükként és gyakran jó barátként vagy szülőként helyt állni. Olyan élettapasztalat ez, amelyet nem lehet más területen megszerezni. Évről évre új készségekre, gyakorlati tapasztalatokra tesznek szert a koordinátorok, így például, ha látnak egy szomorú önkéntest, aki nem merte jelezni, hogy aznap van egy számára fontos program, akkor mindig van a szervezőknél egy önkéntes póló, amit magára ölt és beáll helyette; vagy ha vacogva áll a kapuban egy Völgymanó, akkor nem jelent problémát elszaladni egy kabátért a saját ruhatárból. Ezek olyan alapvető gesztusok, amelyek erősítik a kölcsönös bizalmat, de egyfajta erkölcsi motivációt is biztosítanak. Az első személyes, bemutatkozó találkozó alkalmával mindig elmondjuk azt, hogy nem csupán a fesztivál miatt vagyunk ott, hanem az önkéntesekért is. Nincs rossz kérdés és nincs megoldhatatlan probléma, hiszen, ha megtisztelnek minket a bizalmukkal, azért mi hálásak vagyunk.

AZ ÖNKÉNTESSZERVEZÉS FOLYAMATA A MŰVÉSZETEK VÖLGYE FESZTIVÁLON

Toborzás. A toborzást nem kell külön hirdetnünk, már decemberben érkeznek jelentkezések, amikor még nincs nyitott jelentkezési felület. A toborzás egy egyedi platformon, online történik, ahol széles spektrumú kérdéssort töltenek ki a jelentkezők. Ennek keretében kíváncsiak vagyunk arra, hogy

- milyen önkéntes- vagy rendezvényszervezés terén szerzett tapasztalattal és érdeklődéssel rendelkezik a jelentkező,
- felmérjük azt is, hogy mely korcsoportba tartozik,
- milyen feladatoknak tenne szívesen eleget.
- Külön kitérünk arra is, hogy mely időszakban szeretne nálunk önkéntesként dolgozni, hiszen nem várhatjuk el azt, hogy tíz napon át mindenki jelen legyen, sőt,
- felmérjük a pihenőnap-igényüket is, hiszen a jól megérdemelt pihenés – egy-két pihenőnap formájában – mindenkinek jár.

A jelentkezés feltétele a betöltött 18. életév, mivel a jelentkezők egy nagy, közös táborban laknak, és sok esetben önállóan kell döntést hozniuk egy konfliktushelyzetben. Noha van táborvezető, a „felügyelőtanári" szerepkört nem szeretné a fesztivál az önkéntesekre erőltetni, tekintettel a rendezvény szabad szellemű hangulatára.

Mivel a tábor két-négyfős faházakban kínálja az önkéntesek szállását és gyakran barátok, baráti társaságok jelentkeznek, ezért a kis csoportoknak saját fantázianevük van. Ennek azért is nagy a jelentősége, mert az önkéntesek csapatos jelentkezés során sokkal megbízhatóbbak és kevesebb a lemondással kell számolni a program szervezőinek. Ennek persze elvárható ára az, hogy a beosztásnál tekintettel legyünk arra, hogy a párok együtt teljesítsenek szolgálatot, vagy legalább azonos időszakban legyenek beosztva, hogy a fesztiválélmény is része legyen a mindennapjaiknak.

Kiválasztás. A kiválasztás négy ütemben történik, és a folyamat átlagosan két hónapot vesz igénybe. Az április közepén indított jelentkezési időszak lezárását követően a tapasztalat alapján kiválasztásra kerülnek azok a csapattagok, akik biztosan bekerültek a csapatba, és június közepén kiértesítjük őket. Ők olyan önkéntesek, akik a korábbi évek valamelyikében már bizonyították rátermettségüket.

A következő csoport kiválasztása a releváns szakmai tapasztalat alapján történik (más fesztiválokon, civil szervezeteknél, vagy a munkájuk során megszerezve). E-mailben kapnak értesítést arról, hogy esélyt kaptak csatlakozni a csapathoz, és arról, hogy online interjút készítünk velük. Ebben felmérjük, hogy a korábban leadott jelentkezésük aktuális-e, és megvizsgáljuk a jelentkező kompetenciáit.

A harmadik ütemben a létszám függvényében kerülnek kiválasztásra azok az önkéntesek, akik megjelöltek legalább egy csapattársat, akivel közösen jelentkeztek. Így nem szakítjuk el egymástól a barátokat és gondoskodunk arról is, hogy tapasztalatlan, de lelkes fiatalok is csatlakozhassanak.

Azoknak, akik egyáltalán nem felelnek meg a jelentkezés feltételeinek, elutasító e-mailt küldünk, míg a többiek tartalékos státuszt kapnak. Ebből a csoportból már konkrét feladatokra választunk ki jelentkezőket, akik érdeklődésük alapján megfelelnek a feladatra, melyre a korábbi körök kiválasztottjai közül nem jutott elég jelentkező, vagy időközben visszamondták a jelentkezést.

A kiválasztottak végül meghívást és egységes tájékoztatást kapnak egy közösségi platformon. Az erre a platformra történő belépés az önkéntes-koordináció számára is végleges visszaigazolást ad arról, hogy kik lesznek az önkéntes csapat tagjai.

Felkészítés. Az önkéntesek felkészítésének első üteme online történik. A kiválasztott jelentkezők több alkalommal kapnak elektronikus úton felkészítést, amely során megismerik az elvárásokat és a szabályokat. Mivel jelentkezési lapjuk alapján tudjuk, hogy milyen feladatokra vállalkoznak és milyen tapasztalattal rendelkeznek, csapatokba osztjuk őket. A csapatokat fantázianévvel különböztetjük meg egymástól, ami visszaköszön a helyszínek, feladatok és lakókörletek terén is. Így lesznek rókák, kacsák és makik csapatai, és ezek az elnevezések egy kis vidámsággal fűszerezik meg a kemény munkát. 150 főt egyszerre nagyon nehéz mozgatni, de öt kis csoporttal fantasztikus eredményeket tudunk elérni. Az online felkészítés második ütemében a csoport közös munkába kezd, a csapatvezetők egyeztetnek a csapattagokkal és bemutatják a feladatokat és a helyszíneket, és előkészítik a beosztást. Erre egy hónap áll a rendelkezésükre.

A harmadik ütem már a helyszínen történik. A beléptetést, az önkéntesszerződés-kötést és a szálláshely elfoglalását követően a helyszínek bejárása mellett kezdetét veszi a csapatépítés és a képzés, melyet részben az önkéntesszervezők és -koordinátorok, részben a csapatvezetők, valamint a tűz- és munkavédelmi szakemberek végeznek. Mivel van átjárás a csapatok között, ezért ez először közösen, majd csapatonként történik. A csapatok versengenek egymással, hiszen kialakult jutalmazási rendszer van, amiről csak a helyszínen szereznek tudomást. Azok a csapatok, amelyek kiemelkedően teljesítenek, értékes ajándékot kapnak, így például Művészetek Völgye pólókkal, pulóverekkel és hátizsákokkal köszönjük meg a munkájukat.

Önkéntesek feladatai a Művészetek Völgyében. Fontos megjegyezni azt, hogy bár az önkéntesek csoportokra szelektálva látják el feladataikat, a csapatok között van némi átjárás, hiszen kisegítik egymást, amennyiben valaki lebetegszik, vagy más okból kimarad. A forgalomirányítók csapata az egyetlen, amely feladathoz kötött szekció, a további három csoport területileg kerül felosztásra.

Az alábbi feladatokra lehet jelentkezni:

- Karszalag ellenőrzés: az egyes helyszínek bejáratánál ellenőrzik az önkéntesek az érvényes belépő meglétét, illetve a fesztiválfalvak esetében a belépéshez érvényes lakcímkártya felmutatása szükséges.

- Kiállításőrzés: amellett, hogy a kiállított műtárgyak épségére vigyáznak önkénteseink, tájékoztatják is a látogatókat, sőt, a lelkesebb önkéntesek felkészülnek a kiállítás anyagából és voltaképpen tárlatvezetést tartanak.
- Forgalomirányítás: a forgalomirányítók segítik a gépjárművel érkezők közlekedését, a gyalogosok áthaladását és a buszfordulók forgalmát, emellett a parkoltatás is komoly kihívást jelent a számukra.
- Kérdőívezés: az utóbbi években új feladatként jelent meg a Völgyben a kérdőívek kitöltetése a látogatókkal. Ez egy tableten történik napi rendszerességgel, és óriási segítség a szervezőknek az ebből készített statisztika.
- Fizikai munkások: az építés/bontás valójában nem önkéntes feladat, de a dekorálásban sokat segítenek az önkéntesek.
- Tartalékos csapat: a tartalékosok csapata egy teljesen különálló csoport, akik az ad hoc feladatokban segítenek, helyettesítést vállalnak, és az irodai munkában is számíthatunk rájuk.

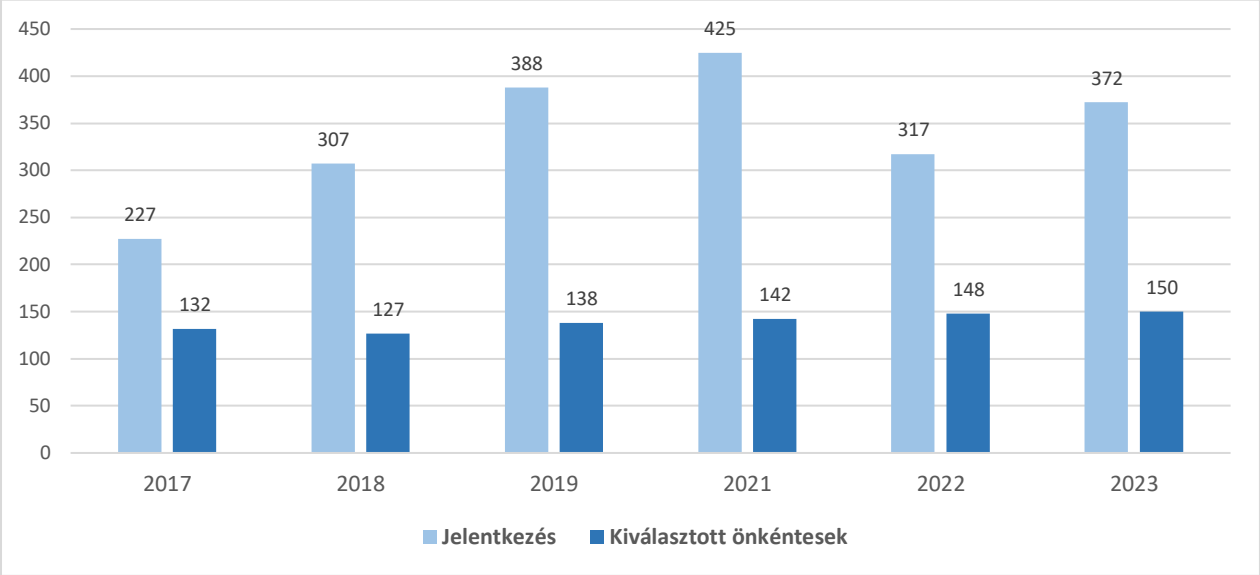
A csapatvezetők mellett a fesztivál fizetett munkatársai is javaslatot terjeszthetnek elő, hogy kik érdemelnek jutalmat az önkéntesek közül. Így például a helyszíngazdák gyakran a kapuban szolgálatot teljesítő karszalag ellenőrt terjesztik elő, vagy a biztonsági szolgálat munkatársai tesznek javaslatot név szerint a forgalmat irányító önkéntesek jutalmazására. A jutalmazás menet közben, a fesztivál alatt történik, a szolgálat végeztével meglátogatjuk az önkéntest és személyesen adjuk át az ajándékát, majd fotót töltünk föl erről a közösség csoportjába, így inspirálva az önkénteseket. Ajándékként a fesztivál webshopjában forgalmazott egyedi termékeket adunk, ami minden évben más-más értéket képvisel. Emellett a csapatvezetők a záró stábgyűlésen értékes ajándékcsomagot kapnak.

A Művészetek Völgye Fesztivál önkénteseinek jellemzői 2017-2023

Ahogy már fentebb is említettem, a Művészetek Völgye Fesztivál életében 2016-tól egy új szakasz kezdődött. Ekkortól már országos szintű az önkéntesszervezés, és az önkéntesek koordinációja is egy jól kidolgozott folyamat részeként valósul meg. Ezt alapozza meg a felmérés, hogy tisztában legyünk azzal – a személyes megismerésen is túl –, hogy kik a Művészetek Völgye Fesztivál önkéntesei. A következőkben az elmúlt hat évben végzett felmérési adatok alapján mutatom be önkénteseinket.

Az önkéntesek számarányának változásai az elmúlt hat évben. Évente átlagosan 140 önkéntest foglalkoztat a Művészetek Völgye. Ebben a létszámban van némi rugalmasság, hiszen effektív beosztásban naponta nagyságrendileg 100 fő dolgozik, de a pihenőnapok kiadása miatt magasabb létszámmal kalkulálunk.

1. ábra. A Művészetek Völgye Fesztiválra önkéntesnek jelentkezők és a kiválasztottak száma évenkénti bontásban, 2017-2023

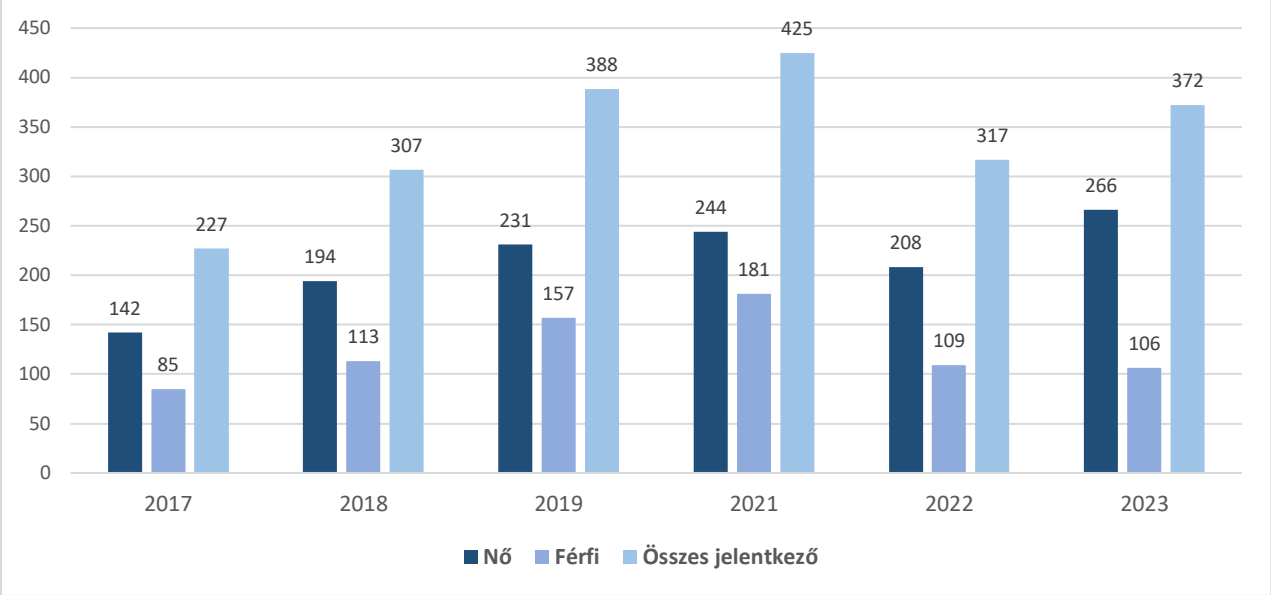


Forrás: Művészetek Völgye Fesztivál önkéntes-adatbázis 2017-2023, saját készítésű ábra.

Általában jellemző, hogy két-, két és félszeres túljelentkezés van a Művészetek Völgye Fesztiválon való önkéntes részvételre. Érdekes módon a legmagasabb túljelentkezést (425 fő) a COVID-19 járvány utáni évben, 2021-ben érte el a program. Ebben az évben, és 2023-ban a túljelentkezés ismét megközelítette a két és félszeres arányt.

A Művészetek Völgye Fesztivál önkénteseinek demográfiai jellemzői 2017-2023. Mondhatni megszokott jelenség az, hogy a hölgyek nyitottabbak az önkéntesség iránt. Ez a tendencia a Művészetek Völgyére is jellemző. A COVID-19 járványt megelőző évig, 2019-ig a nők jelentkezése általában 1,7-szerese volt a férfiakénak, ez 2021-ben lecsökkent 1,3-szoros arányra. Az utóbbi két évben azt tapasztaljuk (2. ábra), hogy a jelentkezők között a férfiak aránya a korábbi évekhez képest is jelentősen lecsökkent, mintegy 28-34 százalékot tett ki

2. ábra. A Művészetek Völgye Fesztiválra önkéntesnek jelentkezők nemi megoszlása, 2017-2023



Forrás: Művészetek Völgye Fesztivál önkéntes-adatbázis 2017-2023, saját készítésű ábra.

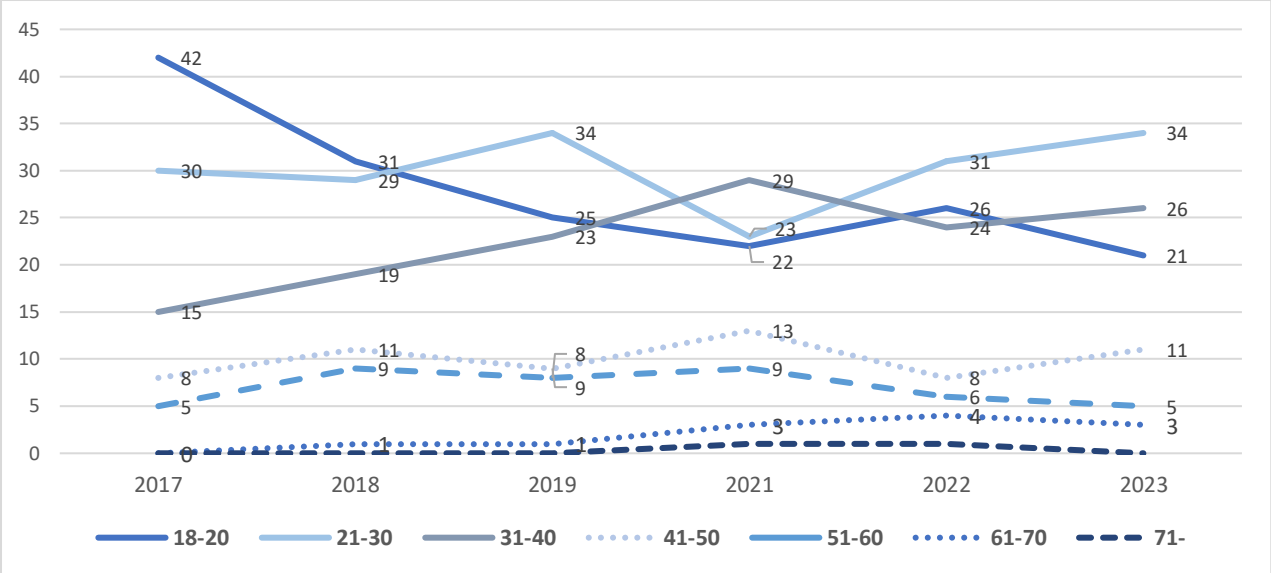
Érdekessége a jelentkezők életkori megoszlásának, hogy az utóbbi években egyre nagyobb számban jelennek meg köztük az idősebb generációk tagjai. Bár jellemzően ma is a 18-35 év közötti önkéntes-jelentkezők teszik ki a csapat legjavát, de arányuk – még életkori megoszlásuk szerint is – a 2017-es évhez képest jócskán megváltozott. Míg kezdetben, 2017-ben a 18-20 évesek közül került ki a jelentkezők 42 százaléka, addig 2023-ra az arányuk – a 2022-es kiugrás ellenére is – fokozatosan csökken (az összes jelentkező 21 százaléka került ki 2023-ban ebből a korosztályból). A 21-30 évesek – kisebb-nagyobb ingadozások mellett – a jelentkezők egyharmadát tették ki, míg a fiatal középkorúak (31-40 évesek) aránya jelentős növekedést mutatott. Míg 2017-ben a jelentkezők 15 százaléka került ki közülük, addig 2021-ben már 29 százalékuk, az utóbbi két évben pedig 26-26 százalékuk. A 3. ábrán az is jól látható, hogy az idősebb középkorúak aránya 8-13, illetve 5-9 százalék között ingadozott az összes jelentkezőt tekintve.

