

OTDK-dolgozat

Vajnai Berta
BA

2013

Önkéntesek a rendezvényszervezésben.

A hazai önkéntes fogadó szervezetek önkéntes toborzási és kiválasztási szokásai rendezvények szervezése esetén

Volunteers in the Event Management.

Recruiting and selective habits of Hungarian volunteer organisations in events organising

Vajnai Berta

Kézirat lezárva: 2012. december 23.

TARTALOMJEGYZÉK

1. BEVEZETÉS	5
1.1. A KUTATÁS JELENTŐSÉGE ÉS CÉLKITŰZÉSE	5
1.2. KUTATÁSI KÉRDÉSEK	6
1.3. A TANULMÁNY FELÉPÍTÉSE	6
2. AZ ÖNKÉNTESSEG	8
2.1. AZ ÖNKÉNTESSEG MEGHATÁROZÁSA	9
2.1.1. Az önkéntesség meghatározása Európában	11
2.1.2. Az önkéntesség meghatározása Magyarországon	13
2.1.3. Az önkéntesség formái	18
2.2. AZ ÖNKÉNTESSEG SZÁMOKBAN	20
2.2.1. Önkéntes statisztikák Európában	20
2.2.2. Önkéntes statisztikák Magyarországon	24
2.3. AZ ÖNKÉNTESSEK MOTIVÁCIÓI	28
3. AZ ÖNKÉNTES MENEDZSMENT	29
3.1. ÖNKÉNTES TEVÉKENYSÉGEK MEGHATÁROZÁSA, LEÍRÁSA	31
3.2. TOBORZÁS	33
3.2.1. Toborzás módszerei és eszközei	34
3.3. KIVÁLASZTÁS	36
3.3.1. Kiválasztás eszközei	37
3.3.2. Kiválasztás szempontjai	37
3.4. AZ ÖNKÉNTESSEKET KOORDINÁLÓK	38
4. EMPIRIKUS KUTATÁS	40
4.1. A KUTATÁS HIPOTÉZISEI	40
4.2. A KUTATÁS MÓDSZERTANA	40
4.3. A MINTA LEÍRÓ ELEMZÉSE	41
4.3.1. Az önkéntes fogadó szervezetek rendezvényszervezési szokásai	45

4.4. A FOGADÓ SZERVEZETEK ÖNKÉNTES MENEDZSMENT ALKALMAZÁSI SZOKÁSAI.....	53
4.4.1. A fogadó szervezetek önkéntes koordinálói	54
4.4.2. A fogadó szervezetek toborzási szokásai	55
4.4.3. A hazai önkéntes fogadó szervezetek kiválasztási szokásai.....	57
4.4.4. A kutatási eredmények összehasonlítása az elméleti irányelvekkel.....	58
5. ÖSSZEFOGLALÁS	58
IRODALOMJEGYZÉK	63
MELLÉKLETEK	I

ÁBRA- ÉS TÁBLÁZATJEGYZÉK

1. ábra: A nonprofit szervezetek önkénteseinek száma, 2000-2009.....	25
2. ábra: A fizetett és önkéntes munkaerő számának változása, 2007-2010.....	28
3. ábra: A hazai önkéntes fogadó szervezetek székhelye régió szerint	43
4. ábra: A hazai rendezvényszervezéssel foglalkozó önkéntes fogadó szervezetek fogadó szervezetté válásának okai	44
5. ábra: Az önkéntes fogadó szervezetek által szervezett rendezvények számának típus szerinti megoszlása 2012-ben	47
6. ábra: Az önkéntes fogadó szervezetek által szervezett rendezvényeken megjelenő tevékenységi körök.....	49
7. ábra: Adminisztrációs tevékenységek ellátásához szükséges kompetenciák és képességek.....	50
8. ábra: Az információ- és segítségnyújtási tevékenység ellátásához szükséges kompetenciák és képességek.....	51
9. ábra: A területrendezési tevékenység ellátásához szükséges kompetenciák és képességek.....	52
10. ábra: A fényképek és videofelvételek készítéséhez szükséges kompetenciák és képességek.....	53
11. ábra: Az önkéntes fogadó szervezetek toborzási forrásai.....	56
12. ábra: Az önkéntes fogadó szervezetek toborzási eszközei	56
13. ábra: A rendezvényszervezéssel foglalkozó önkéntes fogadó szervezetek kiválasztási eszközei	57
1. táblázat: Európai Unió tagországainak önkéntes törvényei	11
2. táblázat: A foglalkoztatás jogviszonya szerinti különbségek	12
3. táblázat: Az önkéntesség jellegéből adódó különbségek	13

4. táblázat: Az önkéntes tevékenység ellátásához szükséges kompetenciák és képességekből adódó különbségek.....	13
5. táblázat: Önkéntes fogadó szervezetté válás okai.....	17
6. táblázat: Az önkéntesség csoportosítása szerveződés, idő és hely szerint.....	19
7. táblázat: Az önkéntesség tevékenység szerinti csoportosítása.....	20
8. táblázat: Lakossági részvétel az önkéntes tevékenységben az Európai Unió tagállamaiban.....	21
9. táblázat: Az önkéntesek nemek közötti megoszlása az európai országokban	23
10. táblázat: Az önkéntesek kor szerinti megoszlása az Európai Unió tagállamaiban	23
11. táblázat: A legnépszerűbb önkéntes tevékenységi területek sorrendje	26
12. táblázat: A tipikus magyar civil társadalom jellemzői 1993-as és 2004-es kutatások alapján.....	27
13. táblázat: A hazai rendezvényszervezéssel foglalkozó önkéntes fogadó szervezetek típusai	42
14. táblázat: A fogadó szervezetek első rendezvényének időpontja.....	45
15. táblázat: Az 1946-1990 és 2007-2012 időszakban kezdő rendezvényszervező fogadó szervezetek összehasonlítása	48
16. táblázat: Az önkéntes koordinálók képességei és kompetenciái.....	55
17. táblázat: Az önkéntes menedzsment elméleti irányelveinek az összehasonlítása a gyakorlatban megjelenő irányelvekkel	60

1. BEVEZETÉS

Az önkéntesség életünk szerves része, mai társadalmunk, gazdaságunk nem működhetne azok nélkül a szervezetek nélkül, amelyek arra ösztönöznék bennünket, hogy minél nagyobb közösségi aktivitást vállaljunk. Az önkéntes tevékenység az élet minden területére hatással van. Aki önkéntesként dolgozott már, tudja milyen érzés segíteni másokon, élményt szolgáltatni a társadalom többi tagjának és saját maguknak, felelősséggel élni és jól cselekedni.

Egy önkéntes fogadó szervezet csak munkatársainak elhivatottsága és hozzáadott értékei által lehet sikeres. Ha azonban nincsenek meg ezek a megfelelő személyek, akkor a szervezet kitűzött céljai nagy valószínűséggel kudarcba fulladnak. Éppen ezért kiemelt fontosságú, hogy az önkéntes fogadó szervezetek megfelelően kidolgozott önkéntes toborzási és kiválasztási programmal rendelkezzenek és működjenek.

A fogadó szervezetek egyik igen fontos irányelve az, hogy minél szorosabb kapcsolatba kerüljenek a társadalommal, aminek az egyik leghatékonyabb eszköze a rendezvények szervezése. Ezek sikeres megvalósításához elengedhetetlen tényező, hogy a fogadó szervezetek a megfelelő önkénteseket is belevonják a rendezvényszervezés fázisaiba. Az önkéntesek bevonásakor figyelembe kell venniük az elvégzendő tevékenységek típusát, egy műszaki tevékenységet (pl. hangosítás) nem végezheti el olyan személy, akinek nincsenek műszaki ismeretei, mert abból csak káosz fakadna.

1.1. A KUTATÁS JELENTŐSÉGE ÉS CÉLKITŰZÉSE

Magyarországon egyre növekszik azoknak a szervezeteknek a száma, akik önkénteseket fogadnak. Mégis az a tendencia figyelhető meg, hogy a szervezeti önkéntesek száma csökken. Sajnos ez annak köszönhető, hogy a szervezetek nagy része a saját ismeretségi köréből keresi a potenciális önkéntes jelölteket. Tapasztalatok szerint a szervezetek nem a tevékenységi körök ellátásához szükséges képességek és készségek szerint választják ki az önkénteseiket, hanem a potenciális jelöltek elhivatottsága, érdeklődése és lelkesedése szerint, ami nagyban ronthatja a szervezetek hatékonyságát.

A kutatásunk során feltárjuk a hazai önkéntes fogadó szervezetek rendezvényszervezési szokásait, hogyan alkalmazzák az önkéntes erőforrás menedzsmentet egy rendezvény megszervezése esetén, továbbá ezek az adatok mennyire térnek el a szakirodalomban meghatározott sikeres önkéntes programtól. Ezen vizsgálatokat, tapasztalatokat

felhasználva segítséget nyújthatunk mindazon szervezeteknek, akik nem tudják, hogyan fogjanak is hozzá egy sikeres önkéntes program összeállításához.

1.2. KUTATÁSI KÉRDÉSEK

A tanulmányunk a következő kérdésekre keresi a választ túlmutatva a kutatási témához kapcsolódó szakirodalmi forrásokon:

- Eltérnek-e a hazai önkéntes fogadó szervezetek az önkéntes menedzsmentben meghatározott elméleti irányelvektől a toborzási és kiválasztási kérdésekben?
- Összefügg-e a hazai önkéntes fogadó szervezetek első rendezvényszervezési időpontja és a 2012-es rendezvényszervezési gyakorlata?
- Hogyan végzik a hazai önkéntes fogadó szervezetek a toborzási és kiválasztási tevékenységüket?
- Alkalmazznak a hazai önkéntes fogadó szervezetek önkénteseik koordinálására munkaerőt?

1.3. A TANULMÁNY FELÉPÍTÉSE

Elsőként a témát adó önkéntességgel foglalkozunk mélyre hatóan. Első ízben az önkéntes tevékenység értelmezése, továbbá a jogszabályi vonatkozásai kerülnek terítékre. Kihangsúlyozottan foglalkozunk a magyar önkéntes törvény formaiságával és tartalmával. Releváns területként bemutatjuk a hazai önkéntes fogadó szervezetek működését és jellemzőit, külön kitérünk a rendezvényszervezési szokásaikra, majd áttekintjük az önkéntesség területén végzett statisztikákat európai és hazai viszonylatban is.

Másodsorban foglalkozunk az önkéntes menedzsmenttel, áttekintjük területeit és nélkülözhetetlen lépéseit. A kutatás témájához igazodva kiemelten kezeljük a toborzási és kiválasztási folyamatokat, továbbá a szervezeti önkéntes koordinálók feladatait és felelősségeit. Áttekintjük a szervezetek által szervezett rendezvényeket, a rendezvényeken megjelenő tevékenységi köröket és az azok ellátásához szükséges kompetenciákat, majd kitérünk a rendezvényszervezésben kulcsfontosságú toborzási és kiválasztási módszerekre is.

Az elméleti áttekintést követően az empirikus kutatásunkkal foglalkozunk. Az empirikus kutatás kérdőíves felméréssel készül, melyben arra vagyunk kíváncsiak, hogy a fogadó szervezetek milyen típusú rendezvényeket szerveznek, ezt milyen gyakorisággal teszik. A

kutatás során foglalkozunk a rendezvényeken előforduló önkéntes tevékenységi körökkel, továbbá azzal, hogy milyen képességeket tartanak a fogadó szervezetek elengedhetetlennek az ellátásukhoz. Kiemelten kezeljük a toborzási forrásokat, illetve eszközöket, továbbá a kiválasztási folyamatokat. Az értékelés során szöveges elemzéseket és diagramokat készítünk a kutatási eredmények szemléltetésének érdekében. Végezetül pedig levonjuk a kutatásunk következményeit, amelyek reményeink szerint megfelelő alapot nyújtanak a későbbi hasonló témájú kutatásokhoz.

2. AZ ÖNKÉNTESSÉG

Az önkéntesség mai társadalmunk egészét érintő fogalom, témája talán még sohasem volt ilyen mértékben aktuális, mint az utóbbi évtizedben. A világon egyre nagyobb teret hódító, már-már trendnek számító önkéntes tevékenység azonban korántsem mutat egységes arculatot. Az alábbi fejezetben nyomon követjük az önkéntes tevékenység kutatási fejlődését, meghatározzuk három kutatási trendjét, majd áttérünk az önkéntesség fogalmi meghatározásaira, továbbá statisztikai adatokat is áttekintünk. Annak érdekében, hogy minél szélesebb szemlélettel rendelkezünk a kutatási területünkről, górcső alá vesszük az Európai Unió és a hazai felméréseket.

Az utóbbi évtizedekben nagy számmal indultak kutatások e témában, aminek következtében igen széleskörű és eltérő szemléletmódú szakirodalommal rendelkező tudományterületté vált. *Bartal Annamária* szerint (2009: 1) az önkéntességgel foglalkozó kutatásokat három csoportba oszthatjuk, melyek egy-egy kutatási trendet fednek le. Ezek a trendek¹ a mai napig egymás mellett, párhuzamosan folynak, így válhatott az önkéntesség egy sokszínű társadalomtudományi területté.

Az *első trend* az önkéntesség meghatározásával, értelmezésével, valamint a társadalomban, a gazdaságban és a politikában betöltött szerepével foglalkozik. *Harold L. Wilensky* (in Bartal, 2009: 1) volt az első, aki meghatározta az önkéntes tevékenység 3 értelmezési szintjét, a szervezeti, az ideológiai és a tevékenység szerinti értelmezési szintet, amelyből a további kutatások merítették alapjaikat. Szintén kiemelkedő munkát végzett *Claus Offe* (in Bartal, 2009: 1), aki ő 1990-ben alkotta meg osztályozási rendszerét az önkéntességet illetően. Offe értelmezése szerint az önkéntes munka jutalommal elismert, nem piaci tevékenységek egyik igen fontos formája. *Bernard Perret és Guy Roustang* (in Bartal, 2009: 1) szerzőpáros szerint az önkéntes tevékenység társadalmilag hasznos tevékenységek közé tartozik, és egyik ismérve, hogy nem jár érte fizetség. Ők voltak az elsők, akik az önkéntesség viszonyossági kapcsolatairól is tudomást vettek, miszerint a szervezeten kívüli családi és baráti tevékenységek is értékesek a társadalom számára. Innentől kezdve különböztetjük meg a szervezeti, úgynevezett formális keretek

¹ Kutatásunk során az összes trendet alkalmazzuk annak érdekében, hogy minél átfogóbb és valóságosabb eredményt kapjunk.

között zajló, illetve a szervezeten kívüli, úgynevezett informális keretek között zajló önkéntes tevékenységeket.

A századfordulón a trend újabb szemlélettel bővült. *Etzioni* (in Bartal, 2009: 1) munkája során arra a tényre jutott, hogy az önkéntes tevékenység a végző számára is haszonnal jár pl. a közösségi kapcsolatok, képzések formájában. *Robert D. Putnam* (in Bartal, 2009: 2) volt az, aki bebizonyította, hogy a leggazdagabb államok sem tudják megoldani társadalmi problémáikat saját állampolgáraik és a civil szervezetek segítségével. *Putnam* kutatási eredményei szerint (in Czike-Bartal, 2004: 3) az országok közötti különbségek alapja legtöbbször a társadalmi tőkén nyugszik, ha egy országban magas az önkéntesek száma, ott a gazdasági mutatók is magasabbak. *Péterfi Ferenc* szerint (2003: 9) az önkéntesség az aktív társadalmi részvétel lehetőségét biztosítja, fejleszti a társadalom pl. kezdeményező- és cselekvőkészségét. A közösségi tevékenységek végzése során erősödik az egyén felelősségvállalása, az állampolgári elkötelezettsége, a bizalom, a mások szempontjainak figyelembe vétele, a kölcsönösség és a szolidaritás is (Péterfi, 2003: 9; Salamon et al., 2003: 28). Az önkéntes tevékenység sok esetben mentális szükségleteket is kielégít (Péterfi, 2003: 10). Az önkéntes részvétel sokszor esélyt kínálhat a társadalom perifériájára szorult embereknek is az integrációra. Az önkéntesség gyakran a társadalomban való részvétel egyetlen eszköze (Péterfi, 2003: 10).

Az önkéntes kutatások és *elemzések második fő trendje* az önkéntes motivációkkal foglalkozik (Bartal, 2009: 1). A területen *Ram A. Cnaan és Robin S. Goldberg-Glen* (in Bartal, 2009: 2) 1991-ben értek el kiemelkedő kutatási eredményeket, melyek szerint „nem csak egy motiváció szerint döntenek el önkéntességüket, hanem az egoisztikus és az altruisztikus motivációk kombinációi határozzák meg egy önkéntes motivációs készletét”. *Harmadik fő trendként* a makrostatisztikai vizsgálatok jelennek meg. Ezek közé tartoznak az önkéntesek számáról és a demográfiai-társadalmi jellemzőiről szóló adatok (Bartal, 2009: 3).

2.1. AZ ÖNKÉNTESSÉG MEGHATÁROZÁSA

Az önkéntesség meghatározása nemzetközi viszonylatban igencsak sokszínűnek mondható. A ma létező vizsgálatok, felmérések eredményeinek különbözősége mind abból erednek, hogy az önkéntesség fogalmát más-más kontextusban használják (Bartal, 2009: 3). A következőkben megvizsgáljuk az önkéntesség meghatározásának sokszínűségét, majd a jogszabályi vonatkozásait és jellemzőit az Európai Unió

tagországaiban. Külön kiemelve foglalkozunk a magyar önkéntes törvénnyel, annak tartalmával és hatásaival.

Az ENSZ 2001. évet az Önkéntesség Nemzetközi Évének nyilvánította, amely kezdeményezés számos új irányvonalat mutatott. Kibocsátottak egy dekrétumot, amely az önkéntesség alapvető kritériumrendszerét tartalmazza. Ezek a következők (Czike-Kuti, 2006: 24):

- az a személy önkéntes, aki belső indíttatásból, szabad elhatározásból végzi tevékenységét;
- önkéntes munkát elsősorban nem anyagi ellenszolgáltatásért végeznek, de a költségek megtérítése, illetve jelképes fizetség lehetséges;
- a tevékenység más személyek, csoportok, rétegek vagy a társadalom egészének hasznára irányul.