Az elmúlt években megjelent Iskolai Közösségi Szolgálat „pánikszerű” jelentkezést eredményezett a fiatalok körében, de miután a fesztivál önkéntességi korhatára 18 év, így viszonylag kis számban tudunk közösségi szolgálatosokat foglalkoztatni. Mára nem szokatlan a 70 év feletti önkéntes-jelentkezés sem. A szervezők elkötelezettek az önkéntesek széles korosztályi megoszlása iránt. Azt ugyanis nem lehet kijelenteni, hogy az egyes korosztályok jobban, vagy rosszabbul teljesítenek, az azonban tény, hogy komoly hatást gyakorolnak egymásra. Az idősebb önkéntesek egyfajta lendületet, modern szemléletet tanulnak a

fiataloktól, miközben az ifjúság találkozik egy aktív, idősebb generációval, aki a nagyszüleik generációja, ám korukat meghazudtoló módon kezelik a kihívásokat, szívósak és kitartóak. Nagyon jó látni, ahogy egymásra csodálkoznak ezek az eltérő korú önkéntesek és kialakul egy kölcsönös tisztelet és bizalom. A különböző generációk együttműködésének legékesebb példája az, ahogy a sok esetben unoka-nagyszülő szintű generációs különbség ellenére is tisztelettel és alázattal működnek együtt az idős önkéntes csapattagok a fiatal csapatvezetőkkel.

Több olyan önkéntesünk van, akik házastársként érkeznek, vagy anya-lánya, apa-fia programként önkénteskednek a Völgyben. Túlnyomórészt azonban barátok, párok, baráti társaságok jelentkeznek. Emellett érdekesség, hogy a jelentkezők 15 százaléka egyedül jelentkezik, és vállalja azt, hogy egy véletlenszerűen kiválasztott, idegen csapattárssal kerül egy faházba. Ez a jelenség nem egy generációs jellegzetesség, az egyedül érkezők teljesen eltérő korcsoportokból érkeznek, az azonban azonos bennük, hogy egy a megszokottól eltérő kihívást keresnek, kilépnek a komfortzónájukból, a hasonló érdeklődési körrel, tapasztalatokkal, célokkal és igényekkel rendelkező emberek irányában egyfajta szociális kapcsolati igényük van. Ezt a Művészetek Völgyében megkapják.

2. ábra. A Művészetek Völgye Fesztiválra önkéntesnek jelentkezők életkori csoportok szerinti megoszlása, 2017–72023



Forrás: Művészetek Völgye Fesztivál önkéntes-adatbázis 2017-2023, saját készítésű ábra.

Az iskolai végzettségre nem tér ki a kérdőív, így erre vonatkozó pontos adataink nincsenek.

Mivel külön a foglalkozásra sem kérdezünk rá, csak a korcsoportos megoszlás utal arra, hogy a 18 és 24 év közöttiek vélhetően felsőfokú tanulmányokat folytatnak. Becsléseink szerint ez a jelentkezők valamivel több, mint egyharmadára jellemző, míg kétharmaduk foglalkoztatott lehet. Érdekesség, hogy külön ünnep szokott lenni a felvételi pontszámok kihirdetése, amely egybeesik a fesztivál időtartamával. Sokan itt értesülnek a sikeres felvételijükről.

Minden évre jellemző, hogy a jelentkezés legmagasabb arányban Budapestről történik. Megyei megoszlásban Veszprém-, Győr-, majd pedig Zala megye követi az önkéntesek lakóhelyi megoszlását, ami a távolságnak tudható be. Érdekes, hogy az egyetemi városokból – Budapest, Debrecen és Szeged – ugyancsak magas arányban kerülnek ki jelentkezők.

ÖSSZEGZÉS

Az önkéntesszervezés tekintetében komoly eredmény az, hogy az elmúlt hét év során kialakult struktúrában képes hatékonyan működni az önkéntesek fesztiválon való foglalkoztatása. Ennek eredményeként nagy számban térnek vissza a korábbi évek önkéntesei.

A fesztiválok évenkénti, eredményes és élményekkel teli megrendezésén túl az önkéntes-koordináció számára az egyik siker, hogy a tudatos önkéntesszervezés idejétől, 2017-től fogva jelentős túljelentkezés volt a Művészetek Völgye Fesztivál önkéntes-programjaira. Mára a jelentkezők körülbelül 40 százaléka olyan visszatérő, aki legalább két korábbi évben önkéntes volt, illetve további 20 százalékot tesz ki azok száma, akik egyszer már voltak önkéntesek a Völgyben. Igazi öröm látni azokat a fiatalokat, akik tinédzserként voltak először önkéntesek nálunk, ám ma már diplomás szakemberként állnak helyt felelős állásaikban a mindennapokban, és nem ritkán párjukkal, családos felnőttként térnek vissza hozzánk. A legkedvesebb történetek egyike az a pár, amelynek gyermeke volt a csapat tagja, majd a következő évben a szülők is jelentkeztek. Őket idézve: „*Nem tudom mi történt a lányommal, de amikor hazajött Kapolcsról, tele volt élménnyel, be nem állt a szája. Akkor eldöntöttük a férjemmel, hogy jövőre mi is csatlakozunk*.” Az ötvenes pár az idei évben is csapatunkat erősíti. Büszkék vagyunk arra, hogy önkénteseink nem a jegyért és az ingyenes ellátásért jelentkeznek, hanem azért, hogy egy jó csapat tagjai legyenek és segítsék a Fesztivál működését.

Az önkéntesség lényegét, fontosságát és a jelentkezés motivációját nem csak a jelentkezők, de a stáb is egyre jobban érti és értékeli. A csapatból többen is pályát váltottak, kiemelte őket a szervező csapat, így udvargazdáink közt, backstage-stábunkban és biztonsági őr

csapatunkban is vannak korábbi csapattagok, de a fesztiválon kívül is akadnak szép számban, akik az itt szerzett önkéntes-tapasztalataikat felhasználva találtak új hivatásra, így például már munkatársként segítik a zeneipar működését. Büszkék vagyunk arra, hogy egyre nagyobb számban vállalkoznak a feladatra az idősebb korosztályból is, az eddigi legidősebb önkéntesünk 84 évesen gondolta úgy, hogy kipróbálja magát a fesztivál önkéntes csapatában, és maradéktalanul helytállt.

Ilyen nagy számú, 150 fő önkéntes koordinálása esetén elkerülhetetlenek bizonyos kudarcok is. Így például a korábban a kiegyensúlyozott koordináció hiánya miatt nagyon nehéz volt egyben tartani az önkénteseket. Mára ezzel a problémával nem küzd az önkéntesszervezés a Völgyben, azonban előfordul, hogy valaki nem bizonyul alkalmasnak a feladatra. Amennyiben rosszul sikerül felmérni az önkéntes kompetenciáit, ezt egy egyszerű áthelyezéssel orvosolni tudjuk. Azonban néha előfordul az is, hogy megválunk egy önkéntestől: 2016-ban két, 2017-ben hét, 2019-ben öt, míg 2021-ben egy főnek köszöntük meg az addigi munkáját, míg 2022-ben már nem került sor ilyen eseményre.

A visszatérők nagy száma azonban azt a veszélyt hordozza magában, hogy az élethelyzet változásával, így az egyetem befejezését követően a munka világába lépve megváltozik az önkéntes időbeosztása. A tapasztalt és az újonc önkéntesek arányának elbillenése nagyobb kihívás elé állítja a felkészítőket.

A szervezés szempontjából kihívást jelent az, hogy a fesztivál helyszíneinek száma, pontos helye évente változik, így a beosztásra és a jelentkezők számának meghatározására nem lehet sablonokat használni. Az önkénteseknek járó pihenőnap az ő igényeik szerint történik. Esetenként egy kiemelt kedvenc fellépési napján olyan nagy arányú a szabadnap-igény, hogy kivitelezhetetlen lenne a további feladatok maradéktalan ellátása. Nem várunk el áldozatot, az önkéntesek önállóan jelentkeznek délelőtti műszakokra is a szabadnapjukon, hogy az esti koncerten ott lehessenek ők és a társaik. A Művészetek Völgye tíznapos fesztiválként az ország legnagyobb eseménye, így nem megoldható, hogy az önkéntesek ne a fesztivál területén táborozzanak bejárás helyett. Ez azonban nem csak mentálisan, de fizikálisan is próbára teheti az önkénteseket. A kimerültség miatt külön figyelmet kell fordítani a mentális egészségre, ami további kihívást és fejlesztési pontot jelenti a szervezők számára. A csoportvezetők azonban olyannyira felelősséget vállalnak az általuk koordinált önkéntesekért, hogy figyelmük kiterjed erre is, annak ellenére, hogy a tíz nap során ők is mindvégig aktívan látják el feladataikat. Nem ritka az sem, hogy a mentálisan vagy fizikailag fáradt önkéntesek extra szabadnapot kapnak,

ilyenkor a tartalékos csapatra számíthatnak a csoportvezetők. Miután az önkéntesek az ország egész területéről érkeznek és a csapat szervezői is más munka mellett látják el ezt a tevékenységet, pillanatnyilag nincs mód arra, hogy évközben találkozzon az a 150 ember, aki csapattá kovácsolódik a tíz nap során. Azonban a személyes kapcsolatok tovább élnek, nem csak a csapatokon belül, de a szervezők és az önkéntesek között is barátságok formálódnak. Tagadhatatlan azonban, hogy egy rendszeres – évközi – csapatszintű kapcsolattartás hosszú távon új alapokra helyezné az önkéntesszervezést.

Nagy lehetőség rejlik továbbá abban is, hogy új feladatköröket is önkéntesek lássanak el a fesztivál területén. Egy ilyen nagy számú csoport koordinálásának – túl a személyes kapcsolatok hiányán – van még egy kihívása: az, hogy gyakorlatilag első pillanattól kezdve bizalmi viszonyban kell lenniük egymással az önkénteseknek és a munkatársaknak is. Sajnos egy alkalommal történt már a munkavégzés során visszaélés, amit szankcionálni kellett, de a táborban soha nem történt lopás vagy más esemény, és ez a Művészetek Völgyére egészére is igaz.

Az utolsó nap sorra érkeznek az önkéntesek az önkéntes-bázisra, hogy elbúcsúzzanak a szervezőktől. Nagy ölelések, könnyek közt köszönnek el, búcsúzóul kisebb ajándékot kapnak. A fesztivál záró eseményén a Művészetek Völgye stábja előtt név szerint köszönik meg a szervezők a csapatvezetőknek a munkájukat, akik ajándékcsomagot kapnak. A stáb minden évben óriási ováció és taps kíséretében rajongja körül őket. Ez a taps nem csupán nekik szól, hanem minden önkéntesnek, aki részt vett a szervezésben. Igazán megérdemelnék, hogy mindannyiuk nevét megjegyezzük, de nyilván ez képtelenség. Ezért a Művészetek Völgye egy csoportképet tesz közzé közösségi média felületein és nyilvánosan is köszönetet mond, de gyakran a fellépők is megteszik ezt a gesztust.

ÖNKÉNTES SZEMLE

3. évfolyam (2023)
3. szám, 106-126.
www.onkentesszemle.hu

A KÖNYVTÁRI ÖNKÉNTESSÉGRŐL RÖVID, NEMZETKÖZI KITEKINTÉSBEN

FRISCH DÓRA[1]

Absztrakt

A könyvtári önkéntességről az elmúlt negyven évben megjelent nemzetközi tanulmányok, szisztematikus válogatásával két fő kérdésre kerestük a választ. Egyfelől, hogy a rohamosan fejlődő információs, kommunikációs technológiák és eszközök korában mi (lehet) az önkéntesség szerepe a könyvtárak világában. Másfelől pedig, hogy milyen az a hatékony könyvtári önkéntes-menedzsment, amely mind a jelenkor kihívásainak, mind az önkéntesek motivációinak megfelel, mindamellett, hogy a könyvtárak „hagyományos" szolgáltatási és közösségi funkcióját is meg lehessen őrizni. Napjaink „különlegessége", hogy az információs, kommunikációs technológiák és eszközök forradalmian gyors változásai és a gazdasági válság hatásai összeérnek, és ez kettős kihívást jelenthet a könyvtárak számára is. Az elemzés során célzott keresést és „hólabda-módszertant" alkalmaztunk, amelynek eredményeképpen 30 tanulmányt tekintettünk át az – 1984 és 2023 között megjelent – amerikai, angol, német, holland és koreai könyvtári önkéntesség vizsgálatára és példáira vonatkozólag. E téren főként a városi közkönyvtárak, illetve – a fiatalok önkéntességének kérdéseit kutatva – az egyetemi könyvtárak gyakorlatát leíró elemzésekre koncentráltunk. Vizsgálati kérdéseinkre inkább részleges válaszokat, előnyöket és hátrányokat megfogalmazó dilemmákat, valamint, az egyes részterületeken felmutatható jó példákat kaptuk válaszul. Abban teljes volt a szerzők között az egyetértés, hogy a könyvtári önkéntesek nagyon fontos humánerőforrást, kulturális és kapcsolati tőkét jelentenek a könyvtárak számára. A dilemmák az 1980-as évek forrás- és kiadáscsökkentő intézkedései nyomán felbukkanó – és a mostani gazdasági válság idején ismét aktualitást kapó –, szakalkalmazottak versus önkéntesek „helyettesítőhatása" terén fogalmazódtak meg. A könyvtári önkéntesség előnyei, valamint a jó példák azt bizonyították, hogy csak jól körül határolt, differenciált önkéntes-menedzsmenti módszerekkel lehet az önkéntesek foglalkoztatásában fenntartani azt a fajta egyensúlyt, amely biztosítja a könyvtár szolgáltatási feladatainak és közösségi szerepeinek ellátását.

Kulcsszavak: könyvtári önkéntesség, önkéntes-menedzsment, közkönyvtárak, egyetemi könyvtárak, nemzetközi példák, információs-technológiai fejlődés

[1] *Frisch Dóra, közösség és rendezvényszervező (BA), Milton Friedman Egyetem*

ÖNKÉNTES SZEMLE

2023.3(3):106-126.

A brief international perspective on library volunteering

Dóra Frisch

Abstract

By systematically selecting international studies on library volunteering published over the last forty years, we sought to answer two main questions. On the one hand, what is the role of volunteering in the world of libraries in the age of rapidly developing information and communication technologies and tools, and what is the effective library volunteer management that meets both the challenges of the present and the motivations of volunteers, while preserving the 'traditional' service and community function of libraries. The 'peculiarity' of today's world is the convergence of revolutionary changes in information and communication technologies and tools and the effects of the economic crisis, which poses a double challenge for libraries. The analysis used a targeted search and a 'snowball methodology', resulting in a review of 30 studies to examine and provide examples of library volunteering in the US, UK, Germany, the Netherlands, and Korea, published between 1984 and 2023. We have focused mainly on analyses describing the practices of urban public libraries and, in researching youth volunteering, university libraries. Our research questions were answered with rather partial answers related to the advantages and the disadvantages, and with good examples in each of the sub-areas. There was general agreement among the authors that library volunteers are a very important human, cultural, and relational resource for libraries. Dilemmas arose in the area of the 'substitution effect' of professional staff versus volunteers, which emerged in the wake of the resource and expenditure cuts of the 1980s and is again topical in the current economic crisis. The benefits of volunteering in libraries and good examples have shown that only well-defined and, differentiated volunteer management methods can maintain the balance in volunteer employment that ensures the library's service and community roles.

Keywords: library volunteering, volunteer management, public libraries, university libraries, international examples, information technology development

---

BEVEZETÉS

Némileg leegyszerűsítve, a XXI. századi könyvtár – az információs, kommunikációs technológiák és eszközök gyors fejlődésének korában – olyan hellyé vált, ahol fizikai és digitális formában tárolnak és szolgáltatnak információkat (Nicol – Johnson 2008). A tanulmány egyik központi kérdése, hogy mi (lehet) az önkéntesek szerepe a megváltozott könyvtári világban. A másik kérdés pedig az, hogy milyen az a hatékony könyvtári önkéntes-menedzsment, amely mind a jelen kor kihívásainak, mind az önkéntesek motivációinak megfelel, mindamellett, hogy a könyvtárak „hagyományos” szolgáltatási és közösségi funkciójukat is meg lehessen őrizni.

A kulturális intézményekhez – múzeumokhoz, könyvtárakhoz, levéltárakhoz, kulturális szervezetekhez stb. – kötődő önkéntesség korábban (az 1975-ös és a 2008-as) gazdasági-

pénzügyi válságok hatására kialakuló forrás- és kiadáscsökkentő intézkedések idején került a kormányzati, az intézményi és a tudományos érdeklődés középpontjába (Nicol –Johnson 2008; Zeddies et al. 2011; van Melik – Merry 2023). Ez a figyelem leginkább a szakalkalmazottak versus önkéntesek helyettesítőhatására és annak következményeire fókuszált. Napjaink „különlegessége", hogy az információs, kommunikációs technológiák és eszközök forradalmian gyors változásai és a gazdasági válság hatásai összeérnek, és ez kettős kihívást jelent a könyvtárak számára is.

Az önkéntesség szempontjából a könyvtárak három nagy csoportját lehet megkülönböztetni. Vannak azok a – főként közösségi, kistelepülési, iskolai – könyvtárak, amelyeket önkéntesek működtetnek, továbbá vannak olyanok – városi, nagyvárosi közkönyvtárak, némely egyetemi könyvtárak –, ahol a szakalkalmazottak mellett nyílik lehetőség az önkéntes munkavégzésre. Végezetül pedig a könyvtárak harmadik csoportjában (leginkább a tudományos- és szakkönyvtárakban) egyáltalán nem foglalkoztatnak önkénteseket (Sprengel 2011). A könyvtári önkéntes-koordináció tekintetében két gyakorlat érhető tetten. Egyfelől, amikor maga a könyvtár végzi el a koordináció különböző szintű feladatait (a toborzástól a foglalkoztatásig), vagy pedig ezt „kihelyezett szolgáltatásként" valamilyen civil szervezet vagy nonprofit ügynökség látja el (Howlett et al. 2005; Zeddies 2007).

Ebből a helyzetképből kiindulva a tanulmány fő célja, hogy a szisztematikusan válogatott, könyvtári önkéntességgel foglalkozó nemzetközi tanulmányok főbb megállapításait összefoglalja és tematikusan ismertesse, külön hangsúlyt adva a könyvtári önkéntes-menedzsmentre és az önkéntesek motivációra vonatkozó szakirodalomnak. Az elemzés során célzott keresést és „hólabda-módszertan" alkalmaztunk, amelynek eredményeképpen 30 tanulmányt tekintettünk át az – 1984 és 2023 között megjelent – amerikai, az angol, a német, a holland és a koreai könyvtári önkéntesség vizsgálatára és példáira vonatkozólag. Az elemzés idői behatárolását egyrészt a könyvtári alkalmazottak és az önkéntesek „viszonyának" változásait, másrészt a digitalizáció hatásait feltáró tanulmányok megjelenési ideje indokolták. Továbbá, főként a városi közkönyvtárak, illetve – a fiatalok önkéntességének kérdéseit kutatva – az egyetemi könyvtárak gyakorlatát leíró tanulmányokra koncentráltunk. A könyvtári önkéntes-menedzsment rövid szakirodalmi bemutatását amerikai és német nyelvű kézikönyvek, míg a könyvtári önkéntesek motivációira és elégedettségére vonatkozó kutatási eredményeket egy koreai tanulmány eredményei alapján ismertetjük.

Mindezekből következően a tanulmány első részében bemutatjuk – amerikai, német és angol példák alapján – a könyvtári önkéntesség és jellemzőit történeti áttekintésben, kiemelve azokat a kihívásokat, amelyeknek a XXI. században a könyvtáraknak szakmailag és az önkéntesfoglalkoztatás terén meg kell felelniük. A második részben a közel egyidőben megjelent német és amerikai, könyvtári önkéntes-menedzsmenttel foglalkozó kézikönyvek tematikáját, főbb szempontjait, megállapításait ismertetjük. Végezetül a harmadik részben térünk ki a könyvtári önkéntesek motivációit és elégedettségét, valamint megtartásuk tényezőit feltáró tanulmány elemzésére.

KÖRKÉP: A KÖNYVTÁRI ÖNKÉNTESSÉG ÉS JELLEMZŐI A XXI. SZÁZADBAN – AMERIKAI, NÉMET ÉS ANGOL PÉLDÁK ALAPJÁN

Az amerikai könyvtári önkéntesség és a könyvtárak kihívásai az információs-technológiai és kommunikációs forradalom korában

Erica Nicol, kutató könyvtáros és Corey Johnson, a washingtoni állami egyetem könyvtárának vezetője 2008-ban megjelent tanulmányukban arra vállalkoztak, hogy áttekintést adjanak az egyesült államokbeli könyvtári önkéntesség fejlődéséről, és, hogy ennek kapcsán vázolják azokat a XXI. századi kihívásokat, amelyek az információs-technológiai és kommunikációs forradalom hatására katalizátorként szolgáltak általában a könyvtári programok, és konkrétan az önkénteseknek szóló könyvtári programok értékeléséhez (Nicol – Johnson 2008).

A szerzők Curry kutatása (1996) alapján a kanadai és az amerikai könyvtári önkéntesség történetét négy nagy korszakra osztották. Ebben a felosztásban az első korszakot az 1930-as évek jelentették, amikor szakszemélyzet vezette a városi könyvtárakat, de számtalan önkéntes közreműködésével működtettek például a helyi kötődésű, kistelepülési könyvtárakat. A második korszakot az 1970-es évek szakszervezeti mozgalmainak erősödése jelenti az amerikai könyvtárak történetében. A főbb szakszervezeti követelések a fizetések, a munkakörülmények javítására irányultak. A szakszervezetek később az önkénteseket célozták meg, mert szerintük azok fizetett állásokat vettek el, és a könyvtárak a sztrájk idején a könyvtári munkavállalókat velük „helyettesítették” (Curry 1996). Így például 1975-ben a szakszervezet visszautasította azt a törekvést, hogy a New York-i Közkönyvtár rendszerében (New York Public Library System) önkénteseket alkalmazzanak a kölcsönzőpultoknál, ami lehetővé tette volna a könyvtárak hétvégi nyitvatartását (Carvahlo 1984). A történtekre az Amerikai Könyvtári Szövetség

(American Library Association, ALA) új irányelvekkel reagált, aminek két központi eleme volt. Egyrészt minden önkéntes programnak a könyvtár személyzetének és vezető testületének előzetes jóváhagyásával kell rendelkeznie, másrészt az önkéntesek nem helyettesíthetik és nem szoríthatják ki az állandó szakszemélyzetet (Nicol – Johnson 2008:155). Ugyanakkor ezek az irányelvek nem foglalkoztak konkrétan azokkal a feladatokkal és felelősségi körökkel, amelyekben az önkéntesek esetlegesen megsérthetik a könyvtári szabályzatot. A szerzők szerint erre a problémára máig nincs irányelve az Amerikai Könyvtári Szövetségnek.

A harmadik korszak egyik fő jellemzője, hogy az 1980-as évekre az önkéntes programok szilárdan az amerikai közkönyvtárak részeivé váltak (Carvahlo 1984). A másik pedig az, hogy erőteljesen átalakult a könyvtári önkéntesek köre is. McCune (1993) szerint, míg 1982-ben az önkéntesek még nagy számban munkanélküli, középosztálybeli háziasszonyok voltak, addig ez 1993-ban már csak az önkéntesek 10 százalékára volt igaz. Mindez összefügg azzal, hogy Peterson (2001) adatai szerint az Egyesült Államokban az ezredfordulón a 25-34 év közötti nőknek már 82 százaléka dolgozott.

Az amerikai könyvtárak történetében az igazi kihívást az információs-technológiai forradalom és az új kommunikációs eszközök megjelenése hozta, amelyekkel a könyvtáraknak is lépést kellett tartaniuk. Az amerikai könyvtárak fejlődésének negyedik korszakában – Nicol és Johnson (2008:155) szerint – a könyvtárakat úgy lehet jellemezni a kialakult versenyhelyzetben, hogy olyan intézmények, amelyek könyveket és digitális információkat is tartalmaznak. Úgy vélik, a könyvtáraknak nem a technológia élvonalában kell lenniük, hanem „éppen csak lemaradva”, azért, hogy az átlagos könyvtárlátogató is használni tudja a könyvtári informatikai eszközöket. A gyorsan változó digitális korszak több zavart hozott, mint tisztánlátást az átlagos információkereső számára. Ezért a könyvtárakra még mindig nagyon sokan, mint megbízható információforrásra tekintenek. Ugyanakkor a könyvtárosoknak úgy kell követniük az információs technológia változásait, hogy közben az információkeresés oktatóiként is szolgálnak (lásd Williams 2013). Véleményük szerint az információs-technológiai átállás az amerikai könyvtárak számára több kihívást is jelentett. Egyrészt idő- és pénzigényes volt, másrészt pedig a megfelelő támogatás, a szükséges idő és finanszírozás miatt más szolgáltatások hátrányt szenvedtek.

Mi (lehet) az önkéntesek szerepe a megváltozott könyvtári világban? – teszik fel a kérdést a szerzők, akik három példával – ha nem is teljes, de – választ adnak. Egyrészt az önkéntesek aktív résztvevői lehetnek a könyvtárak működésének a feltett szakkérdések

megválaszolásában, amihez a könyvtárosokétól eltérő szaktudásokra van szükség. Nicol és Johnson (2008:156) példaként hozzák a Michigan Egyetem Információs Iskolájának (University of Michigan School of Information) Internetes Közkönyvtár (Internet Public Library, IPL) kísérletét, ahol önkénteseket is bevontak a könyvtár felé érkező kérdések megválaszolásába. A projektben résztvevő önkéntesek maguk választották ki, hogy melyik kérdéssel szeretnének foglalkozni. Otthonról is dolgozhattak, így a helyi és nem helyi önkénteseket is be lehetett vonni. A résztvevő könyvtárosok szerint az önkéntesek sokszínűsége kiemelkedő volt. Ez a sokszínűség pedig segített kialakítani az online könyvtári közösségeket (Irwin 1998).

Másrészt Helen Tibbo (1995) tanulmányára hivatkozva úgy látja a szerzőpáros, hogy az online könyvtári munka jelentősen megterheli a szakszemélyzetet, ezért mindenképpen szükséges az önkéntesek bevonása, illetve, ha a közkönyvtárak költségvetése stagnál vagy csökken, akkor a költségigényes szolgáltatásokat önkéntesekkel kell pótolni. Harmadrészt, az önkéntesek segíthetnek a könyvtáraknak abban is, hogy olyan emberi kapcsolatokat nyújtsanak, amelyekre a könyvtárhasználóknak szükségük van. Ez megnyilvánulhat akár az általános információk terén, akár pedig abban, hogy a könyvtári számítógépfelhasználók az információs keresőrendszerekből a legtöbbet ki tudják hozni. Így például Bartlett (2001) beszámol arról, hogy a Pittsfordi Közösségi Könyvtárban nagy siker volt, amikor „tini oktatókat” alkalmaztak, akik „egyéni segítséget nyújtottak a látogatóknak”. Úgy látta, hogy az ilyen példák jól mutatják, hogy az önkéntesek miként biztosítják az ember, a gép és az információk közötti kapcsolatokat.

Mindezek alapján Nicol és Johnson (2008:157) megállapítják azt a mára már felismert tényt, hogy az önkéntesek egyértelműen kulcsfontosságúak a könyvtárak technológiai integrációjának szélesítésében.

A könyvtári önkéntesség és a könyvtári önkéntesek helyzete Németországban

Az olvasókörökből kinövő könyvtári önkéntesség közel másfél évszázados múltra tekint vissza Németországban. Az önkéntesség[2] és ezen belül is a könyvtári önkéntesség a 2008-as gazdasági válság után új megvilágításba került. Egyrészt a kulturális és szociális intézményeknek meg kellett küzdeniük a válság okozta pénzügyi nehézségekkel, amire az

[2] Németországban az önkéntes munkát (freiwillige vagy ehrenamtliche Arbeit) a polgári szerepvállalás (bürgerschaftliches Engagement) közé sorolják, ahova más polgári kezdeményezések is beletartoznak, és amelynek célja a polgárok és a közösségek kapcsolatának kialakítása.

önkéntesek nagyobb számú bevonása kínálkozott megoldásként (Zeddies et al. 2011). Másrészt ez időben kerültek fókuszba azok a demográfiai változások, miszerint folyamatosan nőtt azoknak az állampolgároknak a száma, akik nyugdíjba vonulásuk után is munkaképesek, jó egészségi állapotnak örvendenek, magasabb iskolai végzettséggel, több anyagi lehetőséggel, szabadidővel rendelkeztek és így potenciális bázisai lehetnek az önkéntességnek. Itt kell megjegyezni, hogy noha a Hennig és szerzőtársai (2023) által végzett, a német 60 és 70 éves korosztály önkéntességét vizsgáló longitudinális (1999-2019) kutatás azt tárta fel, hogy a nyugdíjba vonulás és az önkéntesség vállalása között stabil kapcsolat volt kimutatható, de az adatok korántsem támasztották alá a nyugdíjba vonulás „új arcáról" szóló (kormányzati) elképzeléseket.

Mindkét téma politikai kérdés lett tehát Németországban, és ennek eredményeképpen került meghirdetésre 2010 októberében a „Nemzeti Elköteleződés Stratégiája" (Nationalen Engagementstrategie).[3] A stratégia mögött az aktivizáló állam és a résztvevő polgár eszményképe húzódott, de a kritikusok szerint az állam így próbálta kivonni magát a szolgáltatások finanszírozásából, illetve elfedni azt, hogy miért csökkenti a kulturális kiadásokat. Noha az állampolgárok általában támogatták a kezdeményezést, ugyanakkor a szociális és kulturális szektorban dolgozók féltek, hogy elveszítik munkájukat amiatt, hogy önkéntesekkel „helyettesítik" őket (Zeddies et al. 2011:13).

Ahogy az Amerikai Könyvtári Szövetség (ALA) az 1980-as évek közepén irányelveket fogalmazott meg az önkéntesek foglalkoztatásáról a könyvtárakban, úgy 2009-ben a Német Könyvtári Szövetség (Deutscher Bibliotheksverband) is kimondta, hogy bővíteni kell a könyvtárakban az önkéntesek foglalkoztatását, de azok nem vehetik át a szakemberek helyét (Deutscher Bibliotheksverband 2009, idézi Zeddies et al. 2011). A Német Könyvtárstatisztika szerint 2009-ben több mint 200 millió látogató és 11 millió aktív felhasználó körülbelül 11 000 köz- és tudományos könyvtárban 360 millió médiát tudott használni, amit 20 000 főállású alkalmazott és 10 000 önkéntes tett lehetővé (Deutsche Bibliothekstatistik 2009 idézi Zeddis et al. 2011).

A Német Könyvtári Szövetség 2011-ben egy átfogó kézikönyvet jelentetett meg a könyvtári önkéntességről és az önkéntes-menedzsmentről (Zeddies et al. 2011). A kézikönyvben szerepelő vizsgálatban (Sprengel 2011) 504 németországi könyvtár válaszai alapján azt tárták

[3] A 2010-ben meghirdetett stratégiát 2024-ben újra felülvizsgálják.

fel, hogy a könyvtári önkéntességet a vagy-vagy helyzet jellemzi, és három típusa különböztethető meg:

- A könyvtárakban csak önkéntesek dolgoztak. Ez főként az egyházi és a kisebb önkormányzati fenntartású könyvtárakra volt jellemző, és szakosodott ügynökségek támogatták őket a könyvtárosi munkában;
- Az önkéntesek és a főállású alkalmazottak együtt működtették a könyvtárakat, ami leginkább az önkormányzati fenntartású könyvtárakban fordult elő;
- Csak főállású alkalmazottak voltak a könyvtárakban és alig, vagy egyáltalán nem alkalmaztak önkénteseket. Ez legfőképpen a tudományos- és szakkönyvtárak sajátosságnak mutatkozott.

A könyvtári önkéntesség általános megbecsülése a különböző feladatok és támogatási formák alapján differenciálható. A felmérés szerint az egyházi könyvtárakban az önkéntes munka átlagosan „nagyon jó”, a városi könyvtárakban „jó”, a tudományos könyvtárakban pedig „kielégítő” minősítést kapott (Sprengler 2011:79).

A vizsgált német könyvtárak egy részében szisztematikusan és szakszerűen keresték az önkénteseket és szervezték az együttműködésüket a könyvtárban és a könyvtárért. Az új önkénteseket közel azonos arányban maguk az önkéntesek, illetve a könyvtár vezetősége találta meg hirdetések, rendezvények, szórólapok által. A kizárólag, illetve részben önkénteseket is foglalkoztató könyvtárak közel felében volt önkéntes-koordinátor, akiknek egyharmada főállásban látta el feladatát. Az önkénteseket foglalkoztató könyvtárak döntő többsége képzést is nyújtott önkénteseinek, amely jellege szerint négyfajta volt, és a következő gyakorisággal alkalmazták a könyvtárak: leggyakrabban főállású szakember nyújtott képzést, amit a külsős továbbképzések, a főállású munkatárs által nyújtott képzés, illetve a betanítás követett. Sprengler (2011) szerint mindez azt mutatta, hogy az önkéntesek és a főállású könyvtárosok között erőteljes és folyamatos kapcsolattartás volt jellemző. A vizsgált könyvtárak hosszútávú és elkötelezett önkéntesekkel dolgoztak együtt, mert döntő többségük több mint egy éve végezett önkéntes munkát az információ szolgáltatás, a kölcsönzés, a látogatóirányítás vagy a médiaválasztás terén.

Azon könyvtárak, amelyek önkénteseket is foglalkoztattak a következőképpen látták helyzetüket Sprengler (2011:79) eredményei szerint:

- javult a könyvtárak megítélése a helyi közösségben (85 százalék),

- az önkéntesek hidat képeztek a társadalom felé (80 százalék),
- nőtt a látogatók elégedettsége (75 százalék),
- javult a könyvtári munka minősége (66 százalék).

Abban már igencsak megoszlott az önkénteseket foglalkoztató és önkénteseket nem foglalkoztató könyvtárak véleménye, hogy valóban lehet-e az önkéntesek bevonásával költségeket csökkenteni. Minden, önkénteseket foglalkoztató könyvtár úgy vélte, hogy ezzel a szolgáltató pénzt spórol meg, míg az önkénteseket nem foglalkoztató könyvtárak csak egyharmada volt ezen a véleményen. Ugyanakkor a főállású versus önkéntes foglalkoztatás terén az önkénteseket alkalmazó könyvtáraknak csak alig 10 százaléka érzékelte ezt a negatív hatást, míg az önkéntesek nélküli könyvtáraknál 40 százalékuk említette ezt. Azaz, az olyan könyvtáraknak, amelyeknek nem voltak önkéntesei – tapasztalatok híján is – több előítéletük volt az önkéntesek munkaerőpiaci helyettesítési hatásáról.

Látható, hogy a 2008-as gazdasági válság Németországban is hasonló kérdéseket és megoldásokat hívott elő, mint Amerikában az 1980-as években. A Német Könyvtári Szövetség is állást foglalt amellett, hogy az önkéntesek felelősségteljes alkalmazása nem jelentheti a teljes munkaidős személyzet kiszorítását. Ennek oka, hogy az önkénteseknek szükségük van a főállású személyzet útmutatására és támogatására ahhoz, hogy a könyvtárak megfelelő szakmai munkát végezhessenek. Ezért az önkéntesek alkalmazása nem vezethet a szakmailag hatékony és gazdaságilag eredményes színvonal csökkenéséhez (Zeddies et al. 2011:6). Ugyanakkor a szövetség állásfoglalása is kiemelte, hogy az önkéntes sem ingyen munkaerő (lásd erről bővebben Bartal et al. 2022) és bevonásuk nem elhanyagolható (anyagi humánerőforrás) inputokat követel meg az önkénteseket foglalkoztató szervezetektől.

Kik a könyvtári önkéntesek és mi jellemzi önkéntességüket? Kutatási eredmények az Egyesült Királyságból

Az első átfogó kutatás eredményei a múzeumokban, könyvtárakban és levéltárakban végzett önkéntes tevékenységről az Egyesült Királyságra vonatkozóan – amelyet „Önkéntesek a kulturális ágazatban Angliában” címmel adtak közre – 2002-ben jelentek meg. Howlett és munkatársai ezt alapul véve 2005-ben megismételték a felvételt 474 múzeum, 952 könyvtár és 476 levéltár körében. Az intézmények válaszadási hajlandósága 31 százalékos volt, így 585 szervezet adatait tudták feldolgozni, melyek közül 175 volt könyvtár (Howlett et al. 2005:8). Az eredmények szerint a válaszadó könyvtárak kétharmada (116 könyvtár) foglalkoztatott

önkénteseket.[4] Arra a kérdésre, hogy miért alkalmaznak önkénteseket a következő preferenciák alakultak ki:

- *„olyan dolgokat tesznek lehetővé, amiket normál esetben nem tudnánk megtenni”* (77 százalékuk jelölte meg ezt a válaszlehetőséget);
- *„elősegítik a felhasználók bevonását”* (50 százalékuk adta ezt a válaszlehetőséget);
- *„hozzáadott értéket adnak a munkánknak”* (44 százalékuk választotta ezt a válaszlehetőséget).

Mindössze 18 százalékuk válaszolta azt, hogy *„megtakarítás miatt – nem engedhetik meg a fizetett alkalmazottakat”*, ami lényegesen alacsonyabb arányt mutatott, mint amit a korábbi kutatásban mértek. Ebből arra lehet következtetni, hogy 2005-ben az angliai könyvtárak anyagi helyzete jobb volt, mint 2001-ben. Továbbá, csak egy százalékuk választotta azt, hogy *„önkéntesek nélkül nem tudnánk boldogulni*”, noha a könyvtárak 3 százalékát csak önkéntesek működtették. A 2001-es eredményekhez képest a válaszadó könyvtárak önkéntes foglalkoztatásának preferenciái nem változtak, de megerősödött a második és harmadik típusú lehetőség választásának gyakorisága.

A 116 önkénteseket foglalkoztató könyvtár közel kétharmada 1-20 önkéntest foglalkoztatott, míg ennél többet (21-40 főt) 18 százalékuk, és alig 8 százalékuk pedig több mint 100 önkéntest alkalmazott. A könyvtári önkéntesek száma 2001-hez képest 3 százalékkal nőtt Angliában.

A „tipikus” könyvtári önkéntes inkább nő volt (a férfiak főként múzeumokban és levéltárakban voltak nagyobb arányban önkéntesek). A könyvtári önkéntesek 73 százaléka 55 év feletti volt, akik aránya négy százalékkal nőtt 2001-hez képest (a múzeumok önkéntesei hasonló kormegoszlást mutattak, míg az archívumoké valamivel fiatalabb korcsoporthoz tartoztak). A könyvtári önkéntesek 94 százalékban etnikailag homogén csoportot alkottak, míg a fogyatékkal élő önkéntesek aránya 9 százalék volt körükben.