Ez a definíció nagyban hozzájárult ahhoz, hogy világszerte egységes meghatározást használjanak, azonban nem tekinthetünk el attól, hogy az önkéntesség egy a társadalom számára végzett tevékenység, cselekedet (Bartal, 2009: 3). Éppen ezért elfogadottsága és értelmezése függ az adott társadalom történelmi helyzetének alakulásától, a kultúrájától, politikájától és vallási nézeteitől.

Az ENSZ által kiadott dekrétum három kritériuma tágabb értelmezést ad az önkéntességnek, míg *John Wilson* szerint (2000: 216) szűkebben kell értelmezni az önkéntes tevékenységet. Ő negyedik feltételként hozzáteszi azt is, hogy szervezett keretek közt kell folynia az önkéntességnek. Ezzel a metodológiával készült vizsgálatok nem adnak arra lehetőséget, hogy a magánszemélyek számára nyújtott önkéntes tevékenységről számot adjanak (Bartal, 2009: 7), így lehetséges az, hogy azonos évben készült felmérések eredményei különböznek. Hiszen bizonyítottan több ember végez önkéntes tevékenységet szervezeti kereten kívül, mint azon belül. Az eltérő megfogalmazások alapján készült vizsgálatok igen nagy hátránya, hogy csak korlátozottan hagyatkozhatunk az összehasonlíthatóságra. Csupán a legfőbb tendenciákat lehetséges általuk összehasonlítani. Jó példa erre hazánk esete – 8. táblázatban külön kiemeljük –, eltérő adatok miatt a 2010-es „Önkéntesség az Európai Unióban” című vizsgálatból kimaradt (Czike-Ivánku, 2010: 9).

2.1.1. Az önkéntesség meghatározása Európában

Noha az Európai Unió törekszik az államok tökéletes összhangjára, a tagállamok között korántsem létezik egységesség az önkéntes tevékenység kereteit illetően. Az államok fejlődése, történelmük és kultúrájuk eltéréseket generál még a szoros kapcsolattal rendelkező országok között is. Az Európai Unió által végzett önkéntes tanulmány alapján (Volunteering in the European Union, 2010: 50) az európai országok nagy részében (1. táblázat) nincs jogilag hivatalos formába öntve az „önkéntes” definíciója.

1. táblázat: Európai Unió tagországainak önkéntes törvényei

Jogi szabályozás	Országok
<i>Önkéntes törvénnyel rendelkező országok (11)</i>	Belgium, Ciprus, Csehország, Magyarország, Olaszország, Lettország, Málta, Lengyelország, Portugália, Románia, Spanyolország
<i>Önkéntes törvénnyel nem rendelkező országok (16)</i>	Ausztria, Bulgária, Dánia, Észtország, Finnország, Franciaország, Németország, Görögország, Írország, Litvánia, Luxemburg, Hollandia, Szlovákia, Szlovénia, Svédország, Nagy-Britannia

Forrás: Saját szerkesztés Volunteering in the EU, 2010: 50 alapján

Azonban azokban az országban, ahol létezik jogi meghatározás (1. táblázat), ott sem mutatnak teljes egyezőséget². Legkorábban, 1991-ben Olaszországban jött létre hivatalos megfogalmazása az önkéntes tevékenységnek, ezt követte 1998-ben Portugália, majd 2001-ben Románia. Magyarországon és Belgiumban 2005-ben iktatták törvénybe az önkéntesség jogi kereteit.

A nemzeti jogszabályoknál a következő közös vonásokat emelhetjük ki (Volunteering in the EU, 2010: 55):

Az önkéntes

- szabad akaratból,
- mások javára (bár elismert tény, hogy az önkéntes tevékenység jelentős haszonnal jár a végző számára is),
- ellenszolgáltatás nélkül végzi tevékenységét.

² A következőkben bővebben azokkal az országokkal foglalkozok, akik rendelkeznek jogi meghatározással. Mivel Magyarország is ebbe a körbe tartozik, így az összehasonlítások valós alapokon fognak nyugodni.

Ezek a közös jellemzők megegyeznek az ENSZ által kiadott dekrétum feltételeivel, ami alátámasztja azt, hogy kiadása világszerte elősegítette az egységes jogi meghatározások létrehozását. A törvények közötti különbségek jól átláthatóak a következő táblázatok alapján (Volunteering in the EU, 2010: 55-56). Ezeket a különbségeket csoportosíthatjuk a foglalkoztatás jogviszonya (2. táblázat), az önkéntesség jellege (3. táblázat) és az önkéntes tevékenység ellátásához szükséges kompetenciák és képességek (4. táblázat) szerint.

A *foglalkoztatásban való elhelyezkedés* szerint (2. táblázat) Romániában az önkéntes tevékenység teljes mértékben a munkaügyi jogviszonyokon kívül áll (munkáltató-munkavállaló viszonya), azonban Magyarországon egy teljesen új koncepcióval kezelik az önkénteseket, ugyanis hazánkban jogviszonnyal rendelkeznek, úgynevezett önkéntes szerződés határozza meg helyüket a munkaviszonyok között.

2. táblázat: A foglalkoztatás jogviszonya szerinti különbségek

Ország	Legfőbb különbségek
<i>Románia (2001)</i>	Az önkéntesség teljes mértékben a munkaügyi viszonyokon kívüli tevékenység.
<i>Olaszország (1991)</i>	Teljesen elhatárolódik a fizetett munkaerőtől.
<i>Magyarország (2005)</i>	Önkéntes szerződés létrehozása.
<i>Portugália (1998)</i>	Kiegészítő jelleg, nem helyettesítheti a szervezet humán-erőforrás szükségletét.
<i>Belgium (2005)</i>	Az önkéntes nem tudja elvégezni ugyanazt a tevékenységet, mint a fizetett munkaerő.

Forrás: Saját szerkesztés Volunteering in the EU, 2010: 55-56 alapján

Fontos különbségek vannak a tagországok között az *önkéntesség jellegéből és típusából* adódóan. A 3. táblázat jól tükrözi, hogy a dán, portugál, illetve spanyol jogszabályok a wilsoni negyedik kritériummal kiegészülnek (Wilson, 2000: 216). Ugyanis ezek az országok a szervezeten belüli, rendszeresen előforduló önkéntes tevékenységet ismerik el.

3. táblázat: Az önkéntesség jellegéből adódó különbségek

Ország	Legfőbb különbségek
<i>Dánia</i>	Kizárja: tradicionális segítőkészséget és spontán cselekedeteket.
<i>Portugália (1998)</i>	Kizárja: elszigetelten v. szórványosan előforduló tevékenységet, továbbá a családi, ismerősi v. más hasonló kapcsolatokra alapuló cselekményeket.
<i>Spanyolország</i>	Kizárja: elszigetelten v. szórványosan előforduló tevékenységet, magánszemélyi családi, ismerősi v. más hasonló kapcsolatokra alapuló cselekményeket.

Forrás: Saját szerkesztés Volunteering in the EU, 2010: 55-56 alapján

Az önkéntes tevékenység ellátásához szükséges *kompetenciák és képességekből* adódó különbségeket (4. táblázat) tekintve Csehország és Lengyelország jogszabályai térnek el a többi államtól. Szerintük az önkénteseknek rendelkeznie kell egyfajta képességgel, képesítéssel ahhoz, hogy megfelelő körültekintéssel el tudják látni feladatukat.

4. táblázat: Az önkéntes tevékenység ellátásához szükséges kompetenciák és képességekből adódó különbségek

Ország	Legfőbb különbségek
<i>Csehország (2002)</i>	Közvetlen kapcsolat az önkéntes tevékenységek és az önkéntesek kompetenciái között.
<i>Lengyelország (2003)</i>	Az önkéntes tevékenységet végző személynek megfelelő képesítéssel kell rendelkeznie, hogy a tevékenységi körét megfelelően el tudja látni.

Forrás: Saját szerkesztés Volunteering in the EU, 2010: 55-56 alapján

2.1.2. Az önkéntesség meghatározása Magyarországon

A következőkben sorra vesszük a hazai önkéntes törvényt megelőző intézkedéseket, illetve a törvény beiktatásának időszakát. Majd foglalkozunk a törvény fontos tartalmi elemeivel, az önkéntes fogadó szervezetek jogi vonatkozásaival, illetve azok működésével. Fontosnak tartjuk áttekinteni a szervezetek fogadó szervezetté válásának okait, továbbá megpróbálunk arra is választ kapni, miért is szerveznek rendezvényeket a hazai fogadó szervezetek.

Magyarországon a rendszerváltást követő időszak rengeteg újdonságot hozott a nonprofit szektornak. A legnagyobb lépést a 2001-es Nemzetközi Év hozta, ugyanis megalapították az *Önkéntes Központ Alapítványt* (továbbiakban rövidítve: ÖKA), ami az elkövetkezendő

években az országos szintű fejlesztését volt hivatott megvalósítani (F. Tóth-Nagy, 2009: 60). Az ÖKA közbenjárásával és kitartó munkájával jöhetett létre az a lépés, hogy az önkéntességet törvényileg szabályozzák. Az önkéntes tevékenység jogszabályát a közgyűlés 2005-ben fogadta el, és iktatta be (A közérdekű önkéntes tevékenységről szóló 2005. évi LXXXVIII. Törvény, továbbiakban rövidítve Önkéntes Törvény).

„Az Országgyűlés elismeri a társadalom tagjainak szolidaritásán alapuló, az állampolgárok öntevékenységet kifejező, a személyeknek és közösségeiknek más vagy mások javára ellenszolgáltatás nélkül végzett önkéntes tevékenységét. Annak érdekében, hogy e jelentős társadalmi erőforrás a közcélok elérése érdekében is mind hatékonyabban mozgósíthatóvá váljon, az Országgyűlés a jelen törvény megalkotásával meghatározza a közérdekű önkéntes tevékenység alapvető szabályait, továbbá kedvezmények, és a garanciák biztosításával ösztönözni kívánja az állampolgárok és szervezeteik részvételét a társadalom előtt álló feladatok megoldásában, a közcélok elérésében.”

A törvény azon céllal született, hogy a közérdekű önkéntes tevékenységet, mint jogviszonyt szabályozza és intézményesítse a magyar jogrendszerben (Czike-Kuti, 2006: 23). Rögzíti az önkéntességhez kapcsolódó jogokat és kötelezettségeket, jogi keretet ad mind az önkéntest fogadó szervezetekről, mind az önkéntes számára az alapvető szabályokról. Az állam e jogszabály megalkotásával elismeri és ösztönzi az önkéntesen tevékenykedőket, mint társadalmi erőforrást, továbbá elősegíti a feketemunka háttérbe szorítását (Czike-Kuti, 2006: 23).

A törvény értelmében *önkéntes tevékenység*nek tekintünk minden olyan közérdekű tevékenységet, ami anyagi ellenszolgáltatás nélkül fogadó szervezetnél végeznek (Önkéntes Törvény 1.§) Az önkéntes tevékenység lehet egyéni vagy csoportos, rendszeres vagy eseti, hazai, esetleg egy másik országban végzett (Farkas et al., 2012: 62), de erről bővebben az 2.1.3. Önkéntesség formái alfejezetben foglalkozunk. Az önkéntes munkát végző személyt nevezzük *önkéntesnek*. Munkájuk hozzáadott értéket jelent a fogadó szervezetük számára, nem pedig a fizetett munkaerő helyett végzik el a munkát.

Az önkéntes szerződés

Az Önkéntes Törvény előírja az önkéntes szerződés megkötésének kötelezettségét. A szerződés köthető szóban, írásban és ráutaló magatartással is (ÖKA, 2006: 28). Abban az esetben kötelező írásba foglalni a fogadó szervezet és az önkéntes között létrejövő szerződést, ha (ÖKA, 2006: 29):

- legalább tíz napig, vagy határozatlan ideig köttetik;
- 18 év alatti vagy korlátozottan cselekvőképes felnőtt esetében, ha legalább két napra kötik;
- az önkéntes juttatásban részesül, kivéve akkor, ha a törvényben meghatározott juttatások körébe tartozik;
- engedélyköteles építési munkálatokban vesz részt az önkéntes;
- külföldön végzik a tevékenységet;
- az önkéntes az Európai Unió kívüli tagország állampolgára, kivéve, ha menekültként elismert, bevándorolt és letelepedett személy, illetve ha tagország állampolgárának egyenes ági rokona, házastársa)
- az önkéntes külön kéri;
- a szerződéskötelezettséget jogszabály rendeli el,
- a szerződés felmondási jogának korlátozása esetén.

A szerződésnek tartalmaznia kell az önkéntes tevékenységek és az ellátandó feladatok leírását, továbbá az önkéntesek számára biztosított juttatások körét. Magába kell foglalnia a kötelező pihenőidőket és a tevékenységre fordított időtartam hosszát (ÖKA, 2006: 29).

Az önkéntes fogadó szervezetek

Fogadó szervezetnek azt a szervezetet nevezzük, amely önkéntes tevékenységet fogad és elfogadja a jogszabályban (Önkéntes Törvény) előírt kötelezettségeket és jogokat. Az Önkéntes Törvény. 3. §-a meghatározza az önkéntes tevékenység intézményi kereteit, miszerint ki lehet önkéntest fogadó szervezet. Csak néhány intézménytípust emelnénk ki az igen széles körből: önkormányzati intézmények, közhasznú és kiemelten közhasznú szervezetek, egyházi jogi személy, közoktatási intézmények stb.

Azok a szervezetek lehetnek önkéntes fogadó szervezetek, akik közérdekű tevékenységük érdekében dolgoznak önkéntesekkel (Kucsera, 2006: 108). Továbbá azok a profitorientált szervezetek, illetve személyek fogadhatnak önkéntest, akik az általuk nyújtott

közszolgáltatásokhoz, illetve bizonyos ezekhez kapcsolódó többletszolgáltatásokhoz kéri az önkéntesek segítségét (pl. rendezvények, táborok) (Kucsera, 2006: 108).

Az Európai Tanács a 2001-es mintára 2011. évet „Az aktív polgárságot előmozdító önkéntes tevékenységnek európai évének” nyilvánította, annak a reményében, hogy nagyobb teret hódít a közérdekű önkéntes tevékenység az európai lakosság szívében. Hazánk törvényhozóinak is hasonló szándékaik vannak, amit mi sem bizonyít jobban, mint hogy a 2011. évi CLXXV. Törvény az egyesülési jogról, a közhasznú jogállásról, valamint a civil szervezetek működéséről és támogatásáról (a továbbiakban rövidítve Civil törvény) 159. §-a módosította a fenti Önkéntes Törvény 3. § d) pontját. Az eredeti szövegezés szerint fogadó szervezet kizárólag közhasznú és kiemelkedően közhasznú szervezet lehet, azonban a módosítás értelmében ezentúl a nem közhasznú civil szervezetek is fogadhatnak önkénteseket, ami a várakozások szerint az önkéntesség számának növekedését fogja eredményezni.

Rendkívül fontos kérdéskör az önkéntesség tanulmányozásakor, hogy milyen jellegű *juttatások* adhatók az önkénteseknek. Az Önkéntes Törvény meghatározza, hogy minden vagyoni előny ellenszolgáltatásnak minősül, amely az önkéntes közérdekű tevékenysége során jut. Továbbá megfogalmazza az ellenszolgáltatásnak nem minősülő juttatások körét, amelyek közé sorolhatjuk például a következőket (Önkéntes Törvény 2. §):

- munkaruházat, védőfelszerelés és –anyag,
- utazás, szállás és étkezés költsége,
- védőoltás, szűrővizsgálat és más betegségmegelőző szolgáltatás,
- az önkéntes tevékenység ellátásához szükséges iskolarendszeren kívüli képzések,
- élet-, egészség- és baleset-biztosítás,
- napidíj.

A fogadó szervezetek akkor vehetik igénybe a törvény által biztosított kedvezményeket (pl. adómentes juttatások), ha a hatósági nyilvántartásba korábban már regisztráltak. 2010-ben megközelítőleg 1600 szervezet volt regisztrálva (Czike-Ivánku, 2010: 7). A jogszabályi változások miatt, miszerint minden civil szervezet önkéntes fogadó szervezetté válhat (Civil törvény 159. §), várhatóan ezeknek a regisztrációknak a száma növekedni fog.

Önkéntes fogadó szervezetté válás okai

A nonprofit szervezetek elsősorban azért döntenek úgy, hogy önkéntes fogadószervezetté válnak, mert a felmerülő szervezeti költségeket az önkéntesek által csökkenthetik. Azonban emellett a gazdasági ok mellett számos egyéb, társadalmi ok is felmerülhet egy-egy szervezet fogadószervezetté válásakor. *Malgorzata Ochman* és *Pawel Jordan* kutatásai szerint (1997: 6-7) sok szervezet dönt az önkéntesek mellett a munkaerő bővítés lehetősége miatt is, a társadalmi befolyás elérése érdekében, továbbá a civil tevékenységek népszerűsítése érdekében.

Domokos Tamás kutatási összefoglalója alapján (2001: 19) egyetért *Ochman* és kollégája nézőpontjával, azonban kibővíti azzal a megközelítéssel, hogy alapvetően két okból alkalmaznak a szervezetek önkénteseket: elsősorban a költségvetés szűkösségéből adódóan, másodsorban pedig a szervezetek önkéntesekre épüléséből adódóan (5. táblázat).

5. táblázat: Önkéntes fogadó szervezetté válás okai

Miért foglalkoztat a szervezet önkénteseket?	Százalékos megoszlás
<i>nincs pénzük fizetett alkalmazottra</i>	28,3 %
<i>erre épül az egész szervezet, önkéntesekből áll</i>	20,5 %
<i>kell a segítség a szervezetnek</i>	14,5 %
<i>a hatékonyság elérése érdekében</i>	9,0 %
<i>kell a szakmai tudásuk, tapasztalatuk</i>	6,6 %
<i>olcsó munkaerő</i>	4,8 %
<i>lehetőség másoknak a munkára, igény van rá</i>	4,2 %
<i>így az igaz</i>	3,6 %
<i>meggyőződésből, a szervezet filozófiájából</i>	3,0%
<i>a célokat csak így tudja megvalósítani a szervezet</i>	3,0 %
<i>szakmai gyakorlat nekik</i>	1,2 %
<i>örömmel végzik a munkát</i>	0,6 %
<i>a helyi összefogás miatt</i>	0,6 %

Forrás: Domokos, 2001: 18; Czike, 2001: 22

A miértetek különböző megválaszolása mellett azonban egy biztos, hogy a szervezet arra törekszik, minél közelebbi kapcsolatot építhessen ki a társadalommal, amelyhez sokan az önkéntesség intézményét is felhasználják.