A felmérésben résztvevő könyvtárak bevallása szerint önkénteseik 2005-ben hetente átlagosan 31 órát dolgoztak (ez 2001-ben még 50 óra volt). Míg a könyvtári önkéntesek által ledolgozott heti munkaórák csökkentek, addig a múzeumi önkéntesek heti munkaórái 2,5-szeresére nőttek 2005-ben (ez összefüggésben lehetett azzal, hogy a múzeumok anyagi helyzetüket kedvezőtlenebbnek ítélték és jobban rá voltak utalva az önkéntesek munkájára).

[4] A tanulmányból a továbbiakban csak a könyvtári önkéntesekre és önkéntességre vonatkozó adatokat idézzük.

Érdemes felfigyelni arra, hogy azokban a könyvtárakban, ahol 1-20 önkéntes volt, ott átlagosan heti 23 órát, ahol pedig 21-40 önkéntest jeleztek, ott pedig heti 62 órát teljesítettek. Az önkéntesek száma tehát nem volt egyenes arányban az önkéntesek által teljesített munkaórákkal. Feladataik szerint 53 százalékuk a látogatókkal foglalkozott, 47 százalékuk egyéb munkát végzett vagy más módon nyújtott segítséget úgy, mint adminisztratív munka, közvetlen szolgáltatások, illetve a rendezvényszervezés során volt jelen.

Az önkéntesek toborzása a válaszadó könyvtárak közel kétharmada szerint se nem könnyű, se nem nehéz feladat, míg 28 százalékuk szerint inkább nehézségekbe ütközött, és csak 9 százalékuk mondta azt, hogy e téren nincsenek problémáik. Mind a könyvtárak, mind a múzeumok és az archívumok is több csatornát használnak önkénteseik toborzására. 2001-hez képest közel 10 százalékkal nőtt azon könyvtárak aránya (65 százalék), amelyekhez direkt jelentkeztek önkénteseik (bár ez még mindig alacsonyabb volt a múzeumokénál). A másik leggyakoribb toborzási módszer a „szájhagyomány" (60 százalék), amit a közvetítő szervezeteken keresztüli, illetve a hirdetések általi jelentkezések követnek. Az önkéntesek menedzselését ugyanakkor a könyvtárak sokkal inkább igyekeznek közvetítő szervetekre bízni, mint a múzeumok vagy az archívumok.

Ugyancsak növekedett (47 százalékról 57 százalékra) azon könyvtárak aránya 2005-ben, amelyek rendelkeztek az önkéntesek foglalkoztatására vonatkozó irányelvvel, ugyanakkor az önkéntesek költségtérítése és képzése csökkent körükben, ez utóbbiak helyét a betanítás vette át.

Az önkénteseket foglalkoztató könyvtárak több mint fele (55 százaléka) nyilatkozott úgy, hogy van elég önkéntesük. Annak akadálya, hogy még több önkéntest vonjanak be, öt főbb okra volt vezethető vissza, úgy mint:

- időhiány,
- az önkéntes-menedzser hiánya,
- önkéntesek toborzásának nehézsége,
- nincs megfelelő önkéntes,
- nem támogatják a toborzást helyi hatóságok.

Howlett és munkatársai a vizsgálat eredményeinek értékelésekor megállapították, hogy a legtöbb múzeum, könyvtár és archívum felismerte, hogy az önkéntesek bevonása lehetővé tette olyan szolgáltatások nyújtását, amikre egyébként nem lett volna módjuk. Ugyanakkor az eredmények összességében azt sugallják, hogy még számos feladatuk van az intézményeknek

a téren, hogy jobban kihasználják az önkéntesség előnyeit, hangsúlyozva, hogy az önkéntesség költséghatékony, de nem ingyenes tevékenység. Az önkéntességbe történő befektetésnek nagyobb a hatása mind az önkéntesre, mind a szervezetre és a közösségekre, mint amit a megtakarításokkal elérnek (Howlett et al. 2005:83).

Ahogy fenti felmérés eredményei is mutatták, az Egyesült Királyságban a könyvtári önkéntesek jelentős többsége az idősebb korosztályhoz tartozott. Ezért is van különleges jelentősége azoknak, az egyetemi könyvtárak körében zajló önkéntesprogramoknak, amelyeknek megcélzott rétege az egyetemi hallgatók. Nemzetközi szinten megmutatkozó tendencia, hogy az egyetemi könyvtárak azért, hogy javítsák vagy megtartsák szolgáltatásaik színvonalát önkénteseket toboroznak és foglalkoztatnak (Evans 2010).

A könyvtári önkéntességgel foglalkozó tanulmányok jó része az köz- vagy iskolai, vagy éppen a teljesen önkéntesek által működtetett könyvtárak szerepével, közösségmegtartó erejével, társadalmi tőkéhez való hozzájárulásukkal foglalkozik (lásd például Casselden et al. 2017; Baber 2018; Oh 2019; van Melik – Merry 2023). Viszonylag kevés az olyan elemzés, amely az egyetemi könyvtárakban zajló önkéntességről szólna, mivel az egyetemek nagyon szelektíven „használják" az önkénteseket. Forrest (2012) tanulmányában széles áttekintést ad a skót és az angol egyetemi könyvtárakban folyó hallgatói önkéntes munkákról. A szerző példaként mutatta be az Edinburgh-i Egyetem Történeti, Klasszikus és Régészeti Iskolája Könyvgyűjteményében (The Book Collections of the School of History, Classics and Archaeology (HCA) at the University of Edinburgh) zajló önkéntességet, ami szinte nélkülözhetetlen volt, mivel ez a közgyűjtemény nem része az Egyetemi Könyvtárnak. Az önkéntesek (SRR Volunters[5]) munkája közé tartozott a tanulási terület felügyelete és a könyvek kiadása vagy visszaküldése. Néhány önkéntes a könyvek katalogizálásában is részt vett. A gyűjteményhez 7 könyvtár tartozott, amelyek mérete eltérő volt, de összesen körülbelül 8000 könyvtári tételt tartalmazott. Az önkéntesek munkájának eredményeképpen létre tudtak hozni az EndNote szoftverrel egy olyan rendszert, amellyel katalogizálni tudták a gyűjtemény nagy részét.

Az önkéntesség hatásait elemezve Forrest (2012:4) idézi Tikam kutatását, amelyet 112 könyvtári önkéntes hallgató bevonásával végeztek a Mumbai Egyetem Könyvtári Önkéntes

[5] SRR Volunteers = Student Research Rooms Volunteers: https://www.ed.ac.uk/history-classics-archaeology/archaeology/facilities-community/study-space

Programjának hatásvizsgálatakor (Tikam 2011). Véleménye szerint a kutatás olyan általánosítható eredményeket tartalmazott, mint például, hogy a diákok többféle módon is felismerték, hogy az önkéntesség milyen személyes előnyökkel járt számukra: többségük kiemelte, hogy hozzájárulhatott az intézmény működtetéséhez, illetve megértette, hogy a könyvtár digitális és nyomtatott gyűjteményei milyen fontos hozzájárulást adtak tanulmányaikhoz. Elismerték, hogy az önkéntes munka fejlesztette interperszonális készségeiket, és hogy az önkéntesség a karrierjük (önéletrajz) fejlesztéséhez is hozzájárult. Ez a karriermotiváció megjelent a Schobernd és szerzőtársai (2009) által vizsgált egyetemi könyvtárakban dolgozó önkéntesek körében is.

Forrest azzal a megállapítással zárja tanulmányát, hogy a gazdasági megszorítások idején az egyetemi könyvtárakban dolgozó önkéntes diákok tevékenysége azt bizonyította, hogy fontos a hozzájárulásuk az intézmények működtetésében, azok szolgáltatási színvonalának megtartásában. Noha a könyvtári személyzetnek időt kell áldoznia, illetve elkötelezettnek kell lennie az önkéntesek fejlesztésére, de a potenciális nyereségek az intézmény, a hallgatók és a szélesebb közösség számára is valószínűleg hosszú távon előnyösek lesznek (Forrest 2012:14).

„MINT EGY PUZZLE” – AZ ÖNKÉNTES-MENEDZSMENT JELLEMZŐI A KÖNYVTÁRI ÖNKÉNTESEK ESETÉBEN

Szinte egyidőben, 2011-ben jelent meg a német és az amerikai Könyvtári Szövetségek támogatásával két olyan kézikönyv, amely a könyvtári önkéntes-menedzsmenti munkát volt hivatott segíteni. Ezeket követte a Holt házaspár 2013-ban megjelent műve, amely a könyvtári önkéntesség jó gyakorlatait gyűjtötte össze (Holt – Holt 2013).

A Zeddies és munkatársai (2011) által jegyzett és a Német Könyvtári Szövetség által kiadott kézikönyv elsősorban az olyan könyvtárak számára készült, amelyek újonnan kívánnak önkénteseket bevonni. Kifejezett értéke annak a szempontrendszernek a felállítása, amely az önkéntesek bevonására való intézményi felkészültség adminisztratív kritériumait veszi számba és ezt egy ellenőrző lista közreadásával is segítik. A kézikönyv tizenegy ilyen szempontot sorol fel, mint például: az intézmény fenntartójának és vezetőségének fogadókészsége és viszonyulása az önkéntes program bevezetéséhez; a könyvtári önkéntesek bevonásának általános és konkrét céljai tisztázása; problémafeltárás: a könyvtári szakalkalmazottak viszonyulása a könyvtári önkéntességhez; a szakalkalmazottak érzékenyítése az önkéntesség

és az önkétesek iránt; önkéntes-koordinátor kijelölése; felelősségi és munkaköri leírások megalkotása; az önkéntesek kiválasztási szempontjainak felállítása; az önkéntesek felkészítésére, képzésére rendelkezésre álló erőforrások, valamint azok – differenciált – módjai és formái; az önkéntesek foglalkoztatásának jogi, adminisztratív feltételei, dokumentálásának módszerei, végül pedig az önkéntesség beágyazódása a helyi közösségben, felmérés a potenciális önkéntesek körében (időkapacitás, gyakoriság, motivációk elköteleződés mértéke stb.).

A szerzők (Zeddies et al. 2011:16-31) szerint a könyvtári önkéntes-menedzsment legalább két jellemzőjében tér(het) el az általában, és a más, intézményekben megvalósuló önkéntes-menedzsmenttől. Egyrészt a könyvtárnak el kell dönteniük, hogy maguk szervezik-e önkénteseiket vagy pedig külső szervezetek által nyújtott szolgáltatásként veszik-e igénybe a könyvtári önkénteseket. Ez utóbbi esetben a szerzők felhívják a figyelmet, hogy a szerződésben a lehető legvilágosabban és egyértelműen le kell írni a teljesítési feltételeket és tevékenységeket.

A jól körülírt tevékenység- és feladatleírást, továbbá a vállalás (elkötelezettség) idejét, valamint az önkéntesség költségeinek térítését tartalmazó szerződéskötés fontosságát az önkéntesek esetében is hangsúlyozzák a szerzők, egyrészt azért, hogy ne alakuljon ki „személyi függés” az önkéntes munkavégzés során, másrészt azért, hogy az önkénteseknek ne kelljen attól tartaniuk, hogy visszavonhatatlan kötelezettséget vállalnak. Mindezek miatt az önkéntes-szerződésben konkrétan részletezni kell a tevékenység megszűnésének szabályait is. Javasolják, hogy egyes estekben a szerződéskötésnek ki kell térnie a kezelt értékek és a személyes adatok kezelésének szabályaira is (ehhez a kézikönyv részletes támpontokat is ad). Kifejezett ajánlása a kézikönyvnek az önkéntesek kockázati- és baleseti eseményekre történő biztosítása.

A fentebb felsorolt kritériumok teljesülése esetén az önkéntesek toborzásának két feltételére hívják fel a figyelmet a szerzők. Egyrészt, hogy mennyi és milyen források állnak rendelkezésre a toborzáshoz, másrészt, hogy milyen csatornákon keresztül lehet a potenciális önkénteseket megszólítani.

A könyvtárakban az önkéntes-koordinátor feladatköre igen összetett, nemcsak az önkéntesek szervezése miatt, hanem a kapcsolattartás többrétűsége miatt is, hiszen mind az önkéntesekkel, mind a szakalkalmazottakkal, mind pedig a könyvtár vezetőségével

koordinálnia kell a kapcsolattartást. Ezért a koordinátor kiválasztási szempontjainak és kompetencia-határainak pontos meghatározására kell törekedni (ehhez is részletes szempontrendszert nyújt a kézikönyv). Ezzel kapcsolatban ide kívánkozik Muller (2021:51) azon megállapítása, miszerint nagyon fontos, hogy az önkéntes programot felügyelő személy maga is tapasztalt önkéntes legyen.

Végezetül, a könyvtári önkéntes programok értékelésének fontosságára és módszereire tér ki a kézikönyv. Az értékelés nem újkeletű jelenség a könyvtárak életében. Számos könyvtártudományi publikáció foglalkozott a témával, bemutatva a (hatás)mérés új eszközeit és módszereit, hiszen a mérés maga is már egy értékelés, az értékelés pedig egy minősítési folyamat. Az önkéntes-koordináció során érdemes az önkéntesek foglalkoztatására úgy tekinteni, mint egy projektre és ebből következően a projektértékelés szempontjait tanácsos alkalmazni, amely különböző formában és szinteken valósulhat meg.

2011-ben már második kiadásban jelent meg Preston Diggers és Elieen Dumas *Könyvtári önkéntesek irányítása* című kézikönyve, amely főként olyan könyvtáraknak és önkéntes-koordinátoroknak íródott, akik már foglalkoztatnak önkénteseket. A kézikönyvben megfelelő egyensúlyban vannak az akadémiai szempontok (Diggers a coloradói Regis Egyetem humánerőforrás-menedzsment professzora) és a gyakorlati tapasztalatok (Dumas a szintén coloradói Auróra Közkönyvtár önkéntes-koordinátora volt) a könyvtári önkéntes-menedzsment ismertetésekor. A könyv hat fő fejezetből áll. Első fejezete humánerőforrás-menedzsmenti szempontból (például a könyvtári önkéntesség értéke, előnyei, kommunikációja, értékelése, valamint az önkéntes program küldetésnyilatkozata, adminisztrációja, jogi és kockázati kérdései) tárgyalja a témát, és úgy tekint a könyvtári önkéntességre, mint egy szolgáltatásra. A további fejezetek az önkéntes-menedzsment bevett lépései (toborzás, képzés, fejlesztés, foglalkoztatás) szerint veszi számba a könyvtári önkéntesek koordinációjának legfontosabb lépéseit. A kézikönyv felépítése lehetőséget ad arra is, hogy az olvasó akár csak egy-egy önkéntes-menedzsmenti terület terén mélyedjen el az önkéntes-szervezés kérdéseiben. Három olyan témát is érintenek a szerzők, ami kifejezett újdonsággal szolgált 2011-ben és ma is. Egyrészt az online önkéntesség szerepe és lehetőségei a könyvtári önkéntesség terén, másrészt, hogy miként kötik össze a könyvtári önkéntesek a könyvtárat és a helyi közösséget az által, hogy közvetítik a könyvtár önmagáról alkotott képét és misszióját feléjük. Harmadrészt pedig annak részletes leírása található meg itt, hogy egy önkéntes-koordinátornak milyen kihívásokkal szembenéznie akkor, amikor az önkénteseket el

akarja fogadtatni a könyvtár többi dolgozójával. Ehhez kapcsolódva Muller (2021) önkéntes-koordinátori tapasztalatait alapján leírja, hogy a New York-i Közkönyvtárban egy szigorú önkéntes-beilleszkedési listát (Volunteer Onboarding Checklist) dolgoztak ki annak érdekében, hogy a könyvtár minden munkatársa ugyanazokat a lépéseket tegye meg az új önkéntesek fogadásakor. Ez lépésről lépésre végigvezeti a munkatársakat a szükséges papírmunkán és az alapképzéseken (mint például a gyermekbiztonsági képzés, vagy a szexuális zaklatás megelőzésére irányuló képzés). A felvételt követően minden önkéntes megkapja az Önkéntes Kézikönyvet, amely ismerteti az önkéntesség előnyeit és a New Yorki-i Közkönyvtár irányelveit, eljárásait.

Végezetül meg kell még említeni a Holt házaspár 2013-ban kiadott *Siker könyvtári önkéntesekkel* című könyvét, ami abból az indíttatásból íródott, hogy miként tudják a könyvtárosok maximalizálni önkéntesprogramjaikban rejlő lehetőségeket. A könyv értéke, hogy számtalan jó gyakorlatot mutat be: egy olyan innovatív útmutató, ami a könyvtári önkéntességet úgy értelmezi, mint egy dinamikus folyamatot.

A KÖNYVTÁRI ÖNKÉNTESEK MOTIVÁCIÓI ÉS ELEGEDETTSÉGE, VALAMINT MEGTARTÁSUK TÉNYEZŐI

Ahogy általában az önkéntesek, úgy a könyvtári önkéntesek „hétköznapi” motivációi is rendkívül sokfélék lehetnek. Muller (2021), a New York-i Közkönyvtár önkéntes-koordinátora szerint önkéntesei leggyakoribb motivációi között szerepelt a reciprocitás, a „visszaadni, amit egykor kaptam”, a szabadidő hasznos eltöltése, új készségek elsajátítása, az ismeretek bővítése, a pályamódosítás előkészítése, a helyi közösségbe való beilleszkedés és új kapcsolatok keresése, kiépítése.

Oh (2019) a könyvtári önkéntesek motivációinak és elégedettségük tudományos vizsgálatával azt a célt tűzte ki, hogy egy integrált viselkedési modell megalkotásával a könyvtárak hatékonyabban ki tudják használni azt a hasznos és fontos humánerőforrást, amit az önkéntesek megtestesítenek. A 2016-ban, a dél-koreai Daegu város tizenegy közkönyvtárának 375 önkéntese, illetve két egyetemi könyvtár 40 önkéntese körében felvett kérdőíves felmérésnek három fő kérdéscsoportja volt. Egyrészt az önkéntesek elégedettségére és az önkéntes munka folytatásának szándékára, valamint a könyvtárakhoz való kötődés (lojalitás), másrészt az önkéntesek motivációjának vizsgálata a Clary és szerzőtársai (1998) által

kidolgozott Volunteer Functions Inventory (VFI)[6] alapján, végül pedig, harmadrészt, az önkéntesek szociodemográfiai helyzetének felmérése. A szerző által felállított viselkedési modell alapelemei az önkéntes tapasztalata, továbbá az értékteremtés, a társas kapcsolatok, a karrier, az énvédelem, a megértés-növekedés motivációi, valamint az önkéntes elismerése és támogatása alapján képzett változók voltak, amelyek – a szerző feltevései alapján – összefüggésben álltak az önkéntes elégedettségével. Az elégedettség alapján pedig meg lehet jósolni az önkéntesség folytatásának esélyét és a szervezethez (a könyvtárhoz) fűződő kötődés (lojalitás) erősségét.