A fogadó szervezetek által szervezett rendezvények

Az önkéntesség, mint tevékenység ma már nemcsak a civil szférával, hanem a modern üzleti menedzsmenttel, a humán erőforrás menedzsmenttel, az egészségüggyel és a turizmussal is szoros kapcsolatban áll (Szigeti, 2003: 3). Egy 2001-es kutatásban (Domokos, 2001: 7) résztvevő szervezetek szerint a legtöbben a rendezvények szervezését végzik, megelőzve az érdekképviseleti, továbbá a képzési és az oktatási tevékenységeket.

Minden szervezet életében elérkezik az az idő, amikor rendezvényt szeretne szervezni. Hogy ezek a rendezvények milyen típusúak és mennyi embert mozgatnak meg, az a szervezettől, annak irányelveitől függnek. *Győri Judit* önkéntes koordinátor szerint (Csalán Egyesület, személyes interjú, 2012.március 06.) megkülönböztethetünk toborzási céllal rendezett rendezvényeket, belső szervezeti rendezvényeket, ami az elismerés egyik eszköze is lehet; továbbá a szervezet irányelveinek megfelelően a célcsoportok és támogatók elérése, keresése céljából.

Az önkénteseket a szerint csoportosíthatjuk a rendezvényszervezésben, hogy milyen képességek szükségesek a tevékenységek elvégzéséhez (Mair, 2009: 12). Ebből adódóan megkülönböztethetünk speciális szerepű, vagy szakmai önkénteseket, továbbá általános szerepű, úgynevezett lelkes önkénteseket.

2.1.3. Az önkéntesség formái

Az önkéntes tevékenység kategorizálása, tipológiája rendkívül eltérő képet mutat. Ahány kutató, annyi féle csoportosítás létezik. Ebben az alfejezetben végigvesszük az önkéntes csoportosításokat.

Péterfi Ferenc szerint (2003: 8-9) az önkéntes tevékenység a következő típusokra osztható *jellegük szerint*:

- kölcsönös segítségnyújtás és önségítés;
- jótekonyság, mások segítése (Péterfi egyetért *Murányival*, hogy ezek formális és informális keretek között folyhatnak);
- közösségi részvétel és állampolgári szerepvállalás;
- közérdekű ügyek képviselése, társadalmi kampányok megszervezése.

Murányi Mónika szerint (2003: 35-44) az önkéntes tevékenységet szerveződés, idő, hely, tevékenység és felkészültségi igény szerint csoportosíthatjuk (6-7. táblázat). Rendkívül

fontos, hogy tisztában legyünk az önkéntes tevékenység kereteivel, hogy a szervezetek megfelelően tervezhessék meg önkéntes programjukat.

Szerveződés szerint megkülönböztetünk szervezeten belüli és kívüli önkéntességet, ez a formális és informális keretek között végzett önkéntes tevékenységet jelenti. Megkülönböztethetjük az önkéntes tevékenységet aszerint, hogy milyen rendszerességgel végzik. A tevékenység *rendszeressége szerint* megkülönböztetünk folyamatosan, illetve periodikusan végzett önkéntes tevékenységet. Ezen kívül az alkalmi önkéntes tevékenységet is ide sorolhatjuk.

Az önkéntes tevékenység történhet állandó, illetve változó helyen. Külön kategóriát képez a belföldön, illetve a külföldön végzett önkéntes tevékenység. Ezek a *hely szerinti* csoportosítás elemei.

6. táblázat: Az önkéntesség csoportosítása szerveződés, idő és hely szerint

Csoportosítás jellege	Csoportosítás elemei
<i>Szerveződés szerint</i>	szervezeten belüli
	szervezeten kívüli
<i>Idő szerint</i>	rendszeres
	periodikus
	alkalmi
<i>Hely szerint</i>	állandó helyen
	változó helyen
	belföldön-külföldön

Forrás: Saját szerkesztés Murányi, 2003: 35-44 alapján

A 7. táblázatban kapott helyet a *tevékenység szerinti* és a *felkészültségi igény szerinti* csoportosítás elemei. Az önkéntes ott segít, ahol tud, megszámlálhatatlanul sok tevékenységi típus van, a táblázatban azt emeltük ki, amelyek a legfontosabbak, pl. szociális és egészségügyi, sport, illetve szabadidős tevékenységek.

7. táblázat: Az önkéntesség tevékenység szerinti csoportosítása

Csoportosítás jellege	Csoportosítás elemei
<i>Tevékenység szerint</i>	szociális
	egészségügyi
	kulturális
	sport
	oktatási
	természetvédelmi
	szabadidős
	egyéb
<i>Felkészültségi igény szerint</i>	nem igényel
	minimális
	szükséges
	szakemberek

Forrás: Saját szerkesztés, Murányi, 2003: 35-44 alapján

Nagyon fontos azt megemlítenünk, hogy az önkéntes tevékenység ellátásához milyen *felkészültségi igény* szükséges. Ennek értelmében megkülönböztetünk olyan tevékenységeket, amelyekhez nem szükséges, illetve amelyekhez minimális előképzettség szükséges. Továbbá megkülönböztetünk olyanokat, amelyekhez szükséges felkészültség. Vannak olyan tevékenységek is, amelyek ellátásához a szakemberek segítségével nélkülözhetetlen.

2.2. AZ ÖNKÉNTESSÉG SZÁMOKBAN

Az „*önkéntesség számokban*” című alfejezetben európai és hazai szintű önkéntes statisztikákat elemzünk. Sorra veszünk számos kiemelten fontos felmérést, amelyek alapján általános tendenciákat fogalmazunk meg az önkéntesség számának alakulását Európa és hazánk szintjén is.

2.2.1. Önkéntes statisztikák Európában

Ahány ország, annyiféle felmérés, jelentés készült az önkéntes tevékenységet végzők számáról. Azonban ezek az országos felmérések nem mindig helytállóak, az EU kutatásai alapján a nemzeti jelentések összevetése eredményeül mintegy 92-94 millió tizenöt év feletti európai végez önkéntes tevékenységet (Volunteering in the EU, 2010: 57). Azonban

az elmondható - az előző alfejezetben tárgyalt önkéntes definíciók sokszínűsége miatt is-, hogy ezek az adatok csak tájékoztató jellegűek, nem tükrözik a valóságot. A könnyebb átláthatóság érdekében táblázatban (8. táblázat) összefoglaljuk a tagországok részvételi arányát az önkéntes tevékenységben, a táblázat jól érzékelteti, hogy mekkora különbségek vannak a nemzeti és az európai szintű kutatások eredményei között.

Magyarország azért nem szerepel a 8. táblázatban a nemzetközi tanulmányok szintjén, mert a kutatást végzők eltérő adatokat találtak az önkéntességre vonatkozóan. Az adatok eltérése a formális és nem formális kereten belül végzett önkéntes tevékenység különbözőségéből fakad (Czike-Ivánku, 2010: 9). A nonprofit szervezetek önbevallása alapján készült vizsgálatok során az arány öt és fél százalék volt, míg a formális és nem formális önkéntesség együttes vizsgálata során ez az arány negyven százalékra rúgott.

8. táblázat: Lakossági részvétel az önkéntes tevékenységben az Európai Unió tagállamaiban

Részvételi arány	Nemzeti tanulmányok	Eurobarométer (2006)
<i>Nagyon magas (<40%)</i>	Ausztria, Hollandia, Svédország, Egyesült Királyság	Ausztria, Dánia, Finnország, Németország, Írország, Luxemburg, Hollandia, Svédország
<i>Magas (30%-39%)</i>	Dánia, Finnország, Németország, Luxemburg	Belgium, Csehország, Franciaország, Olaszország, Szlovákia, Szlovénia
<i>Közepes (20%-29%)</i>	Észtország, Franciaország, Lettország	Ciprus, Észtország, Málta, Lettország, Egyesült Királyság
<i>Viszonylag alacsony (10%-19%)</i>	Belgium, Ciprus, Írország, Málta, Lengyelország, Portugália, Szlovákia, Románia, Szlovénia, Spanyolország	Bulgária, Görögország, Magyarország, Litvánia, Lengyelország, Portugália, Románia, Spanyolország
<i>Alacsony (<10%)</i>	Bulgária, Görögország, Olaszország, Litvánia	

Forrás: Saját szerkesztés, Volunteering in the EU, 2010: 65-66 táblázata alapján

A 2006/2007-es időszakban készültek egész Európát átfogó felmérések az önkéntességre vonatkozóan (Volunteering in the EU, 2010: 57). Az egyik ezek közül az ESS, avagy az *European Social Survey*. Az ESS felmérés huszonöt európai ország mintegy negyvenháromezer lakosát kérdezte meg arról, hogy ha végeznek önkéntes tevékenységet, azt milyen gyakran teszik. A megkérdezettek harminchat százaléka válaszolta, hogy végzett már, míg közel tizennégy százaléka (13,8 %) azt, hogy rendszeres gyakorisággal, legalább havonta egyszer végez önkéntes tevékenységet. Becsült számítások alapján ez közel 150 millió 15 éven felüli felnőttet tesz ki. A 2006-os évre vonatkozóan készült *Eurobarométer* jelentés az European Social Reality számára. Adatai csekély mértékben térnek el az ESS által mért adatoktól: a tizenöt éven felüli lakosság harmincnégy százaléka végzett önkéntes tevékenységet. A becsült számítások alapján ez körülbelül 136 millió főt tesz ki (Volunteering in the EU, 2010: 57).

Fontos megemlítenünk, hogy az uniós tagországok teljesen eltérően fejlődnek az önkéntesség terén, azonban még így is elmondható, hogy összességében az európai önkéntesek száma növekedett a 2000-es években (Czike-Ivánku, 2010: 8-9). A gazdasági válság sok országban visszavetette az önkéntesség fejlődésének ütemét (pl. Olaszország, Lettország), míg léteznek olyan országok is, ahol éppen az ellenkezője történt (pl. Hollandia, Írország).

A nők és férfiak aránya (9. táblázat) szintén meghatározó tényező az önkéntesség számának megítélésében az egyes tagországokban (Volunteering in the EU, 2010: 69). Számos olyan ország van, ahol a férfiak nagyobb számban végeznek önkéntes tevékenységet, hazánk is ebbe a kategóriába sorolható. Természetesen a nők aránya sem elhanyagolható, jóval több nő végez önkéntes tevékenységet Nagy-Britanniában, Csehországban és Máltán is. A férfiak dominanciája a sport területéhez köthető, mint igen kedvelt önkéntes tevékenység (Czike-Ivánku, 2010: 10). Viszont a nők nagyobb arányban találhatók meg a szociális és az egészségügyi területeken.

9. táblázat: Az önkéntesek nemek közötti megoszlása az európai országokban

Tendencia	Országok
<i>Magasabb számú női önkéntes</i>	Bulgária, Csehország, Málta, Szlovákia, Nagy-Britannia
<i>Magasabb számú férfi önkéntes</i>	Ausztria, Belgium, Dánia, Franciaország, Németország, Magyarország, Olaszország, Luxemburg, Portugália, Szlovénia, Svédország
<i>Egyenlő számú női és férfi önkéntes</i>	Ciprus, Észtország, Finnország, Írország, Litvánia, Hollandia, Lengyelország, Románia
<i>Nincs vagy ellentmondó információ</i>	Görögország, Lettország, Spanyolország

Forrás: Volunteering in the EU, 2010: 69

Mindenképpen fontos megemlítenünk az önkéntesek kor szerinti megoszlását (10. táblázat) is. Magyarországon a „középkorú felnőttek” (30-50 év között) aktivitása a legmagasabb az önkéntesség körében. Azonban számos államban a legaktívabb korosztály a 15-30 év közötti fiatalok és fiatal felnőttek. Számunkra meglepő, hogy bizonyos országokban (Ausztria, Belgium, Finnország, Franciaország, Románia, Szlovénia, Spanyolország és Svédország), egyre nagyobb számban figyelhető meg az idősebbek aktivitása.

10. táblázat: Az önkéntesek kor szerinti megoszlása az Európai Unió tagállamaiban

Tendencia	Országok
<i>15-30 év közötti fiatalok és felnőttek aktivitása a legmagasabb</i>	Bulgária, Csehország, Lettország, Litvánia, Lengyelország, Románia, Szlovákia, Szlovénia, Spanyolország
<i>30-50 év közötti felnőttek aktivitása a legmagasabb</i>	Belgium, Ciprus, Dánia, Észtország, Finnország, Magyarország, Portugália, Svédország
<i>Minden korcsoport azonos mértékű aktivitása jellemző</i>	Ausztria, Franciaország, Németország, Írország, Olaszország, Hollandia, Egyesült Királyság
<i>Idősebb emberek növekvő aktivitása</i>	Ausztria, Belgium, Finnország, Franciaország, Románia, Szlovénia, Spanyolország, Svédország

Forrás: Volunteering in the EU, 2010: 71

A *Volunteering in the European Union* (2010: 78) összegzése megfogalmaz egy általános tendenciát az önkéntes tevékenységek területére vonatkozóan. Az első helyen kiemelendő

a sport területe, majd ezt követi az egészségügyi és a szociális terület. Már az előzőekben említettük, hogy aránylag több férfi vesz részt az önkéntességben, mint nő (9. táblázat), ezzel magyarázható a két terület elsőbbsége. Ezeket követi a vallási, a kultúra, a szabadidő és pihenés, továbbá az oktatás területe. Érdekes megemlítenünk azt a kutatási eredményt is, hogy az önkéntesek többnyire adminisztrációs feladatokban, az emberekkel való közvetlen kapcsolattartási feladatokban, valamint rendezvények szervezésében vesznek részt (Volunteering in the EU, 2010: 89).

2.2.2. Önkéntes statisztikák Magyarországon

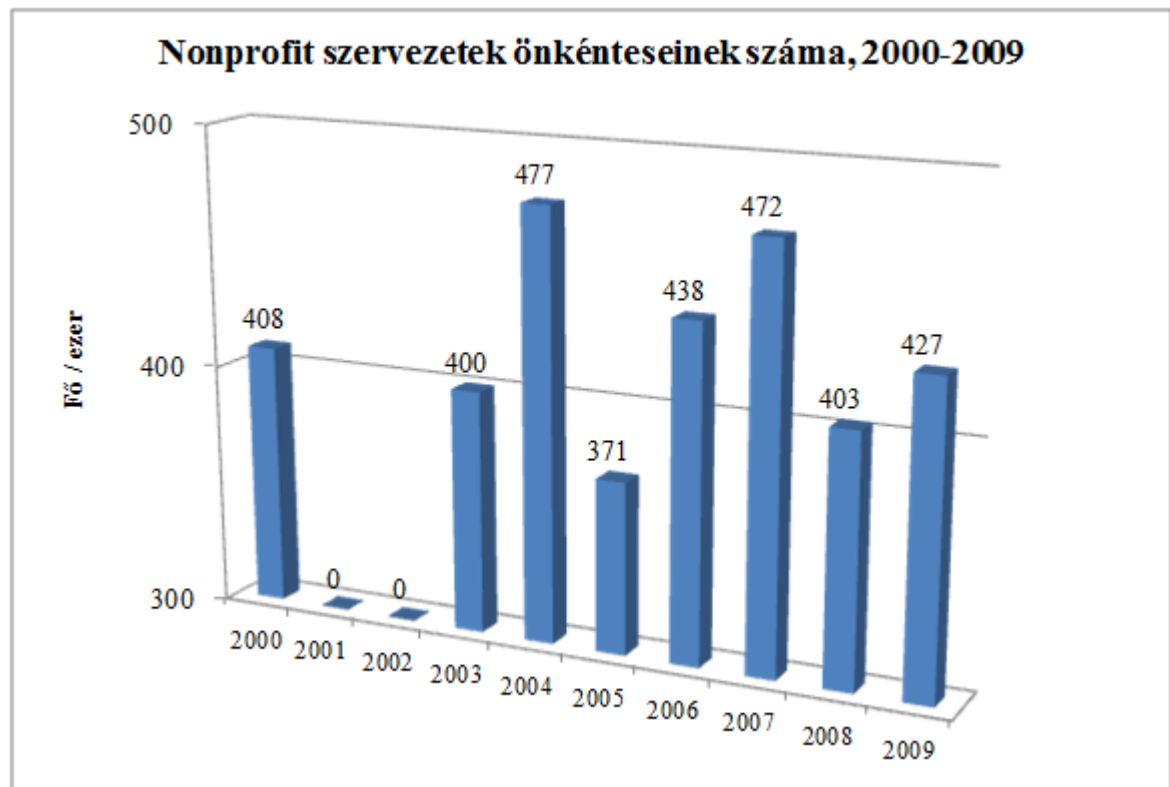
Magyarország az elmúlt évtizedekben számos változáson ment keresztül, a megváltozott gazdasági és társadalmi helyzet elősegítette az önkéntes tevékenység elterjedését. Az utóbbi évtizedekben számos nagyszabású felmérés készült az önkéntesség területén. Ezek között a kutatások között a különbség abban áll, hogy milyen metodológiával készültek. A következőkben négy kutatást mutatunk be.

Hazánkban elsődleges adatszolgáltató az önkéntességet illetően a *Központi Statisztikai Hivatal*, hiszen a nonprofit szektor területén makrostatisztikai vizsgálatokat végeznek évről-évre. A Központi Statisztikai Hivatal 1993 óta figyelemmel kíséri az önkéntesek számának változását hazánkban, felmérései a szervezetek önbevallása alapján készültek, amelyek nem tartalmazták azokat az adatokat, amelyek a további önkéntes fogadó szervezetekről szóltak. Lényeges momentum, hogy a KSH a formális kereten belüli közérdekű önkéntes tevékenységet vizsgálják, az informális (szervezeten kívüli) önkéntes tevékenységgel nem foglalkoznak. A Statisztikai Hivatal kutatásai alapján (1. ábra) látjuk, hogy az önkéntesek száma 300 ezer és 500 ezer fő között mozgott. Kiemelendő, hogy noha 2001-et az Önkéntesség Nemzetközi Événak nyilvánították, 2001-ben és az azt követő évben nem készült az önkéntes tevékenységgel foglalkozó felmérés. Folyamatos ingadozás tapasztalható az önkéntesek számának alakulásában, mely feltehetőleg a szervezetek önbevallása miatt következett be.

Az önkéntesek vizsgálatának szempontjából jelentős kutatássorozatot hajtott végre *Czike Klára és segítőitársai*. Czike és társai 1993-ban (Czike et al., 1995) reprezentatív kutatást végeztek az informális keretek között zajló önkéntes tevékenységről. A felmérést végzők az önkéntesség legtágabb értelmezését alkalmazták, miszerint önkéntes tevékenységnek tekinthető minden, ami a közvetlen hozzátartozókon kívüli segítségnyújtás kategóriájába tartozik (pl. természetbeni vagy pénzbeli adományok). Ez a felmérés azt az eredményt

hozta, hogy a tizennyolc éven felüli népesség tizenhét százaléka végez az önkéntességnek bármilyen fajtáját, ez összesen 1 726 778 főt tett ki.

Hasonló metodológiával készült felmérés 2004-ben (Czike-Kuti, 2005), amely eredményei azt mutatják, hogy az utóbbi évtizedben megkétszereződött a tevékenykedők száma. 3 474 731 fő (tizennégy éven felüli) vallotta azt, hogy végzett már életében ilyen jellegű tevékenységet. Ez a szám az akkori tizennégy év feletti népesség negyven százalékát adta.



1. ábra: A nonprofit szervezetek önkénteseinek száma, 2000-2009.

Forrás: Nonprofit szervezetek Magyarországon, 2009

Az *Európai Érték Vizsgálat* 2008-as kutatásai egy újabb aspektusból közelítette meg az önkéntességben résztvevők számát. A kutatást végzők a jogi és nem jogi formával rendelkező szervezetekben tevékenykedő tizennyolc éven felülieket kérdezték meg. A vizsgált népesség közel tizenegy százaléka (10,8 %) vallotta azt, hogy végzett szervezeten belüli önkéntes munkát. A nők és férfiak arányát figyelembe véve az az eredmény született, hogy közel ötvenezerrel több férfi önkénteskedik, mint nő. 901 545 fő közül 472 624 férfi és 428 921 nő adta azt a választ, hogy végeztek formális keretek közt önkéntes munkát. Ez alátámasztja az 9. táblázatban közölt európai uniós tagállamok nemek közötti megoszlási tendenciáját.

A 2004-es reprezentatív kutatáshoz hasonlóan értelmezték³ 2010-ben felméréskor (Czike-Ivánku, 2010) az önkéntességet, kis elemszámú kutatás révén azonban nem állt módjukban a kutatást végzőknek következtetéseket levonni az önkéntesek számáról. Ezt a felmérést olyan kutatásnak tekinthetjük, mely elsősorban az önkéntesek jellemzőinek, motivációjának vizsgálatára volt alkalmas (Czike-Ivánku, 2010: 11).

Az előbb említett kutatások kitértek arra is, hogy melyek azok a *tevékenységi területek* (11. táblázat), amelyekhez szívesen kapcsolódnak az önkéntesek. Első helyen mindkét évben az egyházi-vallási tevékenységi területek végeztek. Míg 1993-ban az önkéntesek jobban preferálták a kulturális területeket, mint a szociális tevékenységeket, addig 2004-ben ez a két terület sorrendje felcserélődött.

11. táblázat: A legnépszerűbb önkéntes tevékenységi területek sorrendje

Tevékenységi terület	1993	2004	2010
<i>Egyházi-vallási terület</i>	1.	1.	1.
<i>Kulturális terület</i>	2.	3.	3.
<i>Szociális terület</i>	3.	2.	2.

Forrás: Saját szerkesztés Czike-Ivánku, 2010 alapján

A 2010-es kutatás eredménye megegyezik a 2004-ben tapasztaltakkal, a szociális terület preferáltsága nem csökkent. Az 1993-as és a 2004-es reprezentatív kutatások, továbbá a 2010-es kutatás alapján Czike Klára és Ivánku Zsuzsa (2010: 21) meghatározták a tipikus magyar önkéntes társadalom ismérveit, amelyet a 12. táblázat foglal össze.

A fejezetből láthatjuk, hogy az önkéntesek számának felmérései igencsak eltérő eredményeket mutatnak. Mind azonban elmondható, hogy sokan végeznek valamilyen típusú önkéntes tevékenységet, amely társadalmunk számára igencsak kedvező.

A civil szektor munkájában kiemelendő a „szociális tőke” fontossága (Salamon et al., 2003: 28). A nonprofit szervezetek nagyban hozzájárulnak a közösségépítéshez, hiszen a bizalmi és kölcsönösségi kötelékek kiépítése nélkül nem működhet civil társadalom egy országban sem. Éppen ezért fontos momentum hazánkban is, hogy milyen mértékű szerepet vállal az önkéntesség a társadalomban.

³ Magán személyeknek és szervezeteknek önkéntes munkát végző tizennégy éven felüli népesség.

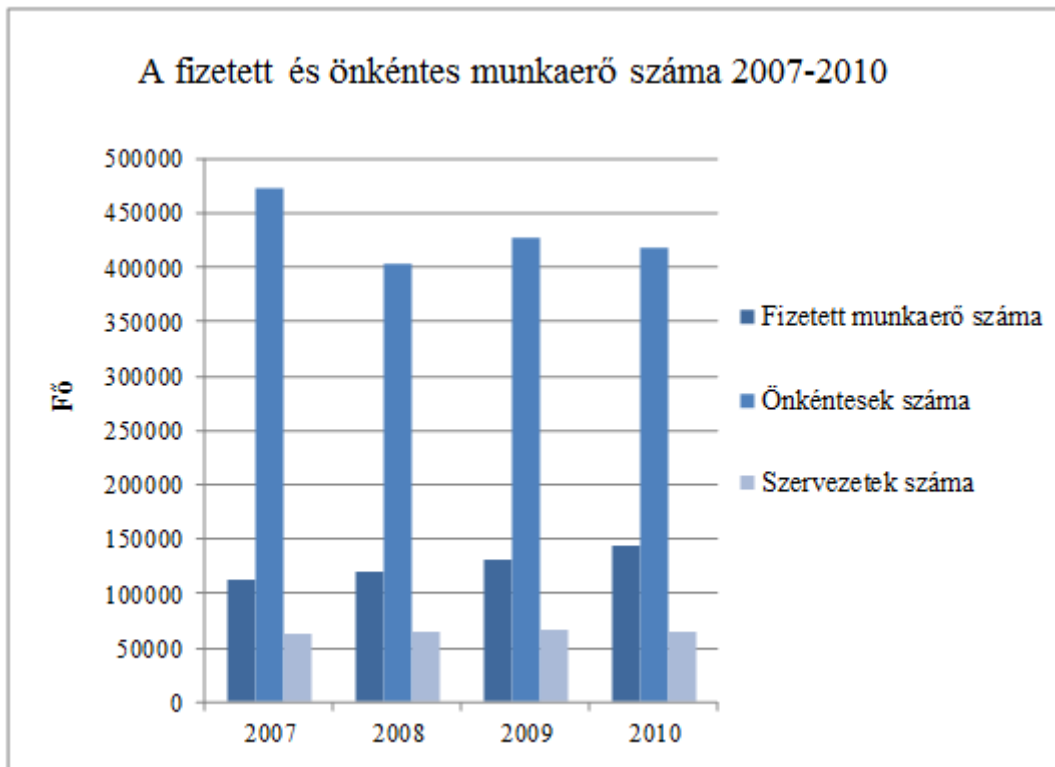
12. táblázat: A tipikus magyar civil társadalom jellemzői 1993-as és 2004-es kutatások alapján

Társadalomstatistikai jellemzők	1993	2004	2010
<i>Nem</i>	főként férfi	főként férfi	főként nő
<i>Életkor</i>	21-50	31-50	21-40
<i>Családi állapot</i>	házas	házas vagy hajadon/nőtlen	házas vagy hajadon/nőtlen
<i>Gyermekek száma</i>	leginkább 2-3	leginkább 1-3	-
<i>Iskolai végzettség</i>	felsőfokú	középiskolai, felsőfokú	felsőfokú
<i>Foglalkozás</i>	vezető, beosztott értelmiségi	beosztott értelmiségi	beosztott értelmiségi
<i>Település</i>	község, főváros	község, főváros	-
<i>Vallásosság</i>	minden harmadik önkéntes	minden második önkéntes	65 %

Forrás: Czike-Ivánku, 2010: 21

Fizetett és önkéntes munkaerő

A Központi Statisztikai Hivatal adatai alapján 2010-ben a nonprofit szervezetek száma 64 987 volt (2. ábra). Az egy szervezetre jutó foglalkoztatottak száma 2,21 fő volt, míg az önkéntesek aránya meghaladta a hat fő per szervezetet. Czike Klára kutatása alapján (2001: 15) elmondhatjuk, hogy a legtöbb szervezet nem alkalmaz fizetett munkaerőt, a szervezetek 83,4%-a vallotta ezt. Viszont a vizsgált szervezetek közel tizenhét százaléka (16,6 %) alkalmaz, melynek a 21,4%-a megbízási szerződéssel van jelen a szervezetben. A 2. ábra alapján látható, hogy a 2007-2010-es időszakban nőtt a fizetett munkaerő száma.



2. ábra: A fizetett és önkéntes munkaerő számának változása, 2007-2010.

Forrás: Saját szerkesztés a KSH 2007-2010 adatai alapján

2.3. AZ ÖNKÉNTESÉK MOTIVÁCIÓI

Egy önkéntes legnagyobb motiváló ereje az, ha a végzett tevékenysége jó érzést okoz neki (Czike-Ivánku, 2010: 21). A 2004-es felmérés alapján a második helyre tehető a szervezethez való kötődés, majd ezt követi a harmadik helyen a családi indíttatás motivációja. A legújabb kutatások azonban azt mutatják, hogy a mai magyar önkéntesek már az új típusú önkéntességhez kapcsolódó motivációkat helyezik előtérbe. Az *új típusú önkéntesek* a saját szakmai fejlődésüket, tapasztalatszerzést és a kihívást tartják motiváló erőnek (Czike-Ivánku, 2010: 21). Itt kell megemlítenünk, hogy a személyiségfejlődés egyre nagyobb teret hódít a korábbi értékekkel szemben. Az viszont megnyugtató, hogy az anyagi indokok továbbra is háttérbe szorulnak az önkénteseknél, így az önkéntes tevékenység továbbra is egy az értékek által vezérelt cselekedet, csak ezek az értékek alakultak át abban, hogy jobban kötődnek az egyénhez, mint a közösséghez. A *régi típusú önkéntességen* leginkább az adománygyűjtést és a jótékonytságot értjük. Ezek az önkéntesek a korábbi társadalmi értékekhez kötődnek (Czike, 2003: 74).

Az új motivációs értékek megjelenésének következménye egy teljesen új folyamat, amely a fiatalok nagyszámú bekapcsolódását eredményezte az önkéntes tevékenységbe a 2000-es

évek elején. Ezt a tendenciát azzal magyarázta *Czike Klára* (2003: 74), hogy az egyre gyorsuló világban a fiatalok nehezen állják meg a helyüket a munkaerőpiacon, a hiányzó tapasztalatokat és kapcsolatokat az önkéntes tevékenységbe való kapcsolódással megszerezhetik. Az önkéntes program tervezésénél a fogadószervezeteknek mindig figyelembe kell venniük az önkénteseket motiváló értékeket, ha erre odafigyelnek, az elégedettség garantálható mindkét fél részéről.

3. AZ ÖNKÉNTES MENEDZSMENT

Egy szervezet csakis munkatársai által lehet sikeres (Smith et al., 1997: 250; Hrabovszki et al., 1997: 7). A munkatársak elkötelezettsége, intelligenciája és energiája viszi előre a szervezetet. Ha nincsenek megfelelő személyek, akkor nagyon valószínű, hogy a szervezet kitűzött céljai kudarcba fulladnak. Számos kis költségvetésű szervezet nem működhetne az önkéntesek segítsége nélkül, azonban nem szabad azt figyelmen kívül hagyni, hogy az önkéntesek fogadásához és megtartásához elengedhetetlen feltétel a hatékony irányítás (Smith et al., 1997: 251). Ebben az fejezetben sort kerítünk az önkéntes menedzsment fogalmának és szakaszainak meghatározására, továbbá kiemelten foglalkozunk az önkéntes tevékenységek leírásának, a toborzásnak és a kiválasztásnak a fázisával. Együttal áttekintjük az előző három fázist szűkebben értelmezve egy rendezvény megszervezése esetén.

Ha egy szervezet vállalni tudja, hogy önkéntes programot indít, elsődleges feladata, hogy körültekintően megtervezze az önkéntes programjának folyamatát, ehhez a legcélravezetőbb, ha a szervezet az önkéntes menedzsment tudományát alkalmazza (Murányi, 2003: 38). Az *önkéntes erőforrás menedzsment* azt a folyamatot jelenti, amely szervezeti vizsgálatokkal és tervezéssel kezdődik, majd az önkéntes program értékelésével végződik (Connors, 2011). Ha az önkéntes menedzsment elemeit helyesen követi a fogadószervezet, akkor a cél könnyen elérhetővé válhat (Varga, 2005: 119). Boyce (in Connors, 2011) munkássága adta az alapját azoknak a kutatásoknak, amelyek eredményeképpen létrejöhetett az önkéntes menedzsment irányelve, a Hét lépcsős modell, amely későbbi vizsgálatok és kutatások során bővült, és a mai elfogadott és alkalmazott széleskörű formává nőtte ki magát.

Rendkívül fontos az az irányelv, hogy az önkéntes menedzsmentet mindig a szervezetre, annak irányelveire szabva kell alkalmazni (Varga, 2005: 119; Kucsera, 2006: 101). Hiszen egészen eltérő módon kell alkalmazni, ha egy teljes mértékben önkéntes alapon működő,

illetve ha egy fizetett alkalmazottakkal (pl. állami és költségvetési szervek) is működő szervezetről van szó.

Az önkéntes program tervezésekor az önkéntes menedzsment folyamat elemeit kell figyelembe venniük a szervezeteknek, ezek a következők (Varga, 2005: 119, Connors, 2011; Kucsera, 2006: 101):

- 1) tervezés, szükségletfelmérés;
- 2) önkéntes tevékenység meghatározása, leírása;
- 3) önkéntesek toborzása, PR;
- 4) kiválasztás, tájékoztató beszélgetések;
- 5) az önkéntesek bevezetése a szervezetbe;
- 6) képzés;
- 7) önkéntesek és alkalmazottak kapcsolata;
- 8) koordináció;
- 9) motiváció és ellenőrzés;
- 10) értékelés;
- 11) elismerés, köszönetnyilvánítás;
- 12) dokumentáció.

Jordan és Ochman (1997: 2) szerint akkor lehet sikeres önkéntes programot szervezni, ha az önkéntesek szerepét tisztán határozzák meg, továbbá kellő időt és gondot fordítanak a toborzásukra, kiválasztásukra. Éppen ezért a kutatásunkat ezekre az önkéntes menedzsment fázisokra szűkítjük, és foglalkozunk velük mélyrehatóan.

Az önkéntes menedzsment összetett és felelősségteljes feladat, pontosan ezért a szervezetek számára elérhetővé kell tenni a tanulás lehetőségét. A 90-es évek elején indult be egy projekt „Harmadik Szektor Projekt” elnevezéssel. A program kezdeményezője John Hopkins Politikai Tudományok Intézete egy nonprofit vezető réteg létrehozását hivatott megvalósítani a programhoz csatlakozó hét országban (Magyarország, Lengyelország, Csehország, Szlovákia, Szlovénia, Bulgária és Oroszország). A program sikerességét az mutatja, hogy létrejött ezekben az országokban egy hálózat (ötvenhét trénerből és hét helyi szervezetből áll), amely magas színvonalú tréningeket nyújtanak az önkénteseket fogadó szervezetek számára.

ÖTLET program

Az ÖTLET program 2005-ben indult el, egy sikeres példa a hazai fogadó szervezetek sikeres önkéntes menedzsment alkalmazására (Grajczár-Szikszai, 2005: 6). A program célja a 18 és 26 év közötti, továbbá a 45 év feletti tartósan álláskereső munkaeö--piaci esélyeit javítsa azzal, hogy egy hosszú távú önkéntes programon vesznek részt, mely során tapasztalatot, új készségeket és munkahelyi gyakorlatot szerezhettek (Önkéntes Központ Alapítvány). A program megvalósulásáért nyolc regionális és egy országos szervezet felelt, a regionális szervezetek koordináló, míg az országos szervezet menedzseri feladatokat látott el. Az önkéntes tevékenység 10 hónapot ölelt fel, ez alatt minden programban résztvevőt egy mentor támogatott. A 10 hónap alatt az önkéntesek sokféle tevékenységet végezhettek. A program végére az adminisztrációs és általános asszisztensi munkákban szereztek a legnagyobb tapasztalatot a legtöbben, ezen kívül a szakmai munkákban is sokan gyakorlatot tudtak szerezni (Grajczár-Szikszai, 2005: 6). A program sikerességét az mutatja, hogy a résztvevők közel kétharmada rögtön talált munkát a program után. A program két ciklusban működött, a 2005-ös indulás után 2007-ben újra elindult.

3.1. ÖNKÉNTES TEVÉKENYSÉGEK MEGHATÁROZÁSA, LEÍRÁSA

Ha a szervezet megtette a szükséges lépéseket arra vonatkozóan, hogy az önkéntes program elindulhasson, első lépésként meg kell határozniuk a szükséges *önkéntes tevékenységek körét*. A fogadószervezet fontos feladata, hogy jól definiált tevékenységi körű leírást készítsenek, hiszen ez a kiinduló alapja a következő fázisnak, a toborzásnak (Farkas et al., 2009: 131; Smith et al., 1997: 252). Ezeknek a leírásoknak tartalmazniuk kell a tevékenységi ellátásához szükséges *kompetenciákat, készségeket*, továbbá a tevékenységgel járó felelősségeket is (Farkas et al., 2009: 131; Ochman-Jordan, 1997: 6; Smith et al., 1997: 252). Ezzel biztosíthatják a megfelelő személyeket a feladatok elvégzésére, amely a sikeres projekt alappillére (Ochman-Jordan, 1997: 10; Smith et al., 1997: 253).