A többtényezős motivációs adatok elemzése először is azt mutatta, hogy a vizsgált könyvtári önkéntesek motivációinak erősségét – a VFI alapján – leginkább a személyes fejlődés, mások megértése, illetve a mások iránti altruista érzések motiválták, és kevésbé a karrier, vagy a társas kapcsolatok fejlesztésének, vagy az énkép védelmének motivációi. A könyvtári önkéntesek motivációiban az önkéntes-tapasztalatok, valamint az elismerés és a támogatás kevésbé mutatkoztak meghatározónak. Ugyanakkor az eredmények megerősítették azt a korábban már feltárt tényt, hogy ezek a vizsgált változók pozitívan befolyásolják az önkéntesek elégedettségét. Azaz, minél több és minél hosszabb ideig érzékelik az önkéntesek, hogy időt fektettek bele az önkéntességbe és minél nagyobb támogatást, elismerést kapnak a könyvtár részéről, annál elégedettebbek lesznek a könyvtári önkéntes munkával. A további eredmények azt mutatták, hogy az önkéntesek elégedettsége statisztikailag erős pozitív kapcsolatban állt az önkéntesség folytatásának szándékával és ezt leginkább a támogatási, fejlesztési motivációk támogatták. A könyvtárhoz fűződő kötődés (lojalitás) erősségét a társas kapcsolatok iránti és az énvédelmi motivációk befolyásolták leginkább. Ez azt jelentette, hogy azok az önkéntesek, akiknek a motivációja inkább a társas kapcsolatok kiépítésére vagy a negatív érzések csökkenésére irányul, nagyobb valószínűséggel lesznek elkötelezettebbek a könyvtárak, mint szervezetek iránt.

Oh (2019:911) véleménye szerint a kutatás eredményei nem csak további részletesebb vizsgálatok kiindulópontjául szolgálhatnak, hanem hasznosíthatók a könyvtárak számára a gyakorlatban is. Mégpedig a könyvtári önkéntesség és a könyvtár, mint szervezet kapcsolatának, valamint az önkéntesség elégedettségét befolyásoló tényezők megértésében,

[6] Lásd erről bővebben elméleti oldalról Dorner (2021) tanulmányát, gyakorlati megközelítésben pedig Dorner és Csordás (2022) művét.

illetve, hogy miként függ össze az önkéntesség előnyeinek percepciója és a könyvtár iránti lojalitás.

Úgy látta, az eredményeknek vannak konzekvenciái a könyvtári önkéntesek koordinációjára vonatkozólag is. Mivel a közkönyvtáraknak egyre több és bonyolultabb problémával kell szembenézniük, az önkéntesek megtartása csak egy hatékonyabb és olyan önkéntesmenedzsmenti munkával képzelhető el, amely nemcsak „egyszerű" önkénteseket foglalkoztat, hanem olyanokat, akik egyre professzionálisabban végzik munkájuk és a könyvtár támogatóivá is válnak, nem csak munkájuk, hanem hosszú távú elköteleződésük révén. A vizsgálat eredményei – véleményünk szerint – arra is rámutatnak, hogy a könyvtárak szervezeti érdeke az is, hogy minél több és minél jobban képzett, rendszeres önkéntest tudjanak foglalkoztatni, hiszen ennek költségcsökkentő hatása van nem csak a könyvtárak működési költségei tekintetében, hanem az önkéntes-menedzsmenti munkában is.

ÖSSZEGZÉS

Végezetül néhány szó a könyvtári önkéntesség „előnyeiről és hátrányairól" a feldolgozott tanulmányok alapján.

Abban teljes volt a szerzők között az egyetértés, hogy a könyvtári önkéntesek nagyon fontos humánerőforrást, kulturális és kapcsolati tőkét jelentenek a könyvtáraknak. Szinte a legtöbb cikkben – a könyvtári önkéntesség előnyei között említve – megjelent, hogy az önkéntes programok friss, új elképzeléseket, plusz erőforrást adnak a könyvtárak működtetéséhez és lehetővé teszik olyan szolgáltatások nyújtását, amire egyébként esetlegesen nem volna lehetőség. Érvek szóltak amellett, hogy az önkéntesek alkalmazásával a szakemberek szabaddá válnak, így ők új feladatokat láthatnak el vagy új készségeket tanulhatnak meg. Ha az önkéntesek „átveszik" a könyvtárosok feladatait, a személyzet szabadabban mozoghat és foglalkozhat a látogatókkal. Az önkéntesek bevonása segít a látogatóknak is, hiszen olyan emberi kapcsolatokat tudnak nyújtani, amelyekre a könyvtárhasználóknak szükségük van, így téve személyesebbé a könyvtár néha „szigorú és szabályozott" világát. Nem beszélve arról, hogy az önkéntesek kevésbé túlterheltek, mint a személyzet, ezért könnyebben elérhetőek és így az információhoz jutás is gyorsabb a látogatók számára. Az önkéntesek híd-szerepet töltenek be a könyvtárak és a helyi közösségek között azáltal, hogy a könyvtárban és a könyvtárért dolgoznak. Végezetül, a kutatások azt is igazolták, hogy a könyvtári önkéntesség

gazdasági előnyöket is nyújt azáltal, hogy foglalkoztatásukkal a fenntartók csökkent(het)ik a könyvtárak kiadásait.

Majdnem minden tanulmányban említésre került a könyvtári önkéntesség legfőbb „hátránya" – de inkább érdemes lenne dilemmát írni –, ami a szakalkalmazottak versus önkéntesek „helyettesítőhatásának" kérdését boncolgatta. Az 1980-as évek forrás- és kiadás csökkentő intézkedései óta – és a mostani gazdasági válság idején ismét aktualitást kapó – probléma ez. Gazdasági válságok idején a közszolgáltatások csökkentése bevett gyakorlatnak számít és ennek nyomán állások szűnnek meg. Amikor pedig könyvtári állások szűnnek meg – ahogy fentebb bemutattuk –, mind Németországban, mind pedig az Egyesült Államokban gyakorlattá vált, hogy önkéntesekkel helyettesítették a szakalkalmazottakat. Ezzel persze a szolgáltatások színvonala is csökkent. Ezért tehát, mind az amerikai, mind pedig a Német Könyvtári Szövetség állást foglalt amellett, hogy a könyvtárosok munkája nem helyettesíthető önkétesekkel, és ezt nem igazolják a kiadás- és költségcsökkentési hullámok sem.

IRODALOM

Baber, Gina (2018): *The Positive and Negative Impact of Using Volunteers in Public Libraries*. London: University College London.
https://www.ucl.ac.uk/information-studies/sites/information-studies/files/gbaber2018.pdf Letöltve: 2023.08.30.

Bartal Anna Mária – Perpék Éva – Nagy Réka (2022): Ingyen munkaerő-e az önkéntes? *Önkéntes Szemle*, 1(4) pp. 57-75. DOI: https://doi.org/10.53585/OnkSzem.2021.4.57-75

Bartlett, Linda (2001): Intergenerational internet. *Voice of Youth Advocates*, 24(4) p. 259.

Carvalho, Joseph (1984): To complement or compete? The role of volunteers in public libraries. *Public Library Quarterly*, 5(1) pp. 35-39. DOI: https://doi.org/10.1300/j118v05n01_05

Casselden, Biddy – Walton, Geoff, – Pickard, Alison J. – Mcleod, Julie (2017): Issues of quality and professionalism of library volunteers: Reporting from a qualitative case study. *Performance Measurement and Metrics*, 18(2) pp. 118-126.
DOI: https://doi.org/10.1108/PMM-05-2017-0017

Clary, E. Gil – Snyder, Mark – Ridge, Robert D. – Copeland, John – Stukas, Arthur A. – Haugen, Julie A. – Miene, Peter K.: Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(6) pp. 1516–1530.DOI: https://doi.org/10.1037/0022-3514.74.6.1516

Curry, Ann (1996): Volunteers in unionized Canadian Public Universities: A finely tuned partnership. *Libraries and Culture*, 31(1) pp. 144-58.

Diggers, Preston – Dumas, Elieen (2011): Managing library volunteers. Chicago: ALA Edition

Dorner László (2021): Az önkéntesség motivációs elméletei integratív keretben. *Önkéntes Szemle*, 1(1) pp. 39-55. DOI: https://doi.org/10.53585/OnkSzem.2021.1.39-55

Dorner László – Csordás Georgina: Önkéntes véradás Magyarországon a COVID-19 világjárvány idején- a szociodemográfiai háttér, a proszocialitás és az észlelt akadályok összefüggéseinek feltáró vizsgálata. *Önkéntes Szemle*, 2(1) pp. 3-22. DOI: https://doi.org/10.53585/OnkSzem.2022.1.3-22

Evans, Edward G. (2010): Library volunteers: Do they have a valid role in libraries? *Library Management* 31(4-5) DOI: https://doi.org/10.1108/lm.2010.01531dab.001

Forrest, Margaret (2012): Student volunteers in academic libraries. *New Review of Academic Librarianship*, 18(1) pp. 1-6. DOI: 10.1080/13614533.2012.660392

Harris, Roma – Dewdney, Patricia (1994): *Theory and research on information seeking, barriers to information: How formal help systems fail battered women*. Westport: Greenwood.

Henning, Georg – Arriagada, Céline – Karnick, Nora (2023): Retirement and volunteering in Germany – Historical changes and social inequalities. *Research on Aging*, 0(0) pp. 1-14.
DOI: https://doi.org/10.1177/01640275231170798

Holt, Glen E. – Holt, Leslie E. (2014): *Success with library volunteers*. Santa Barbara: Libraries Unlimited.

Howlett, Steven – Machin, Johanna – Malmersjo, Gertrud (2005): *Volunteering in museums, libraries and archives.* Norwick: University of East Anglia: Institute for Volunteering Research.

Irwin, Keneth R. (1998): Professional reference service at the Internet Public Library with 'Freebie' librarians. *Searcher*, 6(9) pp. 21-23.

Marchionini, Gary (1997): *Information seeking in electronic environments*. Cambridge: Cambridge University Press https://ils.unc.edu/~march/isee_book/web_page.html (Letöltve: 2023.08.30.)

McCune, Bonnie F. (1993): The new volunteerism: Making it pay off for your library. *American Libraries*, 24(9) pp. 822-824.

McCune, Bonnie F. (1995): *Recruiting and managing volunteers in libraries: A how-to-do-it manual for librarians*. New York: Neal-Schuman.

Muller, Maura (2021). New York Public Library volunteers. *Bibliothek Forschung und Praxis*, 45(1) pp. 49-53. DOI: https://doi.org/10.1515/bfp-2020-0107

Nicol, Erica A – Johnson, Curey M (2008): Volunteers in libraries: Program structure, evaulation, and theoretical analysis. *Reference and User Services Quarterley*, 48(2) pp. 154-163.

Oh, Dong-Geun (2019): Analysis of the factors affecting volunteering, satisfaction, continuation will, and loyalty for public library volunteers: An integrated structural equation model. *Journal of Librarianship and Information Science*, 51(4) pp. 894–914.
DOI: https://doi.org/10.1177/0961000617747338

Schobernd, Elisabeth – Tucker, Toni – Wetzel, Sharon (2009) Closing the gap: Use of student volunteers in an academic lbrary. *Technical Services Quarterly* 26 (3) pp. 194–198. DOI: 10.1080/07317130802520021

Sprengel, Rainer (2011): Die Praxis in Deutschland: Ergebnisse einer repräsentativen Bibliotheksumfrage 2010. In. Zeddies, Ruth – Sprengel, Rainer – Pilzer, Harald – Schlep, Fred (Hrsg.): *Bürgerschaftliches Engagement in Bibliotheken: Ein Handbuch für das Ehrenamts-Management.* Herausgeber: Deutscher Bibliotheksverband e.V. pp. 77-83.

Trainer, Leslie (1995): Metro Workshop on volunteers in libraries sparks controversy. *American Libraries*, 7(11) pp. 666-667.

Tibbo, Helen (1995): Interviewing techniques for remote reference: electronic versus traditional environments. *American Archivist*, 58(3) pp. 294-310.
DOI: https://doi.org/10.17723/aarc.58.3.61625250t016287r

Tikam, Madhuri (2011): Library volunteerism outcomes: What students volunteers expect. *Library Management*, 32 (8-9) pp. 552-564. DOI: https://doi.org/10.1108/01435121111187914
van Melik, Rianna – Merry, Michael S. (2023) Retooling the public library as social infrastructure: a Dutch illustration. *Social and Cultural Geography*, 24(5) pp. 758-777.
DOI: 10.1080/14649365.2021.1965195
Williams, Joseph (2013): Bibliographic mariners: Librarianship at sea. In. Peacock, Rebeca – Wurm, Jill (eds.): *The new academic librarian: Essays on changing roles and responsibilities*. Jefferson: McFarland. pp. 115-123.
Zeddies, Ruth (2007): *Umfrage zum Freiwilligeneinsatz in Bibliotheken*. Bielefeld: Stadtbibliothek Bielefeld.
Zeddies, Ruth – Sprengel, Rainer – Pilzer, Harald – Schlep, Fred (2011): Bürgerschaftliches Engagement in Bibliotheken: Ein Handbuch für das Ehrenamts-Management. Herausgeber: Deutscher Bibliotheksverband e.V.

ÖNKÉNTES SZEMLE

3. évfolyam (2023)
3. szám, 127-143.
www.onkentesszemle.hu

ÖNKÉNTESEK A KÖNYVTÁRBAN – ESETTANULMÁNY A FŐVÁROSI SZABÓ ERVIN KÖNYVTÁR TAPASZTALATAI ALAPJÁN

HASZONNÉ KISS KATALIN[1]

Absztrakt

Míg a nemzetközi tapasztalatok és tanulmányok azt mutatják, hogy a könyvtári önkéntesség – a múzeumi önkéntesség mellett – az egyik leggyakoribb, intézményekhez kötődő, kulturális önkéntességi forma, addig Magyarországon ez kevéssé elterjedt jelenség, hiszen a hazai könyvtáraknak csak 36 százaléka foglalkoztat önkénteseket. Ugyanakkor a könyvtárak nagyszámú Iskolai Közösségi Szolgálatot teljesítő diákot is fogadnak. A könyvtárak a COVID-19 járvány visszaszorulásával megnövekedett népszerűségnek örvendenek mind az önkéntesek, mind pedig az Iskolai Közösségi Szolgálatot teljesítők körében. Mindezekből következően az esettanulmány célja, hogy részletesen bemutassa a Fővárosi Szabó Ervin Könyvtárban végzett önkéntes tevékenységek változatosságát, a könyvtári önkéntes munka jellemzőit, valamint a könyvtárnak az Iskolai Közösségi Szolgálat terén nyújtott lehetőségeit. A Fővárosi Szabó Ervin Könyvtár önkénteseinek köre alapvetően alkalmi önkéntesekből áll és lényegesen kevesebb köztük a rendszeres, jogviszonnyal is rendelkező önkéntes. A különböző korú és érdeklődésű könyvtárhasználók egyedi elvárásokkal és igényekkel érkeznek, melyeknek a könyvtárak a jelenlegi erőforrásaik birtokában már nem tudnak minden esetben megfelelni. A speciális igények kielégítéséhez speciális ismeretekkel rendelkező szakemberekre van szükség, amire tapasztalataink szerint a különböző korú, eltérő társadalmi-gazdasági helyzetű és más-más tudással, képességekkel rendelkező önkéntesek bevonása ad egyfajta megoldást. Úgy látjuk, hogy a könyvtárak társadalmi elismertségének növelésével, közösségi szerepének tovább erősítésével, a könyvtárosok felkészítésével, a toborzás és képzés mechanizmusának kidolgozásával növelhetjük az önkéntesek számát és az önkéntes tevékenység hatékonyságát a könyvtárakban.

Kulcsszavak: könyvtári önkéntesség, Fővárosi Szabó Ervin Könyvtár, harmadik hely, önkéntes-koordináció, közösségi szerep,

[1] *Haszonné Kiss Katalin, főkönyvtáros, a Fővárosi Szabó Ervin Könyvtár 2. számú régiójának igazgatója.*

2023.3(3):127-143.

Volunteers in library – A case study based on the experiences of the Szabó Ervin Library Budapest

Katalin Kiss-Haszon

Abstract

While international experience and studies show that volunteering in libraries is one of the most common forms of institution-based cultural volunteering, alongside volunteering in museums, it is not widespread in Hungary, where only 36 percent of libraries employ volunteers. On the other hand, libraries host a large number of students completing the required School Community Service hours. Libraries have become increasingly popular with both volunteers and School Community Service students as the COVID-19 epidemic has receded. Consequently, the aim of this case study is to provide a detailed description of the variety of volunteering activities at the Szabó Ervin Library of Budapest, the characteristics of library volunteering and the opportunities the library offers in the field of School Community Service. The volunteers of the Szabó Ervin Library of Budapest are mainly casual volunteers, and there are significantly fewer regular volunteers with a legal status. Library users of different ages and interests come with specific expectations and needs, which libraries cannot always meet with their current resources. These specific needs require professionals with specific knowledge, and our experience shows that the involvement of volunteers of different ages, socio-economic backgrounds and with different knowledge and skills is one way of meeting these needs. We believe that by raising the social profile of libraries, further strengthening their role in the community, training librarians, and developing mechanisms for recruitment and training, we can increase the number of volunteers and the effectiveness of volunteering in libraries.

Keywords: library volunteering, Szabó Ervin Library of Budapest, third place, volunteer coordination, community role,

---

BEVEZETÉS

Az információs technológiák előtérbe kerülésével az olvasási szokások is jelentős mértékben megváltoztak. Az okos eszközök sok esetben átvették a nyomtatott könyv szerepét, sokan az információkat is már csak a világhálón keresik. Ugyanakkor a hiteles és ellenőrzött információkért ma is személyesen kell ellátogatni a könyvtárakba, vagy legalábbis virtuálisan. A könyvtárak – a szakmai szolgáltatásaikon túl –, a helyi közösségek mozgatórugójaként, igyekeznek egyre nagyobb feladatokat vállalni a közösségépítés terén. Rendezvényeket, előadásokat, oktatásokat szerveznek, közösségi alkotóműhelyeket indítanak el és működtetnek. Szolgáltatásaikat az adott közösség céljaihoz igazítva igyekeznek azt jobban kiszolgálni (Bognár et al. 2017). Egyre többen keresik fel a közvetlen környezetükben működő

bibliotékákat, olyan hiteles és biztonságos helyet keresnek, ahol társaságra lelnek, megerősítve ezzel a könyvtárak „harmadik hely”-funkcióját (Szóllás 2010).

A különböző korú és érdeklődésű felhasználók megnövekedett egyedi elvárásokkal és igényekkel érkeznek, melyeknek a könyvtárak a jelenlegi erőforrásaik birtokában már nem tudnak mindig és minden esetben megfelelni. Különösen nehezíti ezt, hogy az országos trendek azt mutatják, hogy csökken a szakképzett könyvtárosok száma az elmúlt években, a pályaelhagyók és a gazdasági környezet változása miatt (Havadi 2022). Másrészt a látogatók speciális igényeihez speciális ismeretekkel rendelkező szakemberekre van szükség. Mindezen kihívásokra, a könyvtárak szakmai, szolgáltatási színvonalának szinten tartására és a közösségi szerepének fenntartására adhat egyfajta megoldást az önkéntesek bevonása.

A nemzetközi tapasztalatok és tanulmányok azt mutatják, hogy a könyvtári önkéntesség – a múzeumi önkéntesség mellett – az egyik leggyakoribb, intézményekhez kötődő, kulturális önkéntességi forma (lásd Kovács 1994; Frisch 2023). Míg az Amerikai Könyvtári Szövetség (American Library Association, ALA) már az 1980-as évek elején megjelentette (az azóta többször módosított) irányelveit a könyvtári önkéntességre vonatkozóan, addig a Német Könyvtári Szövetség (Deutscher Bibliotheksverband) 2009-ben fogalmazta meg azt az állásfoglalást, hogy bővíteni kell a könyvtárakban az önkéntesek foglalkoztatását.

Magyarországon a könyvtárak közösségépítő szerepe – az intézmények köré szerveződő olvasóegyletek által – közel kétszáz éves múltra tekint vissza, hiszen az első ilyen egyletek a reformkorban jöttek létre, és a dualizmus időszakában élték virágkorukat (Kuti 1998). A könyvtári önkéntesség Magyarországon a 2000-es évek elején kezdett elterjedni, de valójában a 2010-es évek elejére vált általánossá (Pegán 2012). A könyvtárak közösségi szerepének erősödésével, társadalmi megítélésének javulásával, az intézményrendszer nyitottabbá és innovatívabbá válásával egyre többen ajánlják fel rövidebb-hosszabb időre tudásukat, idejüket a könyvtárak és helyi közösség számára. Hatalmas jelentősége van az önkéntes szerepvállalásnak egy olyan közgyűjteménytípusban, ahol addig ez a tevékenység nem volt jellemző. Mindezek ellenére a magyarországi könyvtáraknak csak valamivel több, mint harmadában foglalkoztatnak, vonnak be könyvtári önkénteseket szolgáltatásaik kiegészítésére, azok színvonalának emelésére, a közösségi szerepük erősítésére (Tóth – Bódog 2019).