Rendkívül kényes az a kérdés, hogy milyen tulajdonságokkal kell rendelkeznie egy jó önkéntesnek (Ochman-Jordan, 1997: 5). Az általánosságban emlegetett képességek, amelyekkel rendelkeznie kell egy önkéntesnek, a következők: nyílt gondolkodás, szociális érzékenység, együttműködési készség, hozzáállás, tolerancia, motiváció, továbbá az ingyenes munkára való hajlandóság. A felsorolt tulajdonságok mindegyikének szinte

képtelenség megfelelni, a szerzőpáros szerint a legfontosabb, hogy egy önkéntes hajlandó legyen vagyoni előny, ellenszolgáltatás nélkül dolgozni. A közvélemény felfogása szerint az önkéntesek munkavégzéséhez nem szükséges semmilyen szakmai tudás, és csak a legegyszerűbb tevékenységi körök ellátására alkalmasak (Ochman-Jordan, 1997: 6). Azt azonban nem szabad elfelejteni, hogy az önkéntesek magánéletükben bármilyen szakmával rendelkezhetnek, amelyek különleges ismereteket, képességeket engednek feltételezni. Éppen ezért rendkívül fontos, hogy a tevékenységi körök tervezésénél figyelembe kell venni mindig az önkéntesek speciális képességeit is (Ochman-Jordan, 1997: 6).

Önkéntes tevékenységi körök egy rendezvény szervezése esetén

A fogadó szervezetek legtöbbször az önkéntes tevékenységek meghirdetésekor csupán az összefoglaló nevén, rendezvényszervezésre keresnek önkénteseket. Arra vonatkozóan, hogy pontosan milyen önkéntes tevékenységek, tevékenységi körök fordulnak elő leginkább egy rendezvény szervezése folyamán a következő alponban beszélünk.

Győri Judit (Csalán Egyesület, önkéntes koordinátor, személyes interjú, 2012. március 06.) szerint a fogadó szervezetek által szervezett rendezvényeken megjelenő tevékenységi körök a rendezvény típusától, hatókörétől függnak. Hiszen valószínűleg több önkéntes szükséges egy nagyobb szabású, több programot felvonultató rendezvényen, mint egy belső, szervezeti eseményen. A Csalán Egyesület is megkülönbözteti az önkénteseit az általuk elvégzett feladat típusa alapján: szakmai és lelkes önkéntesekre bontja őket. A szakmai önkénteseknek az elvégzendő feladatokhoz érteniük kell, ők általában szakmai előadásokat tartanak a szervezeti rendezvényeken.

Hogy pontosan milyen kompetenciákkal kell rendelkeznie az önkénteseknek a tevékenységek ellátásához azok a tevékenységi köröktől függnak. Az Egyesület szerint a leginkább fontos az elhivatottság és a lelkesedés, máskülönben nem szívesen alkalmaznák őket.

A rendezvényszervezés tevékenységeit a szervezés fázisainak megfelelően rendezvények előtti, a rendezvények alatti és a rendezvények utáni tevékenységekre oszthatjuk (Raffai, 2005: 30).

A következőkben ismertetjük az önkéntes tevékenységi körök csoportosítását a szervezés fázisainak megfelelően.⁴

Rendezvények előtti tevékenységi körök

- Plakátok kihelyezése, szórólapozás
- Technikai/műszaki feladatok ellátása
- Adminisztrációs munkák: pl. borítékolás
- Területrendezés

Rendezvények alatti tevékenységi körök

- Területrendezés
- Információ- és segítségnyújtás: információs pult, ügyfélszolgálat, recepció
- Regisztráció
- Technikai/műszaki feladatok ellátása
- Animátorok, hostok és hostessek
- Vendéglátás
- Fordítás, tolmácsolás
- Fényképek, videofelvételek készítése
- Biztonsági személyzet

Rendezvények utáni tevékenységek

- Területrendezés
- Adminisztrációs munkák: pl. köszönőlevelek küldése
- Pénzügyi, számviteli feladatok ellátása

3.2. TOBORZÁS

A toborzás a potenciális jelöltek bevonása a megfelelő tevékenységi körökhöz (Bowdin et al., 2006: 152; Farkas et al., 2009: 162). Bizonyított, hogy nem mindig célravezető, ha újabb és újabb önkénteseket toborzunk a tevékenységi körök ellátására, hanem akár a már foglalkoztatott önkéntesek képzésével vagy átszervezésével is elérhetjük a magunk elé kitűzött céljainkat (Hrabovszki et al., 1997: 5). Ez az önkéntes munkaerő belső forrásból történő biztosítása kevésbé energiaigényes, hiszen a toborzás költségei szinte a minimálisra csökkennek (Farkas et al., 2009: 162; Varga, 2005: 121).

⁴ Györi Judit segítségével határoztuk meg az önkéntes tevékenységi köröket, a rendezvények szervezési fázisába való csoportosítását magunk végeztük.

Egy rosszul megtervezett és kivitelezett toborzási folyamat megakadályozhatja, hogy új önkéntesek csatlakozzanak, továbbá előidézheti a korábban csatlakozott önkéntesek elégedetlenségét (Holmes-Smith, 2009: 95). Éppen ezért mielőtt még ténylegesen elkezdené a fogadószervezet a toborzó tevékenységét, meg kell előznie egy *tervezési szakasznak*, amivel a menet közben felmerülő problémák bekövetkezésének esélye a minimálisra csökkenthető. A tervezési szakasz megkezdésekor figyelembe kell venni az önkéntes program hosszát és célcsoportját. Varga (2005: 122) szerint a teljes toborzási tervnek a következőket kell tartalmaznia:

- a tevékenységi kör ellátásához szükséges önkéntesek száma,
- a toborzásra szánt időtartam,
- az önkéntesek célcsoportja,
- a toborzáshoz szükséges anyagi keretek,
- a toborzásban résztvevő segítők,
- alkalmazott időtartam.

A toborzás tervezésekor rendkívül fontos, hogy megértsék a leendő önkéntesek motivációját annak érdekében, hogy hatékonyan alkalmazhassák a menedzsment lépéseit (Farrell et al., 1998: 288-289; in Goldblatt-Matheson, 2009: 142).

Domokos kutatásai (2001: 17) szerint a megkérdezett szervezetek hetvennyolc százaléka végez annak érdekében, hogy a megfelelő önkéntesek számát tudják biztosítani. A megkérdezettek tizenhárom százaléka egyáltalán nem végez semmilyen formában toborzást, míg a válaszadók fennmaradó kilenc százaléka szerint a szervezetüknek nincs szükségük erre a folyamatra, mert az önkéntesek saját maguktól keresik fel őket.

3.2.1. Toborzás módszerei és eszközei

Az önkéntesek forrásai

- *Belső források:* Azokat az alkalmazottakat jelentik, akik a szervezeten belül előléptethetők vagy áthelyezhetők (Farkas et al., 2009: 162). A belső források előtérbe helyezése idő- és költségmegtakarítást eredményezhet a szervezet számára (Hrabovszki, 1997: 5). A már említett belső forrásból való toborzás példájára hozhatjuk, ha már meglévő önkénteseket képzéssel vagy átszervezéssel rendel hozzá a fogadószervezet a tevékenységi körökhöz.
- *Külső források:* A külső forrásból toborzott munkaerő új ötleteket, kapcsolatokat és energiát hozhat a szervezet működésébe (Farkas et al., 2009: 162).

- a. *Alkalmazott önkéntesek közvetítése:* A legnépszerűbb és leginkább költséghatékony mód a toborzásra. A már alkalmazott önkéntesek szerveznek be általuk alkalmasnak ítélt jelölteket. Ítéloképességük többnyire helytálló, és a tevékenységi körökről képesek reális képet alkotni, ezáltal nagymértékű sikert generálnak szervezetük számára.
- b. *Saját adatbázisok:* A korábbi toborzások, rendezvények által összegyűjtött címlistát a szervezetek bármikor elővehetik.
- c. *Egyesületek, klubok:* A szervezet profiljával megegyező, vagy hasonló profilú egyesületek, klubok jó alapot adhatnak, akár a későbbiekben együttműködésre építve együtt működhetnek.
- d. *Főiskolák, egyetemek:* A főiskolák és egyetemek különösen jó forrásai az önkénteseknek és gyakornokoknak. Továbbá mint említettük már az előzőekben, hogy a mai fiatalok tapasztalatszerzés miatt gyakran végeznek önkéntes tevékenységet, aminek kiaknázása a fogadószervezetnek nagy előnyére válhat.
- e. *Önkéntes szervezetek:* Magyarországon működő Önkéntes Központ Alapítvány önkéntesek közvetítésével is foglalkozik, a honlapon (www.oka.hu) regisztráló szervezeteknek az adatbázisukban szereplő önkénteseket közvetítik ki.

A toborzás eszközei

A toborzás eszközeit két csoportba oszthatjuk alkalmazott módszer szerint: közvetett megkeresés, illetve a személyes toborzás (Hrabovszki et al., 1997: 13). A következőkben ezeket a csoportokat tekintjük át.

• Közvetett megkeresés

- a. *Online toborzás:* A szervezet saját weblapja megfelelő eszköz arra, hogy toborozzanak.
- b. *Levél:* Azok a szervezetek használhatják hatékonyan, amelyek eléggé nagyok és ismertek ahhoz, hogy aki megkapja a levelet, az tudja, kiről van szó benne. Nem elhanyagolható az a hátrány, hogy igen költséges, ha postai úton küldik ki őket.
- c. *Sajtófelhívások:* Ez a legszemélytelenebb módszer mindközül. Ha pedig papíralapú sajtóban tesszük mindezt közzé, akkor még nagymértékű költséggel is járhatnak. Azonban nagy az előnye, hogy kiválóan meghatározhatóak az elérendő területek: életkor, érdeklődés és foglalkozás is (Hrabovszki et al., 1997: 14).

- d. *Szóróanyagok*: A szervezet kiadványainak, szórólapjainak nyilvános helyen való kihelyezése (Hrabovszki et al., 1997: 15). Az a leghatékonyabb a szervezet számára, ha olyan helyen helyezi ezeket ki, ahol az elérendő célcsoport leggyakrabban megfordul.
- *Személyes toborzás*: Lassúnak tűnhet, de olcsóbb és hatékonyabb bármelyik más közvetett útnál, mivel közvetlenül találkozunk a potenciális jelöltekkel, így lehetősége van a fogadószervezetnek rögtön válaszolnia a felmerülő kérdésekre (Hrabovszki et al., 1997: 15).
 - a. *Tagtoborzó kampány*: (Hrabovszki et al., 1997: 17) „A rövidtávú, intenzív akciókat, melyek új emberek bevonására irányulnak, tagtoborzó kampánynak nevezzük.” A legfontosabb ennél a toborzási módszernél, hogy nagyszámú, képzett önkéntes csoportot kell felkérni, hogy elvállalják.
 - b. *Kopogtatás*: Nyugaton elterjedt módszer, hazánkban még nem begyakorolt és hatékonyságát tekintve messze elmarad a többiétől.
 - c. *Asztalállítás*: Az asztalt felállítani egy jól látható, forgalmas helyen érdemes a célcsoport mozgásterében. Lényege a figyelem felhívása és beszélgetések kezdeményezése a szervezet tevékenységéről.
 - d. *Rendezvények*: Hasonlóan az előbbiekhöz valósul meg, pl. szervezeti nyílt napok, vagy a szervezet által szervezett témájú rendezvények.

Domokos 2001-es (2001: 17) kutatási összefoglalójában kitér arra, hogy a szervezetek milyen forrásokból, illetve eszközökkel toborozzák önkénteseiket. A válaszadók egyharmada szerint a szervezeti tagok, ismerősök és barátok körében érdemes a leginkább toborozni. Ezt követi a rendezvény, mint toborzó eszköz tizennyolc százalékkal, majd tizenkét százalékkal a sajtó. Néhány szervezet válaszolta a kutatásban, hogy intézményeken keresztül toboroznak, ide tartoznak az iskolák, plébániák és művelődési házak. Megjelent továbbá a válaszok között a képzéseken történő toborzás, illetve a felkérési alapon történő toborzás is.

3.3. KIVÁLASZTÁS

A kiválasztás folyamata arra irányul, hogy egy adott tevékenységre a legmegfelelőbb személyt válasszon ki a fogadószervezet (Farkas et al., 2009: 168). Rengeteg szervezet gondolja úgy, hogy minden önkéntesnek jelentkezőt el kell fogadnia a tevékenységi körökre (Ochman-Jordan, 1997: 10). Éppen ezért gyakran azzal nem is foglalkoznak, hogy

a jelentkező egyáltalán megfelel-e a szervezet és a tevékenységi kör igényeihez. A kiválasztás fázisánál ismét figyelembe kell venni az adott önkéntes program sajátosságait. A kiválasztás szempontjait már a toborzás tervezésével egy időben meg kell határozni (Varga, 2005: 122). Az a legcélravezetőbb, ha a tevékenységi kör leírásában megtalálható feltételekhez hűen ragaszkodik a szervezet.

3.3.1. Kiválasztás eszközei

A kiválasztás eszközeit két csoportra bonthatjuk aszerint, hogy milyen bonyolultságú tevékenységi kör ellátására keres önkéntest a szervezet (Ochman-Jordan, 1997: 12). Ha nem túl bonyolult, egyszerű az ellátandó feladat, akkor elegendő egy *tájékoztató megbeszélésre* invitálni a potenciális önkéntest. A megbeszéléskor informálnia kell a szervezetnek az önkéntest a szervezet irányelveiről, az induló programról és az ellátandó tevékenységekről. Az a legcélravezetőbb, ha rögtön a motivációjukról érdeklődnek, ennek eszköze lehet, egy a szervezet által összeállított motivációs kérdőív, amely tartalmazhatja a jelentkező elvárásait, milyen tevékenységet végezne szívesen, önkénteskedett-e már, vannak-e akadályozási tényezők (egészségügyi, földrajzi tényezők), továbbá milyen szakmai háttérrel, képzettséggel rendelkezik. Ha komolyabb volumenű tevékenységről van szó, akkor célravezetőbb a *személyes interjú* használata. A beszélgetés során a szervezet arra kíváncsi leginkább, hogy mennyire alkalmas a jelölt a tevékenység elvégzésére, megvannak-e a feladat ellátásához szükséges képességei.

3.3.2. Kiválasztás szempontjai

A kiválasztásnál mindenképpen figyelembe kell venni a tevékenységi kör ellátásához szükséges személyi feltételeket, amelyeket a tevékenységi körök leírásának tartalmaznia kell. 1952-ben *Rodger* alkotta meg azokat a szempontokat, amelyeket mindenképpen figyelembe kell vennie a kiválasztást végző személynek (Weightman, 2004: 106), amelyek a következők:

- 1) fizikum (egészség, megjelenés);
- 2) képességek (iskolai végzettség, szakképesítés, tapasztalat);
- 3) általános intelligencia (intellektuális képességek);
- 4) különleges adottságok (kézügyesség, kommunikációs készség);
- 5) érdeklődés (kulturális, sport, szabadidős tevékenységek);
- 6) beállítottság (rokonszenves, megbízható, meggyőző);
- 7) különleges körülmények (hajlandó sokat utazni, vagy több műszakot vállalni).

Munro Fraser (1958, in Weightman 2004: 106) alternatív személy meghatározása egy másik megközelítéssel, de hasonlóan Rodger munkájához, a személyi feltételek meghatározására alkalmas.

Munro Fraser (1958) alternatív személyt a következő szempontokkal magyarázza:

- 1) másokra gyakorolt hatás (a fizikumon és megjelenésen keresztül gyakorolt hatások);
- 2) megszerzett képesítések;
- 3) veleszületett tulajdonságok (pl. gyors tanulásképesség);
- 4) motiváció (pl. céltudatosság);
- 5) alkalmazkodó készség (pl. magas stressz küszöb).

Ezeknek a rendszereknek az ötvözésével a kívánt személy jellemzőit teljes mértékűen kialakíthatjuk. Azt viszont figyelembe kell venni, hogy tökéletes ember nem létezik. A szervezeteknek nem szabad túl magas követelményeket felállítania, mert érdektelenséget eredményezhet.

3.4. AZ ÖNKÉNTESSEKET KOORDINÁLÓK

Az önkéntes koordinátor olyan személy, aki szervezeti szinten fogja össze az önkéntességet (Győri Judit, Csalán Egyesület, önkéntes koordinátor, személyes interjú, 2012. március 06.). Ő az összekötő kapocs a szervezet és az önkéntesek között (Kucsera, 2006: 104).

Az önkéntes koordinátori munkakör rendkívül fontos, ám sokszor szervezeten belül is alábecsült (Ochman-Jordan, 1997: 10). Minden szervezet számára szükséges, hogy legyen ilyen pozíciót betöltő ember, és az a legcélravezetőbb, ha nem maga a szervezet vezetője tölti be, ugyanis rendkívül időigényes feladatköréről van szó. A koordinátornak szeretnie kell feladatát, szeretnie kell az emberekkel való munkát, továbbá elengedhetetlen, hogy kellő idővel rendelkezzen és tudja irányítani az embereket (Ochman-Jordan, 1997: 10; Hrabovszki, 1997: 10).

Az önkéntes *koordinátor feladatai* (Győri Judit, Csalán Egyesület, önkéntes koordinátor, személyes interjú, 2012. március 06.):

- az önkéntességgel kapcsolatos dokumentumok előkészítése;
- adminisztráció: regisztráció, önkéntes szerződések készítése, költségtérítések rendezése, illetve nyilvántartás vezetése;

- önkéntes tevékenységek kialakítása, előkészítése, meghirdetése;
- önkéntesek toborzása;
- önkéntesek motiválása.

4. EMPIRIKUS KUTATÁS

Hazánkban még nem volt arra vonatkozó adatfelvétel, amely az önkéntes fogadó szervezetek rendezvényszervezési szokásait hivatott feltárni. Ezen kívül kutatásunk során rákérdeztünk a rendezvényeken megjelenő önkéntes tevékenységi körökre, továbbá arra, hogy ezek ellátásukhoz milyen kompetenciák szükségesek. A kérdőív során rá mutatunk a szervezetek által használt toborzási és kiválasztási módszerekre, továbbá az önkénteseket koordináló munkaerő alkalmazásához való hozzáállásukra. Kutatásunk befejeztével megkíséreljük meghatározni a sikeres önkéntes program lépéseit egy rendezvény megszervezése esetén.