Sokkal inkább elterjedt, hogy a 2010-es évek közepétől a könyvtárak a Közösségi Iskolai Szolgálatok kiemelt terepévé váltak, és számos megyei és városi könyvtár fogad olyan középiskolai diákokat, akik 50 órás kötelező szolgálatukat az intézményekben töltik el. Ráadásul a könyvtárak helyi beágyazottsága elő is segíti az oktatási és kulturális intézményközi kapcsolatok erősítését.

A Fővárosi Szabó Ervin Könyvtár az 1990-es évek végtől, a 2000-es évek elejétől fogad önkénteseket és Iskolai Közösségi Szolgálatukat teljesítő középiskolai diákokat pedig a szolgálat bevezetése, 2012 óta. Amilyen színes önkénteseink köre, annyira sokrétűek és differenciáltak az általunk felkínált önkéntesmunka-lehetőségek, ugyanis nem csak a könyvtári szolgáltatásokban vesznek részt, hanem a könyvtár közösségi funkciójának erősítésében is. A COVID-19 járványt megelőzően az alkalmi (epizodikus) önkénteseink száma évente körülbelül 20-30 fő, a rendszeres, jogviszonnyal is rendelkező önkénteseké 10-14 fő, míg az Iskolai Közösségi Szolgálatot teljesítő diákok száma 165-360 fő között mozgott.

Noha a járvány alatt a könyvtárak is bezártak rövidebb-hosszabb időre, a könyvtárosok ez idő alatt is dolgoztak és igyekeztek minél innovatívabb módon elérni felhasználóikat és önkénteseiket (Békésiné – Nagy 2021). A pandémia után azt tapasztaltuk, hogy egyre többen keresnek olyan elfoglaltságot, ahol emberek között lehetnek és új barátságokat köthetnek, amelyre a legalkalmasabb hely a könyvtár. Ennek hatására a Fővárosi Szabó Ervin Könyvtárban megnövekedett azok száma is, akik önkéntesnek jelentkeztek könyvtárainkba. Az elmúlt két évben alkalmi önkénteseink száma 30 fő föllé emelkedett, a rendszeres, jogviszonnyal is rendelkező önkénteseké 10 főben stabilizálódott, míg az Iskolai Közösségi Szolgálatot teljesítő diákoké 2021-ben 284 főre, 2022-ben pedig már 521 főre emelkedett.

Mindezekből következően az esettanulmány célja, hogy részletesen bemutassa a Fővárosi Szabó Ervin Könyvtárban végzett önkéntes tevékenységek változatosságát, a könyvtári önkéntes munka jellemzőit, valamint a könyvtárnak az Iskolai Közösségi Szolgálat teljesítésében nyújtott lehetőségeit.

Írásomban először a könyvtár, mint „harmadik hely” fogalmával foglalkozom, kiemelve a könyvtárak közösségi szerepét. Ezt követően Tóth és Bódog (2019) tanulmányára alapozva röviden bemutatom az önkéntesség helyzetét a hazai könyvtárakban, majd a harmadik részben rátérek a Fővárosi Szabó Ervin Könyvtárban zajló önkéntesség és Iskolai Közösségi Szolgálat főbb jellemzőinek elemzésére.

A KÖNYVTÁR MINT HARMADIK HELY – A KÖNYVTÁRAK HELYI, KÖZÖSSÉGI KAPCSOLATAI

Ray Oldenburg nyomán az 1990-es években terjedt el a harmadik hely fogalma, ami a szerző megfogalmazásában azt jelenti, hogy: „Az első hely az otthonunk, a második a munkahelyünk, a harmadik pedig egy, az előbbi kettőtől független közösségi tér” (Oldenburg 1989 idézi Szóllás 2010). A könyvtárakat az elmúlt harminc évben gyakran emlegették harmadik helyként, mivel számos, Oldenburg által leírt jellemzővel is rendelkeznek: „…nem csak a felnőtteknek való, hanem a fiatalokért is van, összehozza a különböző korú és érdeklődésű embereket. Befogadó, közösségteremtő légkört találunk itt, ahol megpihenhetünk a munka vagy az iskola után. Elősegíti a társadalomba való beilleszkedést, ami nagyon fontos lehet azoknak, akik hátrányos helyzetűek, vagy akik messziről érkeztek. Ez a hely találkozási pont, amelyet a környéken mindenki ismer.” (Szóllás 2010).

A magyar könyvtárak helyi közösségekkel való kapcsolatát vizsgáló felmérés eredményei szerint (Tóth – Bódog 2019:82-83) az intézmények alig több mint fele tart fenn helyi – főként formális keretek között működő – közösségekkel kapcsolatot. Ez leggyakrabban közös rendezvények lebonyolításában mutatkozik meg, amit kisebb arányban a könyvtárak részéről nyújtott szakmai támogatás, valamint a közös pályázati részvétel követ. A könyvtárak fontos szerepet töltenek be a helyi közösségek életben tartásában azzal, hogy székhelyet nyújtanak a civil szervezeteknek, ami a megyei és városi könyvtárak kétharmadára volt jellemző a felmérés szerint. Ugyanakkor az adatok azt mutatták, hogy a könyvtárak kétötödénél ez a kapcsolat kölcsönös, mert ennyien kaptak helyi civil szervezetektől támogatást.

Tóth és Bódog (2019:87) szerint a helyi közösségek felé való elköteleződés egyik megnyilvánulási formája az is, amikor a könyvtár dolgozói maguk is szerepet vállalnak egy-egy helyi civil szervezet vagy akár nem bejegyzett csoport életében. Elemzésük szerint ez leggyakrabban a kulturális célú civil szerveztekhez vagy csoportokhoz való kötődésben valósul meg. Az találták továbbá, hogy minél kisebb egy könyvtár, annál jellemzőbb, hogy dolgozói a kultúrától eltérő területeken is aktív szerepet vállalnak. Így például kiemelkedőnek mutatkozott a községi könyvtárosok részvétele a helyi településfejlesztési egyesületekben.

A Fővárosi Szabó Ervin Könyvtár – tagkönyvtárai révén – igyekszik a helyi közösségekkel folyamatos kapcsolatot fenntartani. Ez leggyakrabban a helyi közösségekkel közösen, vagy a

könyvtár által szervezett programokban, továbbá előadásokban, klubfoglalkozásokban ölt testet, amelyeket igyekszünk életkori sajátosságoknak megfelelően szervezni. A felolvasó estek bárki számára nyitottak, de különösen népszerűek az idősek körében. Ahogy a biblioterápiás foglalkozások vagy az egészségmegőrző előadások, tanácsadások, klubfoglalkozások is, amelyeket jellemzően önkéntesek működtetnek a könyvtárakban. Népszerűek a képes útibeszámolók, amelyeket meghívott előadókat tartanak, és ezekhez a programokhoz a könyvtárak könyvajánlókkal, játékos totóval, feladatokkal kapcsolódnak.

Egyes könyvtárak helyet adnak klubfoglalkozásoknak, amelyek közül igen népszerűek a résztvevők kreativitását is fejlesztő kézműves foglalkozások, amelyek az újrahasznosítás jegyében is zajlanak. A kertrendezéssel kapcsolatos tanácsadást, beszélgetést követően kertbarát klubok szerveződtek és szerveződnek. Tagjai figyelnek egymásra és kertjeikre, szükség esetén a mindennapokban is segítik egymást. Közös, könyvtáron kívüli programokat szerveznek, melyeken korhatár nélkül bárki részt vehet. Egyre látogatottabbak a fiatal lányok körében a horgoló, kötő és hímző körök. Az idős olvasóink a technikát tanítják meg a fiatalabbak számára, akik ezt követően a neten és a könyvtár polcain található könyvek segítségével keresnek mintákat, és mutatják meg ezt a lehetőséget a csoport többi tagja számára. Ezzel is segítik a náluk idősebb generációk információkeresési technikájának tökéletesítését.

Ugyancsak, egyes könyvtárakban jóga foglalkozások, gerinc- vagy szemtorna, baba-mama torna szerveződik, ahol a tanár egy külsős oktató és ellenszolgáltatás nélkül tartja óráit.

A könyvtár a helyi közösségeket is érintő társadalmi kihívásaira való reagálásának egyik legutóbbi példája, ami az orosz-ukrán háború kapcsán történt. A háború hatására, segítve a menekültek beilleszkedési folyamatát, több bibliotékában alakítottak ki ukrán nyelvű könyvgyűjteményeket. Önkéntesek segítették a nyelvet nem ismerő könyvtárosokat az állomány feltárásában, és a kölcsönzés lehetőségéről tájékoztatókat, valamint közösségi bejegyzéseket készítettek. Felolvasásokat és író-olvasó találkozók koordinálását vállalták át.

A könyvtárak születésnapjának megünneplése ma már a közösségek ünnepe is. Ezek megvalósítása önkéntesek felajánlásaiból, az ő tevőleges részvételükkel történik meg.

AZ ÖNKÉNTESSÉG ÉS AZ ISKOLAI KÖZÖSSÉGI SZOLGÁLAT JELLEMZŐI A HAZAI KÖNYVTÁRAKBAN

Ahogy már a bevezetőben is említettem a könyvtári önkéntesség Magyarországon a 2000-es évek elején kezdett elterjedni, de valójában a 2010-es éve elejére vált általánossá (Pegán 2012). A már többször idézett, Tóth és Bódog (2019) által ismertetett felmérés adatai alapján a magyarországi könyvtáraknak két nagy típusát különböztethetjük meg:

- azokat, amelyek foglalkoztatnak önkénteseket, ebbe a csoportba átlagosan a könyvtárak 36 százaléka tartozott;
- és azokat, amelyek nem foglalkoztattak önkénteseket, ami átlagosan a könyvtárak 64 százalékára volt jellemző.

A felmérés azonban arra is rámutatott, hogy a megyei hatókörű városi és a városi könyvtárak 66-67 százalékában volt önkéntes-foglalkoztatás, míg az ennél kisebb könyvtárakban ez az arány 23-35 százalék körül alakult (Tóth – Bódog 2019:88).

Ennek okát a szerzők abban látták, hogy a fővárosi, megyei könyvtárak „könnyebben megengedhetik" maguknak, hogy a mélyebb szintű szakmaiságot igénylő feladatokat a szakalkalmazottakkal, míg a könnyen betanítható vagy nem kifejezetten könyvtárosi képzettséget igénylő munkákat önkéntesekkel végeztessék. Ugyanis a kisebb könyvtárakban olyannyira integrált a könyvtárosi feladat, hogy szét sem bontható munkakörökre, így ezekben az önkéntesek munkáját sem tudják differenciálni (Tóth – Bódog 2019:89).

A felmérés fontos eredményének mondható, hogy a könyvtárak harmadik típusát – az önkéntes munkában működtetett könyvtárakat – is sikerült differenciálni, ugyanis „a kisebb településeken sok esetben nem létezik önálló státusz a könyvtárosok számára, és számottevő esetben maga az egy személyben az intézményt vagy szolgáltatóhelyet működtető dolgozó is önkéntes alapon, bérezés nélkül végzi a munkáját." (Tóth – Bódog 2019:89)

A könyvtári önkéntesség terjedését nagyban befolyásolja, hogy a könyvtáraknak van-e arra erőforrásuk, hogy az önkéntesek menedzselését el is tudják látni. A felmérés részletes eredményei azt mutatták, hogy a megyei hatókörű városi könyvtárakban helyezik erre a legnagyobb hangsúlyt, de így is ezen – önkénteseket is foglalkoztató – könyvtárak csak 44 százalékában volt önkéntes-koordinátor, és alig 22-33 százalékuk alkalmazott önkéntesmenedzsmenti módszereket (toborzás, felkészítés, motiválás). Önkéntesi segítséget

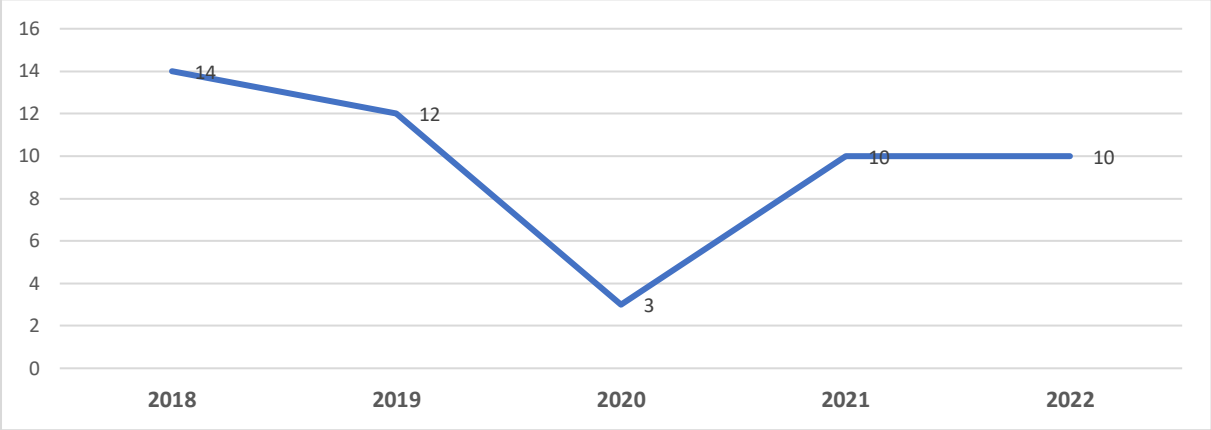
a megyei hatókörű városi könyvtárakban a nem könyvtárosi szakképzettséget igénylő feladatokra vonnak be, legnagyobb arányban (33-33 százalék) például technikai jellegű feladatok (teremrendezés) és adatrögzítés, illetve rendezvényszervezés és állományrendezés (28-28 százalék), valamint dokumentálás, készműves foglalkozások (22 százalék) és olvasószolgálat (17 százalék) elvégzésére.

Az önkéntes-foglalkoztatásnál átlagosan magasabb arányban (46 százalék) fogadtak a megkérdezett könyvtárak Iskolai Közösségi Szolgálatot teljesítő diákokat. Ezesetben a részletesebb adatok azt jelezték, hogy a megyei hatókörű városi könyvtárak 89 százalékának, a városi könyvtárak 87 százalékának voltak partnerségi megállapodásai középiskolákkal. Az ennél kisebb könyvtárak 27-59 százaléka számolt be erről. Feladataikat tekintve, az Iskolai Közösségi Szolgálatot teljesítők is hasonló sorrendben – csak valamivel magasabb arányban – vettek részt a fentebb felsorolt, könyvtárosi szakképzettséget nem igénylő feladatokban a könyvtárakban.

A FŐVÁROSI SZABÓ ERVIN KÖNYVTÁR ÖNKÉNTESEI ÉS A KÖNYVTÁR GYAKORLATA AZ ÖNKÉNTESEK FOGLALKOZTATÁSA TERÉN

A Fővárosi Szabó Ervin Könyvtár az 1990-es évek végtől, a 2000-es évek elejétől fogad önkénteseket. Az alkalmi (epizodikus) önkénteseink száma évente körülbelül 20-30 fő, míg a rendszeres – akár éveken át – jogviszonnyal rendelkező önkénteseké 10-14 fő között mozgott. Csak a jogviszonnyal rendelkező önkéntesekről vezetünk nyilvántartást a szerződéskötések miatt, ezért az alábbi, 1. ábra az ő 2018 és 2022 közötti számbeli változásaikat mutatja.

1. ábra. A jogviszonnyal rendelkező önkéntesek száma a Fővárosi Szabó Ervin Könyvtárban, 2018-2022



Forrás: A Fővárosi Szabó Ervin Könyvtár éves beszámolói, 2018-2022 alapján saját készítésű ábra.

A pandémia alatti lezárások miatt az önkéntesek foglalkoztatása is ellehetetlenült. A járvány után azt tapasztaltuk, hogy egyre többen keresnek olyan elfoglaltságot, ahol emberek között lehetnek és új barátságokat köthetnek, amelyre a legalkalmasabb hely a könyvtár. Ennek hatására a Fővárosi Szabó Ervin Könyvtárban is megnövekedett azok száma is, akik önkéntesnek jelentkeztek. Az elmúlt két évben alkalmi önkénteseink száma 30 fő fölé emelkedett, a rendszeres, jogviszonnyal is rendelkező önkénteseké 10 főben stabilizálódott.

Kikből lesznek könyvtári önkéntesek? Könyvtárunkban az önkéntes tevékenységet végzők jellemzői megegyeznek a nagy, országos felmérések adataival, miszerint önkéntes feladatokat elsősorban olyanok vállalnak, akik iskolázottak, családosak, jó anyagi körülmények között élnek (Czike – Kuti 2006; Gyorgyovich et al. 2020), és akik használói a gyűjteménynek. Többségükben nők, részben középkorúak, illetve friss nyugdíjasok, akik pár hónap pihenés után szeretnének valami új tevékenységbe kezdeni.

Számos egyedülálló, vagy elvált szülő vállal a felnőtté váló gyermek kiröppenése után önkéntes feladatot. A közösségbe való visszatérés mellett fontos szempont a számukra, hogy érezzék, amit tesznek, az fontos és értékes. Nagymamák vagy nagymama szerepre készülők örömmel végeznek olyan feladatokat, mint például a most indult Olvasó Nagyi program, ahol meseolvasással várják a legkisebbeket.

Mindezek mellett számottevőek a nyugdíjas könyvtárosok önkéntes vállalásai is. Nekik külön közösségi oldaluk is van.[2] Előre mutatónak tartjuk, hogy egyre többen jelentkeznek kisebb csoportokban vagy hozzák el barátaikat magukkal, akik aztán szintén önkénteseink lesznek.

A gyermekkönyvtárakban több olyan gyermekes szülő van, akik a kisgyermekkel érkeznek a könyvtárba és segítik a programok előkészítését és megvalósítását.

A zöld könyvtári trendek – a fenntarthatóság elvének alkalmazása a működésben és működtetésben – előtérbe kerülésével a férfiak is bekapcsolódtak a feladatvállalásba. A könyvtári kertek átalakításában, tanácsadások, előadások tartásában vesznek főként részt ökológia, környezettudatosság és hulladékkezelés témákban.

A könyvtári önkéntesség különösen nyitott a fogyatékkal élők felé, akik felajánlják ismereteiket a könyvtár számára, ami lehet könyvajánlók készítése, közösségi oldalak kezelése, kiadványszerkesztés, vagy felolvasás.

[2] https://www.facebook.com/groups/442355242595114/

A könyvtári önkéntessé válás folyamata és motivációi a Fővárosi Szabó Ervin Könyvtár önkéntesei körében. A könyvtár gyűjti és honlapján közzéteszi az önkéntességgel kapcsolatos információkat, és egy külön honlapcikk[3] formájában buzdítja a fiatalokat is az önkéntességre. Toborzásra az intézmény nem fordít külön figyelmet, nem is reklámozza a lehetőséget úgy, mint például a Hamvas Béla Pest Megyei Könyvtár.[4]

A könyvtári önkéntesség terjesztésében és az önkéntessé válásban fontos szerepet játszanak azok a könyvtárosok, akik az önkéntesség koordinálását is kellő emberismerettel képesek végezni. Van olyan eset, amikor a leendő önkéntességet vállalót az ötletei, és előfordul olyan, amikor a ráutaló jelek alapján kell bíztatni arra, hogy próbálja ki ezt a tevékenységet. A könyvtárosok nagyon gyakran megismerik az olvasók élettörténetét, vagy a család érdeklődési körét, olvasási szokásait és viszonyulását a közösséghez. Amennyiben sikerül a család egyik tagját megnyerni, az ő közreműködésével a család többi tagja is mozgósíthatóvá válik. Rajtuk keresztül barátok, de akár rokonok is elérhetővé és megnyerhetővé válnak egy-egy cél érdekében. Sok esetben a közösségi szolgálatot végző diák az első a családban, aki a könyvtárban vállal segítő feladatokat.