4.1. A KUTATÁS HIPOTÉZISEI

A szakirodalmi források összegyűjtése és kidolgozását követően a következő hipotézisek felállítását láttuk relevánsnak a témát illetően:

Első hipotézis

A hazai önkéntes fogadó szervezetek közül azok, amelyek korábban szerveztek először rendezvényt, azok 2012-ben gyakorlati előnnyel indulnak a rendezvényszervezés terén.

Második hipotézis

A hazai önkéntes fogadó szervezetek a potenciális önkéntes jelentkezőket nem a rendezvényi tevékenységek ellátásához szükséges kompetenciák szerint, hanem az önkéntesek elhivatottsága, lelkesedése alapján választják.

Harmadik hipotézis

A hazai önkéntes fogadó szervezetek toborzási és kiválasztási gyakorlata követi az önkéntes erőforrás menedzsment alkalmazásának elméleti irányelveit.

4.2. A KUTATÁS MÓDSZERTANA

A hipotézisek megvizsgálásához online kérdőívet készítettünk a Lime Survey elnevezésű program segítségével. A hipotézisek igazolására használt módszereket ebben a fejezetben ismertetjük.

A kérdőív felépítése

A kérdőív összeállításakor azt az irányvonalat tartottuk szem előtt, hogy minden hipotézisünk teljes körűen megválaszolásra kerüljön. A kérdőív tizenkilenc kérdésből áll,

melyeket a szakirodalom-feldolgozásból és három személlyel folytatott interjúból állítottunk össze (lásd 1. melléklet)⁵. A kérdőív négy egymástól jól elkülöníthető részből áll. Az első szakaszban a fogadó szervezetek általános működésére, továbbá a rendezvényszervezési szokásaikra voltunk kíváncsiak. A következő szakaszokban az önkéntes fogadó szervezetté válás okait, majd a rendezvényeken megjelenő tevékenységi köröket és az ellátásukhoz szükséges kompetenciákat vizsgáljuk. A negyedik részben pedig a fogadó szervezetek toborzási és kiválasztási szokásaira kérdeztünk rá.

A kutatás menete

A kérdőívek eljuttatását az önkéntes fogadó szervezetekhez az Önkéntes Központ Alapítvány segítségével valósítottuk meg. Közel 1400 szervezethez juttattuk el másfél hónap leforgása alatt, ebből 108 érvényes és 49 érvénytelen kérdőív érkezett vissza. Nem könnyítette munkánkat, hogy a kiküldéseket július végétől augusztus közepéig végeztük, amikor a nyári szabadságolások folytak. Mégis úgy gondoljuk, hogy a felmérés sikeresen zajlott le, hiszen a 1400 szervezet nem mindegyike szervez rendezvényeket, mégis több mint tíz százalékuk kitöltötte a kérdőívet.

A kutatás elemzése

A kvantitatív kutatás során az adatokat statisztikai eljárással elemezzük, és számszerűsítjük. A kérdések statisztikai elemzéséhez a PASW Statistics 18 és a Microsoft Excel 2010 programot használjuk, melynek segítségével leíró elemzéseket készítünk. A kapott eredményekből diagramokat és táblázatokat készítünk, majd a hipotézisek ellenőrzésére fókuszálunk.

4.3. A MINTA LEÍRÓ ELEMZÉSE

A következőkben ismertetjük a kérdőívet kitöltők általános jellemzőit. Először elemezzük a válaszadó szervezetek típusait, majd a szervezet székhelyének régió szerinti megoszlását, továbbá foglalkozunk a szervezetek általános működésével, mely során kiemelten vizsgáljuk a válaszadók rendezvényszervezési szokásait. A kérdőív lezárása után láthatjuk (13. táblázat), hogy a kérdőívet érvényesen kitöltők közül nyolcvanegyen

⁵ A három személy mindannyian más intézményt képviseltek. A Csalán Egyesület önkéntes koordinátora, Győri Juditot kerestük fel először, majd Ferenczik Brigittát, a Karrier Iroda munkatársát, továbbá Fenyőfalvi Anettet a Balatonfüredi Yacht Klub irodavezetőjét.

válaszolták azt, hogy szervezetük a közhasznú, illetve kiemelten közhasznú szervezeti kategóriába sorolt⁶.

13. táblázat: A hazai rendezvényszervezéssel foglalkozó önkéntes fogadó szervezetek típusai

A fogadó szervezetek típusai	Gyakoriság	Százalék
<i>Közhasznú és kiemelten közhasznú szervezet</i>	81	75,0
<i>Nem közhasznú szervezet</i>	12	11,1
<i>Önkormányzati intézmény</i>	3	2,8
<i>Költségvetési szerv</i>	3	2,8
<i>Egyházi jogi személy</i>	2	1,9
<i>Közművelődési intézmény</i>	1	0,9
<i>Szociális, gyermekjóléti, gyermekvédelmi szolgáltató, intézmény</i>	1	0,9
<i>Közoktatási intézmény</i>	1	0,9
<i>Teljes minta</i>	108	100,0

Forrás: Saját szerkesztés

Ezt követi az új törvény (Civil törvény) beiktatásával önkéntes fogadó szervezetté válható nem közhasznú státuszú szervezetek tizenkét válaszadással. A többi törvényileg meghatározott kategória elenyésző számban jelenik meg kutatásunkban, ez annak tudható be, hogy a rendezvényszervezés csak kiegészítő jelleggel jelenik meg a szervezetek működési irányelvei között, nem szükséges a szervezetek fennállásához, kivéve, ha egy szervezet fő profilja a rendezvényszervezés (lásd: 2.1.2. alfejezetben).

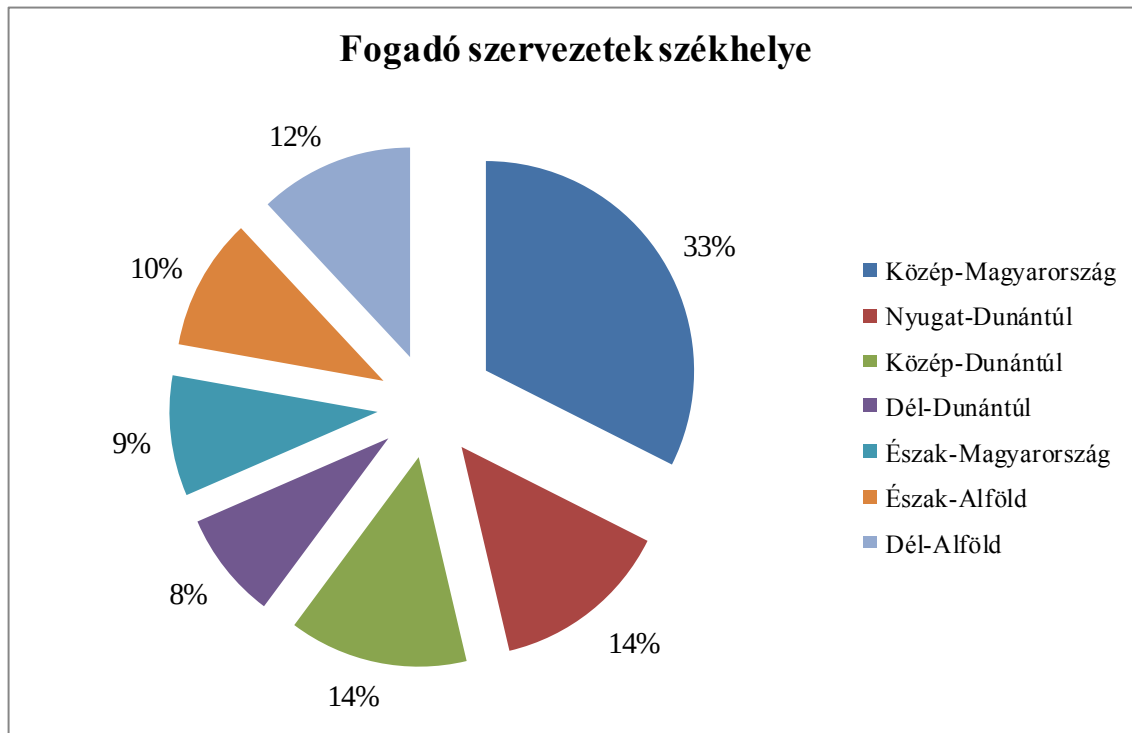
Fogadó szervezetek székhelye

Kutatásunk arra is fényt kíván deríteni, hogy a szervezetek melyik régióban tevékenykednek a legaktívabban. Előzetes várakozásaink szerint a közép-magyarországi régió fővárosunk miatt dominál a leginkább.

A 3. ábra jól tükrözi és alátámasztja az előbbi tényt, hogy a gazdaságilag frekvenciáltabb területeken, kiemelten a közép-magyarországi régióban található mintegy harminchárom százalékkal a legtöbb rendezvényszervezéssel foglalkozó önkéntes fogadó szervezet, ezt

⁶ A Civil Törvény a közhasznúságot egyfokozatúvá tette, aminek következtében a kiemelkedően közhasznú státusz megszűnt. A kérdőív elkészülésekor még nem tették egyszintűvé a közhasznúságot, így ezért szerepel benne a kiemelkedően közhasznú státusz is.

követi tizennégy-tizennégy százalékkal a nyugat- és közép-dunántúli régió. Meglepő, hogy a legkevesebb válaszadó Dél-Dunántúlt jelölte meg székhelyül, hiszen Pécs, mint kulturális „főváros” kiemelten fontos helyszínt szolgáltat számos rendezvénynek.



3. ábra: A hazai önkéntes fogadó szervezetek székhelye régió szerint

Forrás: Saját szerkesztés

Fogadó szervezetek munkaerő megoszlása

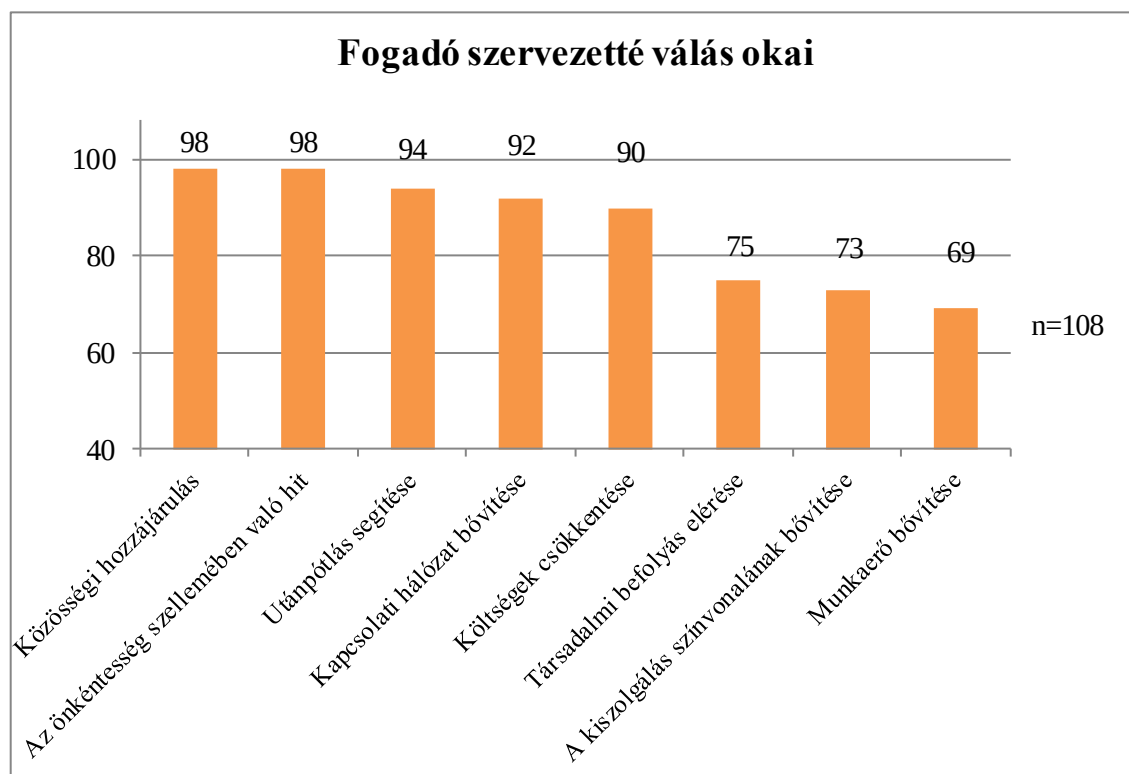
A munkaerő megoszlás szerint a szervezetek közel ötvenhárom százaléka (52,8 %) nem alkalmaz *teljes munkaidőben* munkaerőt. A kutatásban résztvevő szervezetek tizenegy százaléka két fizetett alkalmazottal dolgozik, ezt követi az egy fővel működők és három fővel működők aránya. Nagyobb szervezetek esetében azonban akár tíz fő fölött is lehetséges a fizetett, teljes munkaidős foglalkoztatottak száma. A kutatásban résztvevők válaszai szerint az egy szervezetre eső fizetett, teljes munkaidős alkalmazottak száma 3,8 fő. A fizetett és önkéntes munkaerőről szóló alponthan közölt adatok alapján elmondható, hogy az egy szervezetre eső munkaerő aránya nőtt 2010 óta.

A szervezetek szerint *önkéntes szerződéssel* jelen lévő önkéntesek száma összesen 1236 fő. Átlagosan az egy szervezetre jutó önkéntesek száma 11,44 fő. Ez a szám nem mutatja a rendezvényszervezéssel foglalkozó szervezetek teljes önkéntesi számát, hiszen ahogy a szakirodalmi feldolgozás áttekintése során is láttuk, nem szükséges minden esetben írásbeli szerződést kötni az önkéntesekkel. Mi csupán arra voltunk kíváncsiak, hogy hány

szervezet köt önkénteseivel szerződést. A vizsgálat során fény derült arra, hogy a fogadó szervezetek harminchárom százaléka nem kötött még ilyenfajta szerződést.

Fogadó szervezetté válás okai

Az előzetes szakirodalmi-feldolgozás során sorra vettük azokat a releváns okokat, amelyek miatt a hazai civil szervezetek önkéntes fogadó szervezetté váltak (lásd: 2.1.2. alfejezet Fogadó szervezetté válás okai alpont, 4. táblázat). Kutatásunk során magunk is kíváncsiak voltunk arra, hogy a rendezvényszervezéssel foglalkozók milyen okokból fogadnak önkénteseket. A 4. ábrán jól látható, hogy kutatásunkban résztvevő szervezetek főként társadalmi okokat és értékeket választottak motiváló erőként önkéntes fogadónak válásukkor.



4. ábra: A hazai rendezvényszervezéssel foglalkozó önkéntes fogadó szervezetek fogadó szervezetté válásának okai

Forrás: Saját szerkesztés⁷

⁷ Az elméleti rész során azért használtuk a kék színt az ábrákon, mert nemzetközi kutatásoknál a kék szín használata dominált. Mivel mi a hazai önkéntes szektort vizsgáljuk, ezért áttértünk a narancssárga színre, amely a hazai önkéntes tevékenységre felhívó anyagok domináns színe.

Kilencvennyolc szervezet szerint rendkívül fontos tényező volt a közösségi hozzájárulás lehetősége, illetve az önkéntes tevékenység szellemében való hit. Az viszont igencsak meglepő, hogy nyolccal kevesebb szervezet döntött úgy, hogy önkénteseket fogad, mert a szervezeti költségeket általuk csökkenthetik, így ez a szempont az ötödik helyre csúszott vissza a 2001-es kutatásokhoz képest. A 2001-es kutatásokkal való összehasonlítás alapján a szervezetek értékrendjei felcserélődtek, manapság sokkal fontosabbak a hozzáadott társadalmi értékek, pl. az új feltörekvők segítése, amely *Domokos és Czike* kutatásai (2010) alapján az utolsó helyen állt.

4.3.1. Az önkéntes fogadó szervezetek rendezvényszervezési szokásai

Az önkéntes fogadó szervezetek rendezvényszervezési szokásainak vizsgálatakor kiemelt figyelmet fordítunk a szervezetek *első rendezvényszervezési időpontjára*, majd a 2012-es évben előforduló rendezvények számára. Ezek után foglalkozunk a legnépszerűbb fogadó szervezeti rendezvények típusaival hatókör szerinti csoportosításával, majd áttérünk az önkéntes tevékenységi körök elemzésére.

A 14. táblázat szerint a kutatásban résztvevő önkéntes fogadó szervezetek legnagyobb hányada (33,4 %) a 2007-2012-es időszakban szervezett először rendezvényt. Ezt követi a 1991-től 2000-ig tartó időszak, mely feltételezhetően a rendszerváltás után bekövetkezett gyors szektornövekedésnek köszönhető. Rendkívül érdekes, hogy tizenhárom megkérdezett szervezet már 1991 előtt is szervezett rendezvényt, melyek közül a legkorábbi 1946-ban történt.

14. táblázat: A fogadó szervezetek első rendezvényének időpontja

Időszak	Gyakoriság	Százalék
1946-1990	13	11,9
1991-2000	32	29,9
2001-2006	27	25
2007-2012	36	33,4
Teljes minta	108	100

Forrás: Saját szerkesztés⁸

⁸ Az intervallumok kiválasztásánál a történelmi, gazdasági és önkéntes időszakokat tartottuk szem előtt. 1946-1990 időszak csupán néhány évet ölel fel, 1991-2000-es időszakban az önkéntesség még gyermekcipőben járt, majd az ezt követő időszakokat 6 éves intervallumokra osztottuk. Kutatásunk szempontjából ezt a felosztást láttunk helyénvalónak.

Az önkéntes fogadó szervezetek által szervezett rendezvények jellemzése

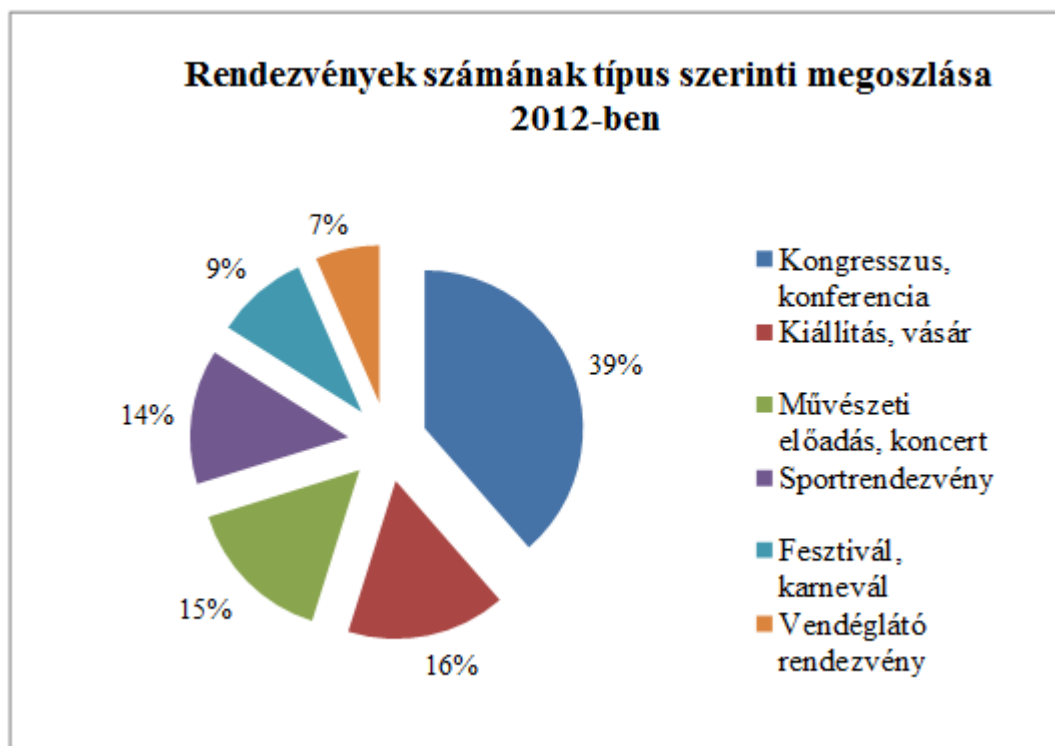
A továbbiakban arra voltunk kíváncsiak, hogy a 2012-es évben a szervezetek mennyi és milyen típusú rendezvényeket szerveznek, illetve arra is rá szeretnénk világítani, hogy összefüggés van az első rendezvény időpontja és a 2012-ben megszervezett rendezvények száma, továbbá hatóköre között.

A kérdőívet kitöltők szerint összesen 1437 rendezvény kerül megrendezésre a fogadó szervezetek által a 2012-es év során. A kutatás során vizsgáltuk a legkorábban és legkésőbb szervező fogadó szervezetek rendezvényi aktivitását. A tizenhárom 1946-1990 között szervező önkéntes fogadó szervezet arányaiban jóval több rendezvényt szervez 2012-ben, mint a 2007-2012-es időszakban kezdő harminchat szervezet. Ez annak a következménye, hogy a már jóval rutinosabb szervezők akár többféle típusú és számú rendezvényt is képesek egy adott idő alatt megszervezni. Alátámasztva az előbbi feltevésünket, kiszámoltuk az egy szervezetre jutó rendezvények számát, átlagosan harminckilenc rendezvényt szerveznek az 1946-1990-es időszakban kezdő szervezetek, míg a 2007-2012-ig terjedő időszakban kezdők megközelítőleg átlagosan tizenhatot.

Arra vonatkozóan, hogy milyen típusú rendezvényeket szerveznek a fogadó szervezetek, típuskategóriákat határoztunk meg (*lásd: 1. melléklet*), melyek között megtalálhatóak a kongresszus és konferencia típusú rendezvények, kiállítások és vásárok, különböző sportrendezvények, fesztiválok és karneválok, művészeti előadások, illetve vendéglátó rendezvények.

Az 5. ábra jól szemlélteti a szervezetek által szervezett rendezvények típusait és azok előfordulási megoszlását. A rendezvények közül kiemelten nagy százalékkal (39 %) jelennek meg a kongresszus, illetve konferencia típusú rendezvények. Ezt követően közel azonos százalékkal jelennek meg a kiállítások és vásárok (16 %), a művészeti előadások (15 %), illetve a sportrendezvények (14 %). A legkevesebb válasz a vendéglátó típusú rendezvényekre érkezett (7 %).

A kutatásunkat bővítettük arra vonatkozóan, hogy milyen hatókörű rendezvényeket szerveznek a fogadó szervezetek. Mivel túlságosan sok adat érkezett be, így csupán az első két legnépszerűbb rendezvénytípusra szűkítjük a hatókör szerinti vizsgálatunkat (2-3. *melléklet*).



**5. ábra: Az önkéntes fogadó szervezetek által szervezett rendezvények
számának típus szerinti megoszlása 2012-ben**

Forrás: Saját szerkesztés

A *kongresszus és konferencia* típusú rendezvényeknél a legmagasabb értéket a városi szintű rendezvények képviselik 141 megszervezett rendezvénnyel, majd ezt követi a kisebb közösségi és térségi rendezvények megoszlása. Ha a *kiállítás és vásár* típusú rendezvényeket vizsgáljuk, hasonlóan a kisebb hatókörűek jelennek meg a legnagyobb számban, a kisebb közösségi és városi rendezvények közel azonos (hetven-hatvankilenc) válaszadással állnak az első két helyen. A rendezvénytípusok vizsgálatánál észrevehető az a tendencia, hogy minél kisebb hatókörű egy rendezvény, annál több kerül megszervezésre.

A hipotézisnek megfelelően vizsgáltuk a hatókörök szerinti rendezvénytípusmegoszlást is az 1946-1990-es és 2007-2012-es időszakoknak megfelelően. A 15. táblázat kitűnően reprezentálja a két időszak különbségeit. A táblázat alapján felismerhető az, hogy az 1990 előttől szervezők jóval több, szélesebb hatókörű rendezvényt szerveznek. Ha csak a két legnagyobb hatókörű (európai és nemzetközi) rendezvényt vizsgáljuk, akkor már látható,

hogy az 1946-1990-es időszakban kezdők egy szervezetre jutó rendezvényi aránya többszörösen meghaladja a 2007-2012-es időszakban kezdőkét. Ezeknek az adatoknak a tudatában, elmondhatjuk, hogy az első hipotézis helytálló, esetünkben azok az önkéntes fogadó szervezetek, amelyek korábban kezdtek el rendezvényszervezéssel foglalkozni, jóval nagyobb rutinnal rendelkeznek, amit kamatoztatnak is a 2012-es évben.

15. táblázat: Az 1946-1990 és 2007-2012 időszakban kezdő rendezvényszervező fogadó szervezetek összehasonlítása

1946-1990 között szervező szervezetek			2007-2012 között szervező szervezetek		
Hatókör	Gyakoriság	Szervezeti megoszlás	Hatókör	Gyakoriság	Szervezeti Megoszlás
<i>Európai</i>	9	0,69	<i>Európai</i>	7	0,19
<i>Nemzetközi</i>	29	2,23	<i>Nemzetközi</i>	27	0,75
<i>Országos</i>	28	2,15	<i>Országos</i>	62	1,72
<i>Regionális</i>	46	3,54	<i>Regionális</i>	61	1,69
<i>Megyei</i>	41	3,15	<i>Megyei</i>	28	0,79
<i>Városi</i>	116	8,92	<i>Városi</i>	129	3,58
<i>Kisebb térségi</i>	51	3,92	<i>Kisebb térségi</i>	68	1,89
<i>Kisebb közösségi</i>	107	9,23	<i>Kisebb közösségi</i>	159	4,42
<i>Egyéb</i>	47	3,62	<i>Egyéb</i>	28	0,78
<i>Összes minta</i>	13	1,00	<i>Összes minta</i>	36	1,00

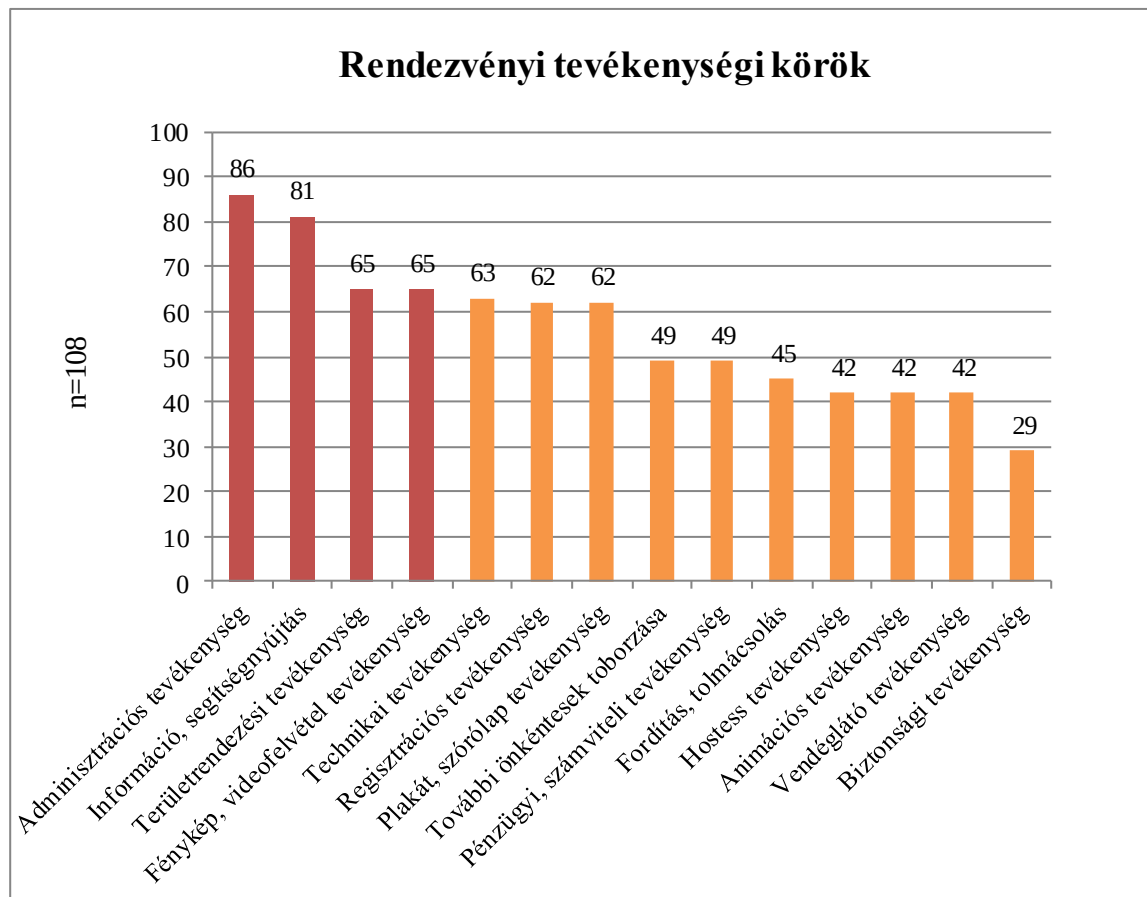
Forrás: Saját szerkesztés

Önkéntes tevékenységi körök a rendezvényeken

Az előzetesen meghatározott rendezvényi tevékenységi köröket tüntettük fel a kérdőívünkben (lásd: 1. melléklet), és arra kértük a kitöltőket, hogy csak azokat értékeljék, amelyek megjelennek a rendezvényeik során. Arra is kerestük kutatásunk során a választ, hogy melyek azok az önkéntes tevékenységi körök, amelyek a legtöbb rendezvényen megjelennek, továbbá arra is rákérdeztünk, hogy a tevékenységi körök ellátásához milyen kompetenciákra van szüksége az önkénteseknek (6. ábra). A következőkben ezeket a kutatási fázisokat és eredményeket ismertetjük.

Az adminisztrációs tevékenységek jelennek meg a legtöbb szervezet rendezvényén (összesen 86 szervezet) (7. ábra), második helyen csupán öt szervezeti különbséggel az információ- és segítségnyújtási tevékenység áll (8. ábra). Azonos értékkel (65 szervezet) jelennek meg a harmadik helyen a területrendezési, illetve a fényképek és videofelvételek

készítésének tevékenysége (9-10. ábra). Az utolsó helyen mindössze huszonkilenc válasszal a biztonsági tevékenységek állnak.

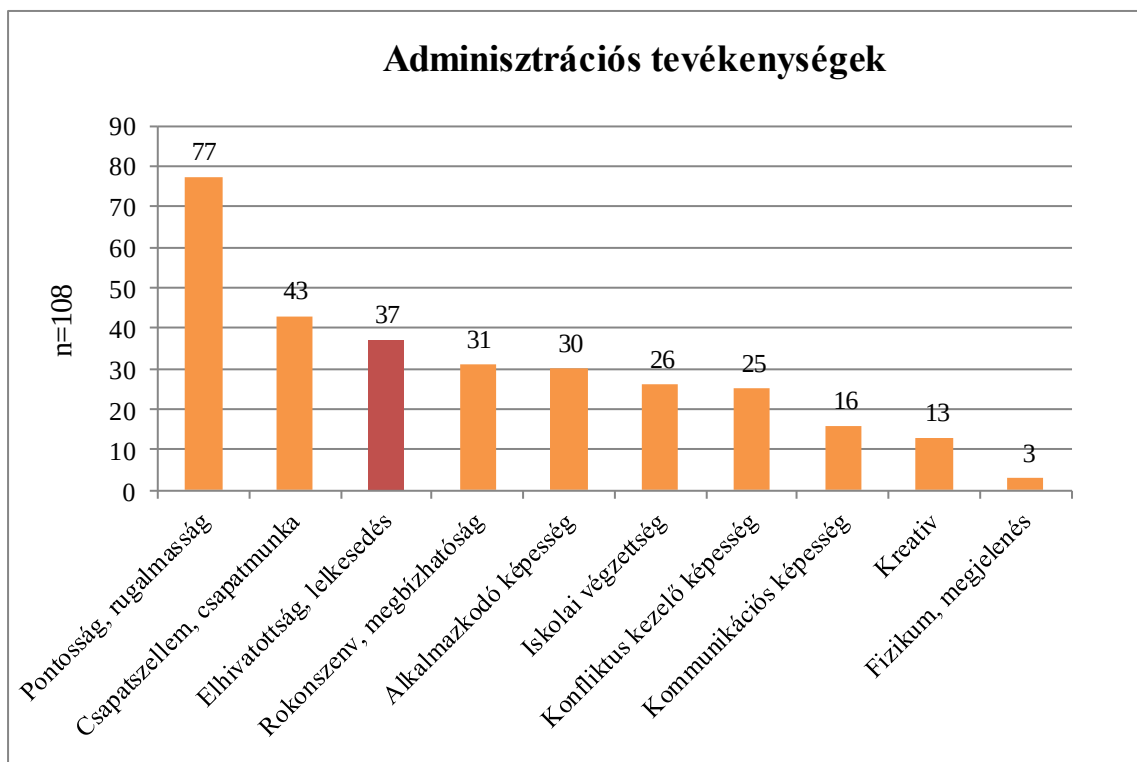


6. ábra: Az önkéntes fogadó szervezetek által szervezett rendezvényeken megjelenő tevékenységi körök

Forrás: Saját szerkesztés

A tevékenységi körök vizsgálatakor kiemelt figyelemmel kísértük azt a tényt, hogy a tevékenységek ellátására legtöbbször az önkénteseket elhivatottságuk alapján választják a fogadó szervezetek (lásd: 3.3.2. Kiválasztás szempontjai alfejezet). A következőkben az első három legnépszerűbb tevékenységi kört vizsgáljuk aszerint, hogy milyen kompetenciákra van szükségük az önkénteseknek az ellátásukhoz. Először az adminisztrációs tevékenységek szükséges képességeit tekintjük át.

Az *adminisztrációs tevékenységek* vizsgálata során az vehető észre, hogy az összegző 7. ábrán, a legfontosabb készség hetvenhét szervezet szerint a pontosság és rugalmasság, ezt követi a csapatmunkára való képesség, illetve a harmadik helyen megjelenik az általunk fókuszált készség, az elhivatottság és lelkesedés magára az önkéntes tevékenységre.



7. ábra: Adminisztrációs tevékenységek ellátásához szükséges kompetenciák és képességek

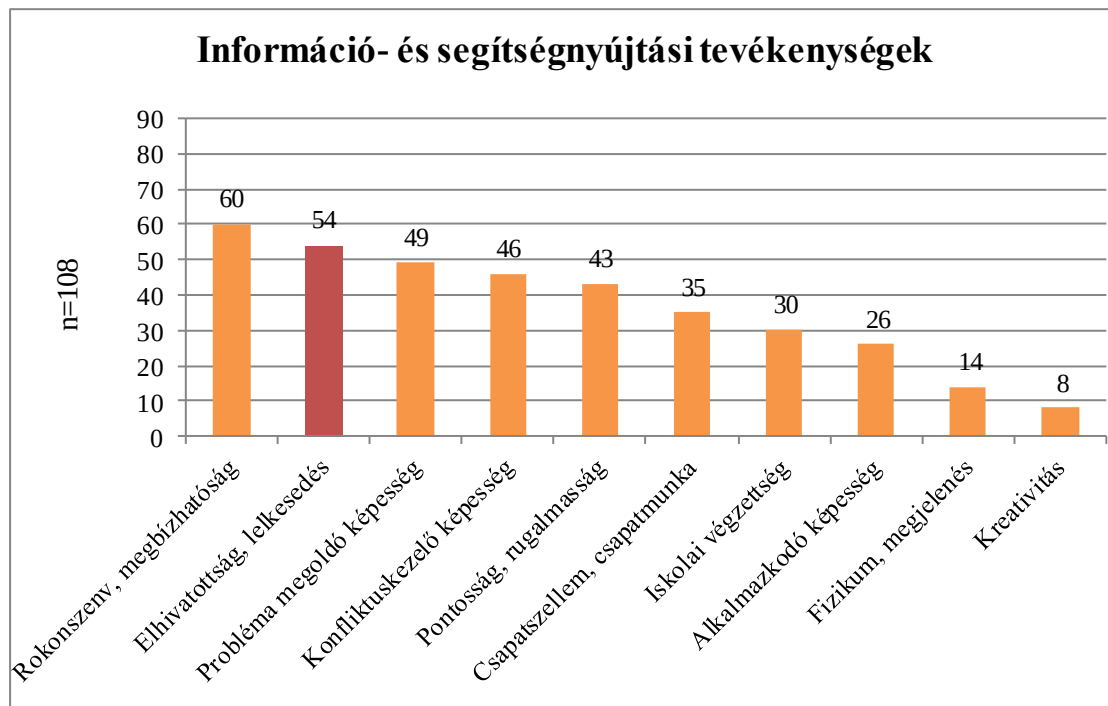
Forrás: Saját szerkesztés

Nem meglepő, hogy az önkéntesek iskolai végzettsége, illetve a fizikumuk és kreativitásuk kevésbé dominánsak a tevékenység elvégzésére, hiszen ezek nem kulcsfontosságú képességek az adminisztrációs feladatok ellátásához. Érdekes megvizsgálni a csapatmunkára való képesség szükségességét. A tevékenység jellegére utalhat e képesség megjelenése, hiszen az adminisztrációs munkák többnyire fázisjelleggel történnek. Az önkéntesek egymás között feloszthatják a tevékenységi fázisokat, például amíg az egyik önkéntes megcímzi a borítékot, addig a másik összehajtogatja a borítékba szánt anyagot. Ezek zökkenőmentes megvalósításához viszont mindenképpen szükséges a csapatmunka.