Ahogy általában az önkéntesség motivációi igen sokrétűek, úgy a könyvtári önkéntessé válásai is nagyon sok okra vezethetők vissza. Van, aki azért érkezik hozzánk, mert mindig is könyvtáros szeretett volna lenni. Van, aki csak a kulisszák mögé szeretne betekinteni és egyre több a nyugdíjas könyvtáros, aki fontosnak tartja a régi közösséghez való tartozást. Az idősek önkéntességét vizsgáló kutatások (lásd például Dávila 2017, idézi Bartal 2022) rámutatnak, hogy az időseket a társas kapcsolatok megtartásának igénye motiválja.

Az önkéntesek betanítása és feladatai a Fővárosi Szabó Ervin Könyvtárban. Klasszikus értelemben vett önkéntes képzésről, felkészítésről nem beszélhetünk a könyvtárban. Ugyanakkor fontosnak tartjuk, hogy az önkéntesek jó kommunikációs készséggel, türelemmel és empátiával rendelkezzenek. A könyvtáros személyisége, a bizalom és az inspiráció, a beszélgetés sokat segít az önkéntesség lényegének előhívásában. A könyvtárban való viselkedésről, az emberekkel való kommunikációról, a könyvtár használati szabályáról megszerzendő ismeretek elsajátítása után a jelentkezőt, illetve jelöltet mentor segíti önkéntes munkájában.

[3] https://fszek.hu/kozponti/Events/kk-tisz-onkent
[4] http://www.pmk.hu/onkentesseg

Elsősorban olyan személyeknek tud önkéntesmunka-lehetőséget adni a Fővárosi Szabó Ervin Könyvtár, akik valamilyen speciális végzettséggel vagy képzettséggel rendelkeznek. Nagy segítséget jelentenek azok, akik a gyermekprogramok, nyári táborok előkészítésében és lebonyolításában tudnak segíteni. Az önkéntesek számára nyújtott feladatok, munkák rendkívül színesek és sokrétűek. Így például önkénteseket is bevonunk új szolgáltatások – könyvklub, biblioterápiás foglalkozás, korrepetálás, okos eszköz használatának elsajátítása – működtetésébe, akik ezzel is a könyvtárak körül kialakult közösségeket segítik.

Más önkéntesek az új szolgáltatások tesztelését, vagy a meglévőkhöz készült oktatóvideós segédletek véleményezését végzik el, illetve elkészítik az ismertetőt egy-egy adatbázisról, a hangosítást biztosítják egy-egy rendezvényen, vagy idegennyelvű ismertetőket állítanak össze. Önkénteseket vonunk be lektorálási feladatokra, valamint a közösségi médiában való szerepünk erősítésére, továbbá olvasói igényfelmérések lebonyolítására és adatgyűjtésre is. Az önkéntesek szaktudásának felhasználásával válnak felhasználóbaráttá a könyvtár szolgáltatásai és annak környezete. Sok új tevékenység jelent meg a könyvtárakban külső önkéntesek segítségével, mint például a két évtizeddel ezelőtt indult számítógépes és internetoktatói tanfolyamok, melyek ma már egyénre szabott oktatás formájában vannak jelen a könyvtárakban.

A könyvtári önkéntesség színterei a Fővárosi Szabó Ervin Könyvtárban. Az önkéntes tevékenység megvalósulásának számtalan színtere van a könyvtárban, ezek közül hatot ismertetek részletesebben.

- *Olvasókörök, olvasóklubok.* A könyvtárban végzett korai önkéntes tevékenységek közé sorolhatjuk a városokban létrejött olvasóköröket, melyek 1945 után elsorvadtak és csak a rendszerváltás után éledtek újra. Ma közülük sokan az adott település motorjaként működnek. Az olvasókörök a helyi közösség szórakoztatására, művelődésének támogatására alakultak meg, ma egyesületi formában működnek, programjaik helyszíne gyakran a könyvtár. Céljaik egybeesnek a könyvtárak feladat- és értékrendszerével: „az anyanyelvi művelődés ügyének szolgálata, a klasszikus és kortárs irodalom megismerése, az eredeti népdal és tánckultúra értékeinek, az olvasóköri társasköri hagyományok őrzése. Fontosnak tartja más hasonló civil szervezetekkel a közös tevékenységi területek összehangolását, kapcsolatteremtést, valamint a magyarországi nemzeti és etnikai kisebbségekkel, határon túli magyarsággal kölcsönös látogatások, közös programok

szervezését."[5] A vidéken működő olvasókörök az irodalom és az olvasás népszerűsítése mellett felvállalták a hagyományőrzés feladatát is. A hagyományőrző egyesületekkel együtt részt vesznek a település kiadványainak gyűjtésében, a helyi alkotók munkáinak megjelentetésében és népszerűsítésében segítik egymást. A fővárosban és több vidéki könyvtárban a könyvklubok azok a helyek, ahol a tagok közösen választják ki, mely műveket olvassák és dolgozzák fel. Könyvklubok működnek tizenévesek és felnőttek számára, de szerveznek kimondottan az idősebb korosztálynak is ilyeneket.

- *Irodalmi és biblioterápiás foglalkozások*. Ezek az alkalmak túlmutatnak a közös olvasáson, ezek kereteiben egy választott olvasmányon keresztül dolgoznak fel aktuális emberi problémákat. Képzett, önkéntes terapeuták vezetik az feldolgozást, kérdéseikkel, a beszélgetés vezetésével irányítják rá a figyelmet egy probléma megoldására.
- *Rendezvények, felolvasó estek*. Szinte minden korosztály körében, érdeklődési körnek megfelelően, nagy látogatottságnak örvendenek a könyvtári rendezvények, amelyekhez főként alkalmi önkénteseink segítségét vesszük igénybe akár mint előadók, akár mint a rendezvény megtartásának biztosítói. Így például vannak orvos, ápolónő önkénteseink, akik egészségügyi előadásokat tartottak. Tanár vagy könyvtáros végzettségű önkéntesek a felolvasó estek előadói és megszervezői, míg más önkénteseink a rendezvények hirdetését, berendezését, hangosítását biztosítják ezeken az alkalmakon.
- *Gyermekkönyvtár*. A kicsik számára a foglalkozások sokszínűségének biztosítása is elvárás a könyvtárakban. A meseolvasás már csak aláfestése a kézműves foglalkozásoknak. A hagyományos foglalkozásokat egészíti ki például a Meseöltő, ahol a mese közben varrnak, akár varrógéppel is. Itt is fontos szerepet kapnak az önkéntesek, akik az alkotások elkészítésében segédkeznek. Újra reneszánszát éli a diafilm, egyre több helyszínen szerveződnek diafilm-klubok, ahol a felolvasók önkéntesek.
- *Klubfoglalkozások*. Önkéntesek vezetik az olyan foglalkozásokat, mint a kötés, a horgolás, a hímzés vagy a főzés, a kertészkedés és a barkácsolás. Ezek az alkalmak generációkon átívelő közös élményszerzést támogató események.
- *Helytörténet és hagyományápolás*. Egyre többek számára fontos az épített környezet emlékeinek megőrzése, a lakókörnyezetük múltjának megismerése, ápolása. Mindez egybe esik, egybe eshet a könyvtárak helytörténeti munkájával. A Fővárosi Szabó Ervin

[5] http://olvasokorokszovetsege.hu/

Könyvtárnak kiemelkedő helytörténeti gyűjteménye van Budapestről. Ennek köszönhetően sikeresek azok az akciók, melyekben a helyi lakosságtól bekért fotók, meghívók, újságcikkek digitalizálását végzik el az önkéntesek aktív munkájával. Terézvárosban és Zuglóban helyi értéktárak munkatársai helytörténeti és helyismereti előadásokat, foglalkozásokat és sétákat tartanak szabadidejükben a könyvtár látogatói számára.

Fontos megjegyezni, hogy a pandémia alatt számos könyvtár a könyvtárosok közreműködésével megújította belső tereit, alkalmassá téve azokat kisebb létszámú közösségi programok, oktatások megszervezésére. Egyéni vagy közösségi tanulásra alkalmas munkaállomásokat, coworking tereket hoztak létre, a kerteket olvasóliget formájában kapcsolták a könyvtár tereihez. Az olvasókkal való kapcsolattartásra a közösségi oldalakat használták fel. Az adatbázisok online elérését és a könyvajánló blogok megjelenését az online mesefelolvasások, papírszínházi előadások, kézműves foglalkozások, irodalmi és biblioterápiás foglalkozások, online képzések, kiállítások színesítették (Békésiné - Nagy 2021).

Mint a fenti példák alapján is láthatjuk, a könyvtári színhelyek és a programok sokszínűsége lehetővé teszi, hogy mindenki találjon magának érdekes és értékes elfoglaltságot. Délelőtt általában a kisgyermekes édesanyákat, időseket, iskolai csoportokat várják a könyvtárak. Délután, korosztálytól függetlenül klubokat működtetnek. Az online kapcsolat továbbra is prioritást élvez, az információszolgáltatáson túl több helyen megmaradtak az online felolvasások, előadások, foglalkozások.

A könyvtári önkéntesség értékelése, jutalmazása. Az önkéntesek munkáját elsősorban a mentor értékeli. Az intézmény azok számára, akikkel önkéntes szerződést köt, a jogszabályban rögzített juttatásokon túl, ingyenes beiratkozási lehetőséget biztosít, mellyel a munkatársakhoz hasonlóan a könyvtár valamennyi szolgáltatását ingyen igénybe vehetik. Ezeken túlmenően az önkéntességnek vannak nem fizikai értelemben kifejezhető jutalmai is. Sok önkéntesről elmondható, hogy a közösségért végzett munka és tevékenység során kapott pozitív visszajelzések hatására javult az önbizalmuk, a kommunikációs készségük, mely a későbbi munkavállalás során előnyösen szolgálta őket. Többen találtak úgy munkát, hogy a könyvtári környezetben szövődött ismeretség segített, de vannak közülük olyanok is, akik később az adott könyvtár munkatársai lettek. Sokan számoltak be arról, hogy az önkéntes munka hatására az egészségük is javult.

AZ ISKOLAI KÖZÖSSÉGI SZOLGÁLAT A FŐVÁROSI SZABÓ ERVIN KÖNYVTÁRBAN

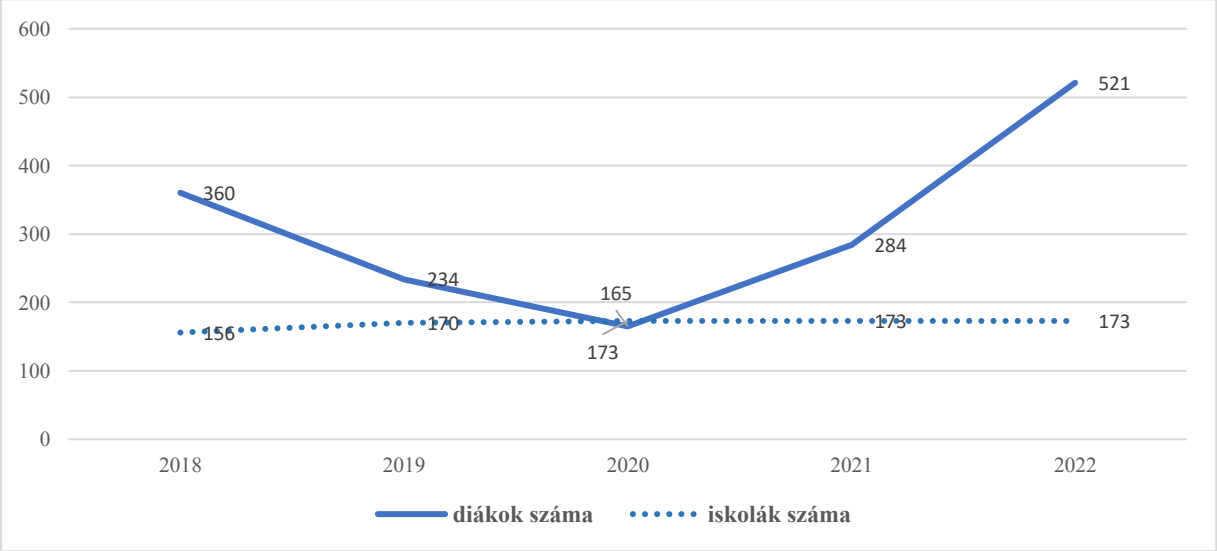
A fővárosban jelentős számban a középiskolás korosztály vállal feladatokat a helyi közösség támogatására. Bár a 2011. évi CXC. törvény a közösségi szolgálatot kivonja az önkéntes tevékenységek köréből, fontos megemlíteni azért, mert ez a tevékenység indítja el az önkéntesség útján a tizenéveseket. A tapasztalat az a könyvtárakban, hogy az itt közösségi szolgálatot végző diákok még évekig segítik önkéntesként a könyvtárak munkáját.

Az első öt évben a diákok alig keresték meg a könyvtárakat. Ennek egyik oka az lehetett, hogy ez az a korosztály, amely a megnövekedett középiskolai tanulmányai és különórái hatására már csak ritkán vagy egyáltalán nem látogatta a könyvtárakat. Először a könyvtárak sem voltak felkészülve a fogadásukra és csak kisebb, sokszor unalmas munkákra – pecsételés, könyvek összekötése – fogadták a diákokat.

A nagy előrelépés 2016 után következett be, amikor a könyvtárak felismerték annak lehetőségét, hogy a közösségi szolgálat révén elérhetik, és a továbbiakban egy-egy új tevékenységgel hosszabb távra is a könyvtár közösségébe vonzhatják a tizenéveseket. Arra törekedtek, hogy minél sokrétűbb feladatokat kínáljanak ne csak az egyének, hanem kisebb csoportok számára is. Elsőként a könyvtárba járó szülőket és nagyszülőket célozták meg és beszélgetésekkel, szórólapokkal hívták fel a figyelmet a lehetőségre. Emellett számba vették, hogy a tizenévesek számára milyen témájú könyveket kölcsönöznek a felnőttek és felajánlották, hogy készítsenek ajánlókat saját korosztályuk számára. Megkeresték az iskolákat, hogy milyen speciális ismeretekkel rendelkezhetnek diákjaik, milyen szakkörök vannak az iskolákban, melyeket össze lehet kapcsolni a közösségi szolgálatban végezhető feladatokkal.

A Fővárosi Szabó Ervin Könyvtár 2012-től fogad Iskolai Közösségi Szolgálatukat teljesítő középiskolai diákokat az iskolákkal kötött partneri szerződés alapján. A Fővárosi Szabó Ervin Könyvtárban Iskolai Közösségi Szolgálatot végző diákok számának alakulása két ellentétes folyamatot jelez. Míg a szolgálatot teljesítő diákok száma a járványt megelőző években csökkenésnek indult és mélypontját 2020-ban érte el, addig az utóbbi két évben folyamatosan emelkedik, sőt túlszárnyalta a 2019-es és 2018-as évek létszámát is. A könyvtárral szerződésben álló iskolák száma 2018 és 2020 között emelkedett és azóta 173 intézményben stabilizálódott (2. ábra).

2. ábra. A Fővárosi Szabó Ervin Könyvtárban Iskolai Közösségi Szolgálatatot teljesítő diákok és a könyvtárral szerződésben álló középiskolai intézmények száma, 2018-2022



Forrás: A Fővárosi Szabó Ervin Könyvtár éves beszámolói, 2018-2022 alapján saját készítésű ábra.

Az Iskolai Közösségi Szolgálatot ellátó diákok tevékenysége a könyvtárban legalább olyan sokszínű, mint az önkénteseké és ugyancsak a legváltozatosabb színtereken valósul meg, úgy mint:

- segítségnyújtás egyéni olvasói internethasználat során felmerülő kérdésekben, kiemelten az idős korosztály vonatkozásában;
- részvétel a digitalizálási munkafolyamatokban;
- regisztrációs pontban regisztrációs ívek kezelése, útbaigazítás;
- óvodás és kézműves foglalkozások előkészítésében való segédkezés;
- meseolvasás gyermekeknek a gyermekkönyvtári részlegben;
- kiállítások előkészítése, felügyelete;
- könyvajánlók videók készítése könyvtár témában a közösségi oldalakra;
- helyismereti munkában való részvétel;
- „Könyvet házhoz” projektben való közreműködés;
- közreműködés külső helyszínen szakmai, a környezettudatosságot, a civil együttműködést erősítő programok szervezésében.

ÖSSZEGZÉS

Az önkéntesség területén az elkövetkezendő években is a könyvtárak egyik kiemelt feladata marad a helyi önkéntes lehetőségekről való tájékoztatás. Folytatni kell az információszolgáltatást az önkéntességről, és az önkéntes munka lehetőségeiről való kommunikációt. Az önkéntesség fontos a könyvtárak életében, mivel azok a közösség szerves részei, motorjai. A könyvtárak minden bizonnyal nem fogják elérni azt a teljes, megfelelő létszámú és szerteágazó ismerettel rendelkező személyzeti létszámot, amivel minden felmerülő igényt ki tudnak elégíteni. A könyvtárak a speciális igényekkel rendelkező használók igényeit a speciális tudással rendelkező önkéntesek bevonásával tudják maradéktalanul kielégíteni.

A hazai könyvtárakban külső (civil) szervezetek által megszervezett, csoportos önkéntes tevékenységre még nem volt példa, de ez egy olyan terület, ahol csak a feladatot kell megfogalmazni és utána a partnerkeresés révén megvalósítható. Hasonlóan járhatnak el a könyvtárak a lakóközösségek mozgósításában is. A bibliotékákban végzett közösségi munka révén új ismeretségek születnek, sok esetben barátságok szövődnek, a korábban magányos emberek is társaságra lelnek. Itt azok is ki tudnak teljesedni, akik félénkebbek vagy valamilyen betegségük, állapotuk miatt visszahúzódnak a társas kapcsolatoktól. A közös érdeklődésűek csoportjával való találkozás az ismeretbővítés forrása is sokak számára, de a készségek és képességek fejlődését is segíti. A könyvtár biztonságos hely, ahova a járványhelyzet okozta elszigetelődésből vissza lehet térni az emberek közé, ezzel segíti a mentálisan és fizikailag is megviseltek gyorsabb regenerálódását. Az önkéntes tevékenység számtalan esetben csapatmunka. A másoknak való segítés olyan örömforrás, amely elengedhetetlen a ma embere számára.

Az önkéntes tevékenység az elmúlt évtizedben megnövekedett a könyvtárakban, ahhoz azonban, hogy jelentős számú résztvevőt érjenek el, a könyvtárak megújult arcát és közösségi szerepét kell ismertté és elismertté tenni. Ahhoz, hogy még széles körben és számban legyenek jelentkezők, (a már aktív) önkéntesek bevonásával, az ő történetük megismertetésével is ösztönözhetjük a potenciális önkénteseket. E folyamatok fokozatos beépülésével tehetjük még nagyobb mértékben használóbaráttá, a közösséggel együtt gondolkodóvá és közösségvezéreltté a könyvtárakat.

IRODALOM

Az önkéntes munka jellemzői. Budapest: Központi Statisztikai Hivatal 2016. szeptember https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/pdf/onkentes.pdf (Letöltve: 2023.06.20.)

Bartal Anna Mária (2022): Az ismerősi, baráti kapcsolatok szerepe a 65 év felettiek önkéntessé válásában. *Önkéntes Szemle*, 2(1) pp. 123-127. DOI: https://doi.org/10.53585/OnkSzem.2022.1.123-127

Békésiné Bognár Noémi Erika – Nagy Andor (2021): A könyvtári szolgáltatások átalakulása és fejlesztése a pandémia idején. *Networkshop*, 2(8) pp. 169-177. DOI: 10.31915/NWS.2021.17

Bognár Noémi Erika – Bognárné Lovász Katalin – Jávorka Brigitta – Tóth Máté (2017): Módszertani Fejlesztések. Áttekintés a munkacsoportok módszertani munkájáról. *Könyvtári Figyelő*, 27(63) pp. 17-27.

Czike Klára – Kuti Éva (2006): *Önkéntesség, jótékonyság, társadalmi integráció*. Budapest: Nonprofit Kutatócsoport és Önkéntes Központ Alapítvány https://mek.oszk.hu/04300/04310/ Letöltve: 2023.08.29.

Dávila, María Celeste (2017): The relationship between social networks and volunteerism among seniors. *Journal of Social Service Reserach*, 44(1) pp. 38-49. DOI: https://doi.org/10.53585/OnkSzem.2022.1.123-127

Frisch Dóra (2023): A könyvtári önkéntességről rövid nemzetközi kitekintésben. *Önkéntes Szemle*, 3(3) pp.106-126.

Gyorgyovich Miklós – Menich Dóra – Simon Nikolett – Kollár Dávid – Szadorai Dóra (2020): Önkéntesség Magyarországon 2018. Budapest: Századvég Kiadó.

Havadi Gergő (2022): *Munkaügyi létszámadatok 2015-2021. Könyvtári trendjelentések 11.* Budapest: Országos Széchenyi Könyvtár. https://ki.oszk.hu/sites/default/files/csatoltfajlok/2022_konyvtari_trendjelentesek_11._-_munkaugyi_adatok.pdf#overlay-context=trendjelentesek-munkaugyi-letszamadatok (Letöltve 2023.08.21.)

Kovács Mária (1994): Társadalmi (önkéntes) munkások a könyvtárakban. *Könyvtári Figyelő*, 40(4) pp. 591-599.

Kuti Éva (1998): *Hívjuk talán nonprofitnak...* Budapest: Nonprofit Kutatócsoport. https://mek.oszk.hu/01300/01398/ (Letöltve: 2023.08.29.)

Oldenburg, Ray (1989): *The Great Good Place*. New York: Paragon House.

Pegán Anita (2012) Önkéntesség és könyvtár. *Könyv, könyvtár, könyvtáros*, 21(6) pp. 6-12.

Szóllás Péter (2010): A könyvtár, mint harmadik hely. *Könyv, könyvtár, könyvtáros*, 19(11) pp. 3-7.

Tóth Máté – Bódog András (2019). Könyvtárak reprezentatív felmérésének eredményei. In. Ponyi László – Arapovics Mária – Bódog András (szerk.): *Magyarországi múzeumok, könyvtárak és közművelődési intézmények reprezentatív felmérése. Kutatási jelentés*. Budapest: Szabadtéri Néprajzi Múzeum- Múzeumi Oktatási és Módszertani Központ. https://mokk.skanzen.hu/20200315magyarorszagi-muzeumok,-konyvtarak-es-kozmuvelodesi-intezmenyek-reprezentativ-felmerese (Letöltve: 2023.08.29.)

ÖNKÉNTES SZEMLE

3. évfolyam (2023)
3. szám, 144-150.
www.onkentesszemle.hu

ALKALMI ÖNKÉNTESSÉGGEL A KULTÚRÁÉRT – EGY NEMZETKÖZI KUTATÁS EREDMÉNYEI

SZOKOLAY DÁVID[1]

Hersberger-Langloh, Sophie E. – von Schnurbein, Georg – Kang, Chulhee – Almong-Bar, Michal – Butcher García-Colín, Jacqueline – Ray García, Martha (2022): For the Love of Art? Episodic Volunteering at Cultural Events. *VOLUNTAS. International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations,* 33(3) pp. 428-442.DOI: https://doi.org/10.1007/s11266-021-00392-0

BEVEZETÉS

Hosszasan lehetne vitatkozni arról, hogy mely gazdasági szektor a legnagyobb vesztese a jelenleg is zajló világválság, a szomszédunkban zajló háborús konfliktus, vagy az alighogy lezárult pandémiás időszak következményeinek. Jómagam egyértelműen a kulturális szektor mellett foglalnék állást, aminek hátterében az áll, hogy gazdasági világválság idején jellemzően megváltozik a prioritások sorrendje. Gyakori – az elmúlt évtizedek tapasztalatai alapján –, hogy a kormányzatok a művészetet egyfajta nélkülözhető luxuscikknek detektálják, és válság idején ott szorítanak a nadrágszíjon, ahol tudnak: elvonják a támogatást a kulturális szektortól, hogy a rendelkezésükre álló pénzösszegeket inkább más, számukra fontosabbnak ítélt területek finanszírozására fordítsák (Foss 2020). Ez a tendencia jellemző volt a legtöbb európai ország államháztartási stratégiájára a 2008-as világválság esetén, és úgy tűnik, visszaköszön napjainkban is (Ratten 2021). Ennek nyomán a legtöbb, művészettel foglalkozó szervezet vagy alapítvány fokozottan rákényszerült arra, hogy fizetett alkalmazottak helyett önkénteseket toborozzon. Számos kulturális esemény vagy fesztivál megvalósítása valósággal elképzelhetetlen lenne önkéntesek bevonása nélkül (Alexiou 2020). Ez a jelenség adja az aktualitását Sophie E. Hersberger-Langloh, Georg von Schnurbein, Chulhee Kang, Michal

---

[1] *Szokolay Dávid, pszichológia (BA) hallgató, Pázmány Péter Katolikus Egyetem*

Almog-Bar, Jacqueline Butcher García-Colín és Marta Ray García 2022-es tanulmányának. A szerzők egy több mint 2000 fős nemzetközi mintán vizsgálták a kulturális rendezvényeken való önkéntes szerepvállalás jellegzetességeit, 15 ország állampolgárainak bevonásával. A kutatás fő célja annak a feltárása volt, hogy különböznek-e egymástól motivációikban és szociális hátterükben a művészeti, illetve a szociális jellegű eseményeken önkéntes munkát végzők. Elsőként röviden összefoglalom a tanulmány elméleti hátterét. Ezt követően rátérek a szerzők által alkalmazott módszerekre, és bemutatom a fontosabb eredményeket. Végezetül ismertetem a kutatás erősségeit és gyengeségeit, valamit az eredmények fényében levonható elméleti és gyakorlati következtetéseket.

A TANULMÁNY ELMÉLETI HÁTTERE

A különböző kulturális programokon, fesztiválokon, koncerteken, esetleg gálaeseményeken való önkéntes tevékenység egyike, az epizodikus önkéntesség sajátos megnyilvánulási formáinak (Lockstone-Binney et al. 2010). A XXI. századra jellemző a proszociális viselkedés eme válfajának fokozott térhódítása, a hosszabb távra szóló és fokozott elköteleződést igénylő önkéntes munkával szemben (Vas 2023). Ennek ellenére kevés kutatás született mind általánosságban véve az epizodikus önkéntesség, illetve célirányosan a kulturális eseményeken való önkéntes szerepvállalás háttértényezőinek vonatkozásában. Így a tárgyalt kutatás két szempontból is úttörőnek számít.

Noha a rendszeres és hosszútávú önkéntesmunkát végzőket már számos szociodemográfiai jellemző mentén vizsgálták, úgymint a nem (Wilson 2000), az életkor (Gray et al. 2012), a vallás (Krause – Rainville 2018) és az anyagi helyzet (Ariza-Montes – Roldán-Salgueiro 2015), mégsincs általános érvényű konszenzus ezen a területen.

Ugyanez mondható el a motivációs háttértényezőkkel kapcsolatban is. Hersberger-Langloh és munkatársai alapvetően a hagyományos elméleti modellre támaszkodnak, melynek értelmében az önkéntes tevékenység nyugodhat intrinzik, illetve extrinzik motivációs bázison is (Finkelstein 2009). Előbbi esetben az önkéntes élvezetet lel magában az adott feladatban, míg utóbbi helyzetben valamilyen külső cél elérése motiválja, legyen az anyagi jutalom vagy a társak részéről érkező elismerés.

Mindemellett a korábbi kutatások azt is megállapították a rendszeres és hosszútávú önkéntességgel kapcsolatban, hogy azok a személyek, akik pozitív tapasztalatokkal gazdagodtak korábbi önkéntes tevékenységeik során, a későbbiekben is nagyobb valószínűséggel vesznek részt hasonló tevékenységben (Trautwein et al. 2020).

A szerzők a témában publikált tudományos cikkek rövid interpretálását követően fogalmazzák meg munkájuk célkitűzését. A vizsgálat erősen feltáró jellegét hangsúlyozza, hogy a cikk írói nem rendelkeznek konkrét hipotézisekkel, csupán kutatási kérdéseket vetnek fel, melyek a következők:

- Van-e különbség a kulturális eseményeken és a szociális szférában epizodikus jelleggel tevékenykedő önkéntesek között a szociodemográfiai jellemzők, a motiváció és a korábbi tapasztalatok tekintetében?
- A művészeti programokon szerepet vállaló epizodikus önkéntesek esetében a korábbi tapasztalok növelik-e az arra való hajlandóságot, hogy a jövőben is éljenek hasonló lehetőségekkel?

A TANULMÁNY MÓDSZERTANA

A vizsgálati mintában 15 ország (Amerikai Egyesült Államok, Ausztrália, Bahrein, Dél-Afrika, India, Izrael, Japán, Kína, Kolumbia, Kuvait, Mexikó, Oroszország, Svájc, Szaúd-Arábia, Tanzánia) lakosai képviseltették magukat. Közülük 732 fő végzett korábban epizodikusan önkéntes munkát szociális jellegű eseményeken (úgy mint: hajléktalanoknak való ételosztás vagy természeti katasztrófák áldozatainak a megsegítése). Összesen 1712 személy alkotta a vizsgálat célcsoportját, akik kulturális programok, fesztiválok, koncertek, kiállítások megvalósításához járultak hozzá önkéntes alapon.

A kutatás során kvantitatív és kvalitatív módszerek egyaránt felhasználásra kerültek. A résztvevőkkel digitális formában terjesztett tesztbattériát és félig strukturált interjút vettek fel. A kérdések elsősorban a motivációikra, szociodemográfiai jellemzőikre és korábbi önkéntesi tapasztalataikra vonatkoztak.

A KUTATÁS EREDMÉNYEI

A statisztikai elemzések szignifikáns különbséget mutattak ki a szociális, illetve a kulturális eseményeken önkéntes munkát vállaló magánszemélyek szociodemográfiai jellemzői között.

A kulturális eseményeken résztvevő önkéntesek többségükben fiatalabbak, kevésbé vallásosak és szerényebb jövedelemmel rendelkeztek a másik csoporthoz képest. Ráadásul a kulturális programok önkéntesei között nagyobb számban voltak férfiak, mint a szociális eseményeken résztvevők között.

Mindkét csoportnál egyaránt megjelentek extrinzik és intrinzik motivációk is. A kulturális önkénteseknek a közösséghez való tartozás és a munkafolyamatból eredő élmény voltak az elsődleges belső motivációi, míg a szociális önkénteseknél a másoknak való példamutatás. A külső motivációkat illetően a művészeti programon résztvevőknél a tevékenységért kapott igazolásból származó különböző juttatások és barátaik felkérése volt a domináns, míg a különböző társadalmi és egészségügyi eseményeken segédkezőknél a vágy polgári kötelességeik teljesítésére.

További különbség, hogy a kulturális eseményeken szerepet vállalók pozitívabban értékelték korábbi önkéntes tapasztalataikat, viszont a szociális önkéntesekhez képest mennyiségileg kevesebb önkéntes tapasztalattal rendelkeznek. Ez az eredmény rendkívül érdekes annak tükrében, hogy hiába rendelkeztek több pozitív tapasztalattal a kulturális önkéntesek, ennek ellenére mégis ritkábban élnek hasonló lehetőségekkel. Ez az ellentmondás számos további kutatási kérdést felvet.

A művészeti programoknál elsősorban intrinzik motivációk, tehát a tevékenység élvezete és a közösséghez való tartozás jelezte előre leginkább a jövőbeli önkéntes-hajlandóságot. Ellenben azoknál a személyeknél, akiknek fő motivációs hajtóereje külső erőforrásokból táplálkozott, mint például a képességeik kibontakoztatása vagy a kapcsolati tőkéjük megalapozása, csökkent a valószínűsége annak, hogy a jövőben önkéntes munkájukkal támogassák egy kulturális esemény létrejöttét.

A KUTATÁS ERŐSSÉGEI ÉS TANULSÁGAI

A szerzőket jelen munkájukban elsősorban az a cél vezette, hogy feltárják a szociális-egészségügyi, illetve kulturális eseményeken epizodikus jelleggel önkéntes tevékenységet végzők szociodemográfiai jellemzői, motivációi és korábbi önkéntes tapasztalatai között fennálló esetleges különbséget.

A kutatás elsődleges pozitívuma, hogy több nemzet fiataljainak bevonásával zajlott le: 15 különböző kultúrával, földrajzi elhelyezkedéssel és vallási hagyományokkal rendelkező ország vett részt benne. A rendkívül heterogén mintavételi mód lehetővé tette a szerzők számára, hogy kiküszöböljék az esetleges kulturális különbségeket, és ezáltal nagyobb bizonyossággal általánosíthatták a következtetéseiket. A minta multinacionális sokszínűségéből adódóan arra is alkalmas lett volna, hogy a szerzők kulturális különbségeket vizsgáljanak, azonban ők ezt nem tették meg. A későbbiekben, véleményem szerint, érdemes lenne élni ezzel az implikációval is.

A módszertan másik erőssége, hogy az adatfelvétel során kvantitatív és kvalitatív eszközök, tehát digitális formában terjesztett kérdőívcsomagok és élőben felvett, félig strukturált pszichológiai interjúk anyagai egyaránt elemzésre kerültek.

Mint ahogy minden pszichológiai kutatásnak, így Hersberger-Langloh és munkatársai vizsgálatainak is megvannak a maga korlátai, melyekre a cikkben ők maguk is utalást tesznek. Ezek közül a leginkább szembetűnő, hogy az általuk vizsgált különböző szociodemográfiai változókat, úgymint a személyes jövedelem vagy a vallásos elköteleződés, nem kezelték kellőképpen differenciáltan. Egy jövőbeli kutatásban kifejezetten ezekre a jellemzőkre irányuló, komplexebb kérdőívekkel lehetne korrigálni ezt a hiányosságot.

Ugyanez elmondható a motivációs háttértényezőkkel kapcsolatban is. A szerzők ugyanis a motivációt dichotóm változóként kezelték, amely kizárólag extrinzik vagy intrinzik lehet. Ez a hozzáállás azóta már meghaladottnak számít a proszociális viselkedés szakirodalmában. Tanulmányuk elméleti bevezetőjében utalást tesznek a jóval összetettebb, többfaktoros megközelítésekre is, mint például Clary és szerzőtársai (1996) elméleti modellje, melynek értelmében hat különböző motiváció állhat az önkéntes tevékenység hátterében. Egy soron következő kutatásban érdemesebb lenne az általuk leírt definíciós keretben mozogni, mivel így pontosabb képet kaphatnánk a kulturális önkéntesség motivációs bázisáról.

Jelen vizsgálat számos gyakorlati alkalmazhatósági lehetőséget rejt magában. Az eredmények elsősorban a különböző kulturális programok szervezői számára lehetnek hasznosak, akik Hersberger-Langloh és munkatársai jóvoltából pontosabb képet kapnak arról, hogy önkéntesek toborzásánál mely társadalmi réteg lehet az elsődleges célcsoport, és, hogy milyen eszközökkel lehetne motiválni őket.

Mindent egybevetve a tárgyalt kutatás feltáró jellegű a kulturális önkéntesek motivációira, szociodemográfiai jellemzőire, korábbi tapasztalataira és későbbi feladatvállalásukra

vonatkozólag. Gyakorlati implikációi különös relevanciát jelentenek 2023-ban, a gazdasági válság következtében a különböző kulturális szervezetek fokozottan rá vannak kényszerülve arra, hogy önkénteseket toborozzanak.

Soraimat Pilinszky János gondolatával zárom, aki mintegy évszázaddal előre megfogalmazta Hersberger-Langloh eredményeinek esetleges hozzájárulását a társadalom nehéz időkben való testi-lelki jólétéhez: „Hogy az írásnak, az én írásaimnak van-e missziójuk, azt nem tudom megítélni. Nem is lehet talán. De hát ki tudja, hány ember ül éjjel a szobájában és hallgat Bachot szerte a világon? Hogy ez miket indított el, sosem fogjuk megtudni. Holott ez volna talán az emberiség valódi története…”[2]

IRODALOM

Alexiou, Melissa-Vasiliki (2020): Experience economy and co-creation in a cultural heritage festival: Consumers' views. *Journal of Heritage Tourism*, 15(2) pp. 200-216.
DOI: https://doi.org/10.1080/1743873X.2019.1632867
Ariza-Montes, Antonio – Roldán-Salgueiro, José (2015): Employee and volunteer: An unlikely cocktail? *Nonprofit Management and Leadership*, 25(3) pp. 255-268.
DOI: https://doi.org/10.1002/nml.21121
Clary, E. Gil – Synder, Mark – Stukas, Arthur A. (1996) Volunteers' motivations: Findings from a national survey. *Nonprofit and voluntary sector quarterly*, *25*(4) pp. 485-505.
DOI: https://doi.org/10.1177/08997640962540
Finkelstien, Maria A. (2009): Intrinsic vs. extrinsic motivational orientations and the volunteer process. *Personality and Individual Differences*, 46(5-6) pp. 653-658.
DOI: https://doi.org/10.1016/j.paid.2009.01.010
Foss, Nicolai J. (2020): Behavioral strategy and the COVID-19 disruption. *Journal of Management*, 46(8) pp. 1322-1329.
DOI: https://doi.org/10.1177/0149206320945015
Gray, Edith – Khoo, Siew-Ean – Reimondos, Anna (2012): Participation in different types of volunteering at young, middle and older adulthood. *Journal of Population Research*, 29(4) pp. 373-398.
DOI: https://doi.org/10.1007/s12546-012-9092-7
Krause, Neal – Rainville, Gerard (2018): Volunteering and psychological well-being: Assessing variations by gender and social context. *Pastoral Psychology*, 67(1) pp. 43-53.
DOI: https://doi.org/10.1007/s11089-017-0792-y
Lockstone-Binney, Leonie – Holmes, Kirsten – Smith, Karen – Baum, Tom (2010): Volunteers and volunteering in leisure: Social science perspectives. *Leisure studies*, 29(4) pp. 435-455.

[2] Kipke Tamás (1978): Csönd és szemlélődés. *Új ember*, 34(1).

DOI: https://doi.org/10.1080/02614367.2010.527357
Ratten, Vanessa (2021): Coronavirus (Covid-19) and entrepreneurship: cultural, lifestyle and societal changes. *Journal of entrepreneurship in emerging economies*, 13(4) pp. 747-761.
DOI: https://doi.org/10.1108/jeee-06-2020-0163
Trautwein, Stefan – Liberatore, Florian – Lindenmeier, Jörg – von Schnurbein, Georg (2020): Satisfaction with informal volunteering during the COVID-19 crisis: An empirical study considering a Swiss online volunteering platform. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 49(6) pp. 1142-1151.
DOI: https://doi.org/10.1177/0899764020964595
Vas Éva (2023): Az ifjúsági önkéntesség új trendjei. *Önkéntes Szemle*, 3(1), pp. 155-159.
Wilson, John (2000): Volunteering. *Annual review of sociology*, 26(1) pp. 215-240.DOI: https://doi.org/10.1146/annurev.soc.26.1.215