Az információ- és segítségnyújtási tevékenység vizsgálatakor (8. ábra) a legnagyobb értéket a rokonszenyesség és megbízhatóság kapta (hatvan szervezet szerint). A második legfontosabb tényező, amivel rendelkeznie kell egy önkéntesnek, ha információ- és segítségnyújtási tevékenységet szeretne végezni, pl. információs pultoknál vagy ügyfélszolgálaton a rendezvények lefutása alatt, az a szervezetek szerint az *elhivatottság*. Ez nem meglepő, mert a szervezetek is tisztában vannak azzal a ténnyel, hogy az

önkénteseken mindig látszódik a lelkesedés és elhivatottság, ami pozitív töltetet adhat a rendezvénynek.

A problémamegoldó képesség negyvenkilenc szervezet szerint szintén elengedhetetlen készség ahhoz, hogy megfelelően helyt tudjanak állni a tevékenység ellátása során. Számunkra igencsak meglepő, hogy mint az iskolai végzettség, illetve megjelenés nem tartozik a releváns képességek közé.

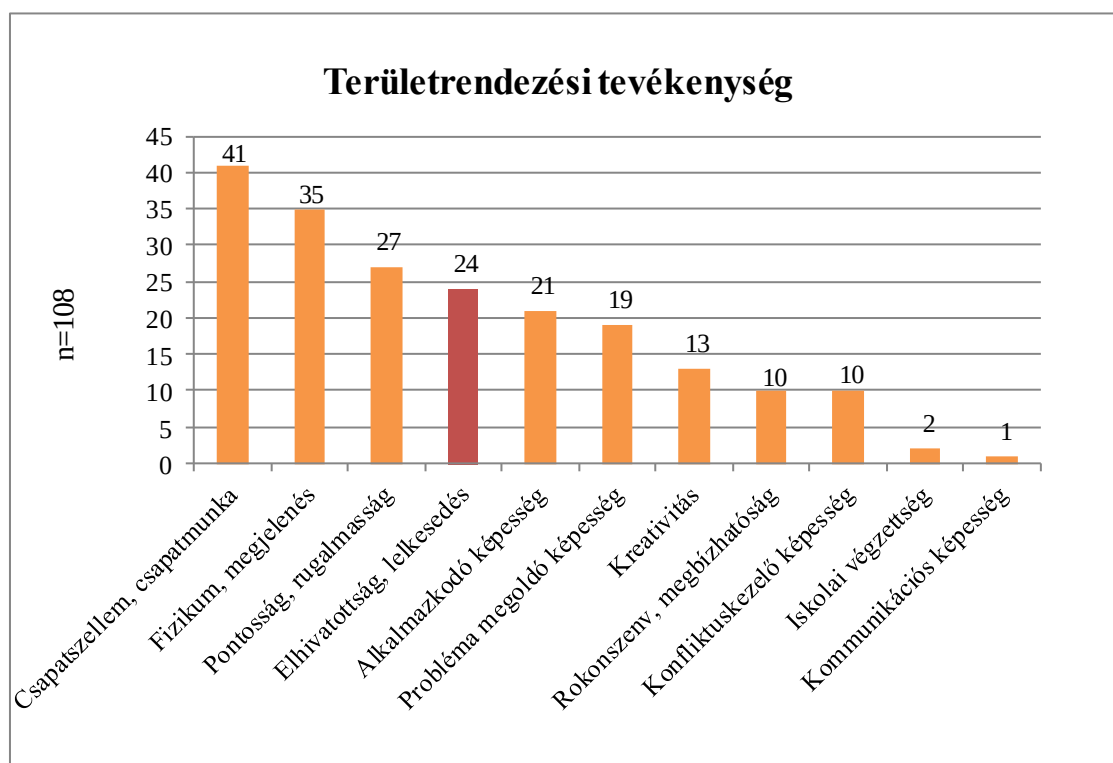


8. ábra: Az információ- és segítségnyújtási tevékenység ellátásához szükséges kompetenciák és képességek

Forrás: Saját szerkesztés

A harmadik legnépszerűbb tevékenységi körökként először a területrendezési tevékenységgel foglalkozunk mélyrehatóan (9. ábra), majd folytatjuk a fényképek és videofelvételek tevékenységének vizsgálatával (10. ábra).

A területrendezési tevékenységeknél, mint pl. elő- és utómunkák vagy takarítás esetén, negyvenegy szervezet szerint a legfontosabb a csapatmunkára való készség, hiszen egy területrendezési munkát biztosan nem egyedül kell végeznie, egymásra kell hagyatkozniuk, megosztani egymás között a feladatokat. Nem meglepő, hogy második helyen az önkéntesek fizikai képessége áll, továbbá fontos szempont a pontos munkavégzés is.



9. ábra: A területrendezési tevékenység ellátásához szükséges kompetenciák és képességek

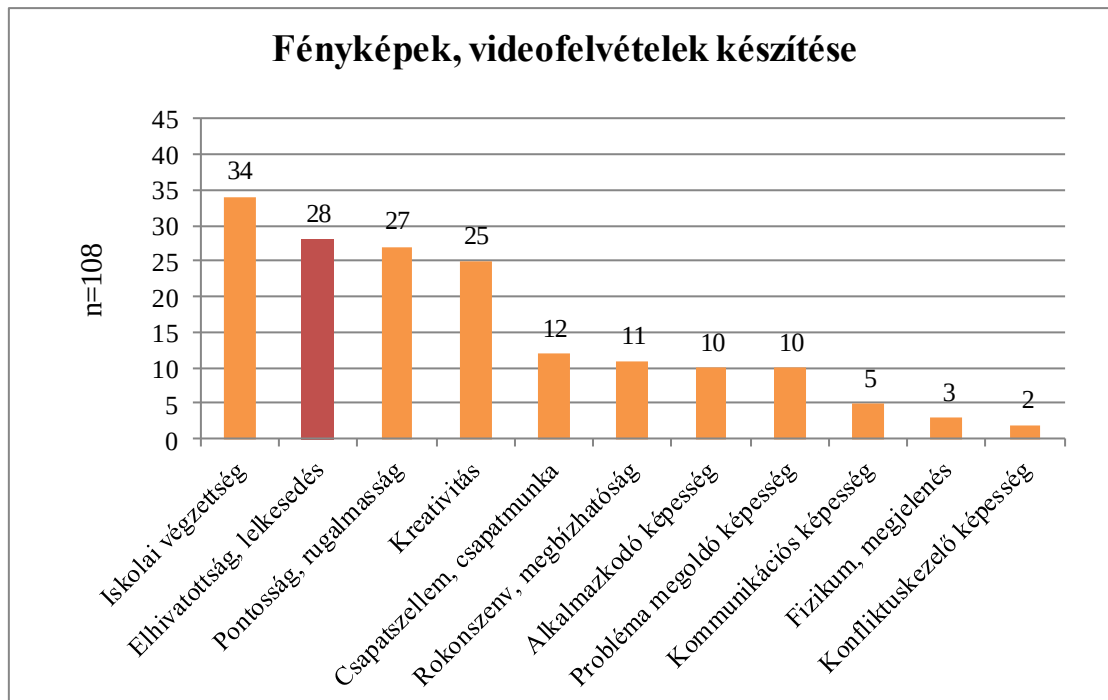
Forrás: Saját szerkesztés

Utolsó tevékenységi területként áttekintjük a *fényképek és videofelvételek készítésének tevékenységéhez* szükséges kompetenciák körét.

Ez a tevékenység egy technikai készséget is enged feltételezni, hiszen szükséges egyfajta tudás ahhoz, hogy az önkéntes megfelelően kezelje a fényképező, vagy video készüléket. Éppen ezért egyáltalán nem meglepő, hogy első helyen az iskolai végzettség áll harmincnégy válaszadással, majd ezt követi az elhivatottság és lelkesedés (28 szervezet szerint) értéke. Harmadik helyen pedig huszonhét szervezet szerint a pontosság és rugalmasság ténye áll.

A kutatás során felismertük azt, hogy az önkéntes fogadó szervezetek reálisan látják a kompetenciák és képességek szükségességét. A négy tevékenységi kör elemzése alapján elmondható, hogy minden tevékenység megfelelő teljesítéséhez elengedhetetlen érték az elhivatottság és lelkesedés, azonban a fogadó szervezetek mindig egy jóval fontosabb képességet, készséget emeltek előtérbe, aminek hiányában garantálható az elégedetlenség mindkét fél részéről. Ezek a tények cáfolják a második hipotézisünket. A rendezvényszervezéssel foglalkozó önkéntes fogadó szervezetek számára fontos, hogy az

önkéntesük elhivatott és lelkes legyen, mégis a tevékenységi körök megkövetelnek némi készséget és képességet, amit ők maguk nem hagyhatnak figyelmen kívül.



10. ábra: A fényképek és videofelvételek készítéséhez szükséges kompetenciák és képességek

Forrás Saját szerkesztés

4.4. A FOGADÓ SZERVEZETEK ÖNKÉNTES MENEDZSMENT ALKALMAZÁSI SZOKÁSAI

A rendezvényszervezéssel foglalkozó önkéntes fogadó szervezetek általános működési elemzése után foglalkozunk az önkéntes menedzsment egyes elemeivel. Először megvizsgáljuk azt, hogy a fogadó szervezetek alkalmaznak-e önkénteseik koordinálására munkaerőt, majd foglalkozunk mélyrehatóan azokkal a szükséges kompetenciákkal és képességekkel, amelyek elengedhetetlenek a megfelelő koordináló munkakör betöltéséhez. Továbbá kiemelten vizsgáljuk az önkéntes menedzsment toborzási és kiválasztási fázisait. Először a toborzási szokásaikat elemezzük lebontva a toborzási eszközökre és forrásokra, majd a kiválasztási fázissal foglalkozunk. A kutatási eredmények prezentálása után összehasonlítást végzünk a korábbi szakirodalmi kutatás elméleti irányelveivel.

4.4.1. A fogadó szervezetek önkéntes koordinálói

A száznyolc szervezet hetvenkét százaléka nem alkalmaz önkénteseik koordinálására munkaerőt, rendkívül meglepő, hiszen az önkéntes menedzsment (lásd: 2.2. alfejezet) egyik alappillére, hogy legyen egy személy, aki szervezeti szinten fogja össze az önkénteseket. Ezek az eredmények további kutatásokra ösztönzött bennünket, a kérdőív szerkesztése során arra is kíváncsiak voltunk, hogy az ÖKA által indított Képzési Programon⁹ hány szervezet vett részt, és ez összefüggésben áll-e a szervezeti koordináló munkaerő számával. A kutatásunk szerint húsz szervezet vett részt az előbb említett programon, mely közül hét válaszolta azt, hogy alkalmaz koordináló munkaerőt, tizenhárom pedig azt, hogy nem. Így nyugodtan kijelenthetjük, hogy a kettő között nincsen összefüggés, inkább attól függ, hogy alkalmaznak-e önkéntes koordinátort, hogy a szervezetek milyen módon épülnek fel. Nagy valószínűséggel szervezeti szinten mindenhol létezik valamilyen formában a koordináció, de nem elsődleges munkakörként.

Noha a szervezetek több mint hetven százaléka vallotta azt, hogy nincs koordinátoruk, mégis kíváncsiak voltunk arra, hogy a szervezetek szerint milyen *képességekkel és készségekkel* kell rendelkeznie egy jó önkéntes koordinátornak. A 16. táblázatban összefoglaltuk és összehasonlítottuk azokat a válaszokat a szerint csoportosítva, hogy szervezeti szinten működik koordináló, vagy sem.

A két csoport válaszadásai egy releváns pontban különböznek. Azok a szervezetek szerint, amelyek foglalkoztatnak önkéntes koordinátort, a legfontosabb kompetencia a jó kommunikációs képesség, közel kilencvenhét százalékuk egyetért ebben. Második helyen nyolcvan százalékos egyetértéssel az emberismeret képessége áll, míg a harmadikon a jó szervezői készség. Ha azokat a szervezeteket nézzük, ahol nincsen koordinátor, észrevesszük, hogy az emberismeret több mint tizenhat százalékkal megelőzi a kommunikációs képességet, majd ezt követi harmadik helyen a szervezői készség. Ha tovább vizsgáljuk az eredményeket, láthatjuk, hogy a többi készség közel azonos rangsort vesz fel, csupán a fellépés és kapcsolati tőke értéke cserél helyet egymással, de ez elhanyagolható különbségnek számít. A két csoport vizsgálata során elmondható az, hogy a három legfontosabb kompetencia és készség, amivel rendelkeznie egy önkéntes koordinátornak a jó kommunikációs képesség, az emberismeret és a jó szervezői képesség.

⁹ A Képzési Program 2008. 02. 01-től működik. Célja, hogy a fogadó szervezetek megfelelően szervezzék és menedzseljék önkénteseiket, melynek egyik alapmodulja az önkéntes koordinálók feladatai és felelősségei.

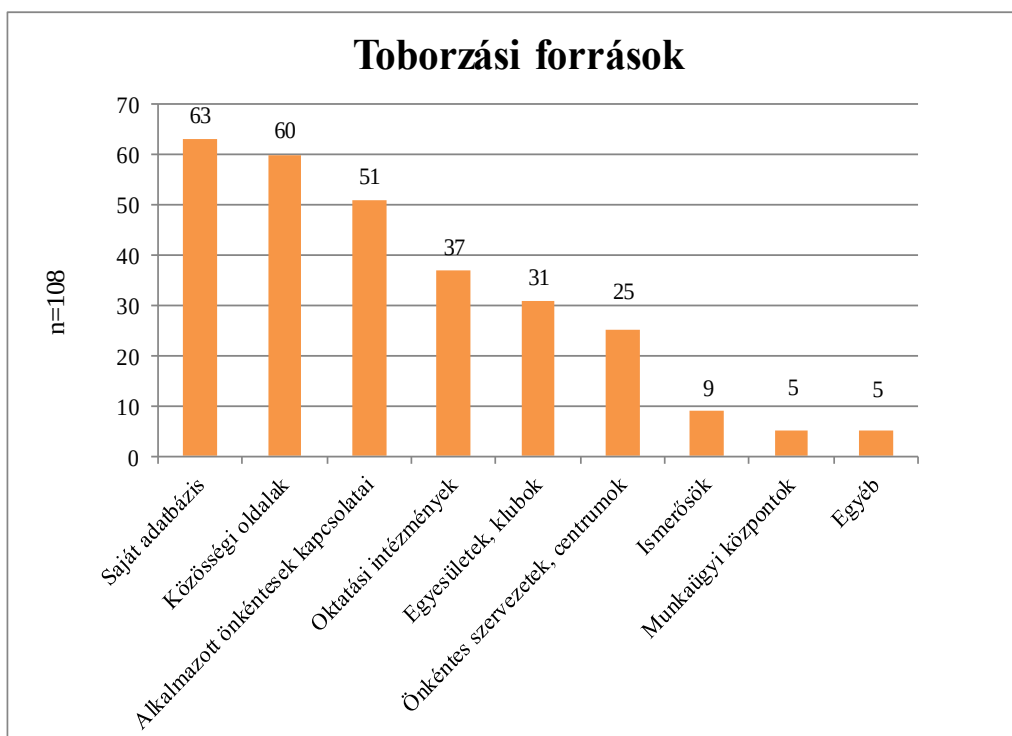
16. táblázat: Az önkéntes koordinálók képességei és kompetenciái

Önkéntes koordinátor van			Önkéntes koordinátor nincs		
Képességek	Gyakoriság	Százalék	Képességek	Gyakoriság	Százalék
<i>Jó kommunikációs képesség</i>	29	96,7	<i>Emberismeret</i>	69	88,5
<i>Emberismeret</i>	24	80,0	<i>Jó kommunikációs képesség</i>	56	71,8
<i>Szervezői készség</i>	22	73,3	<i>Szervezői készség</i>	46	59,0
<i>Határozottság</i>	22	73,3	<i>Határozottság</i>	36	46,2
<i>Csapatmunkára való képesség</i>	21	70,0	<i>Csapatmunkára való képesség</i>	35	44,9
<i>Vezetői képesség</i>	15	50,0	<i>Vezetői képesség</i>	31	39,7
<i>Konfliktuskezelő képesség</i>	12	40,0	<i>Konfliktuskezelő képesség</i>	27	34,6
<i>Fellépés</i>	9	30,0	<i>Kapcsolati tőke</i>	21	26,9
<i>Kapcsolati tőke</i>	6	20,0	<i>Fellépés</i>	21	26,9
<i>Alkalmazkodó képesség</i>	6	20,0	<i>Alkalmazkodó képesség</i>	13	16,7
<i>Egyéb</i>	0	0,0	<i>Egyéb</i>	7	9,0
<i>Összes minta</i>	30	100,0	<i>Összes minta</i>	78	100,0

Forrás: Saját szerkesztés

4.4.2. A fogadó szervezetek toborzási szokásai

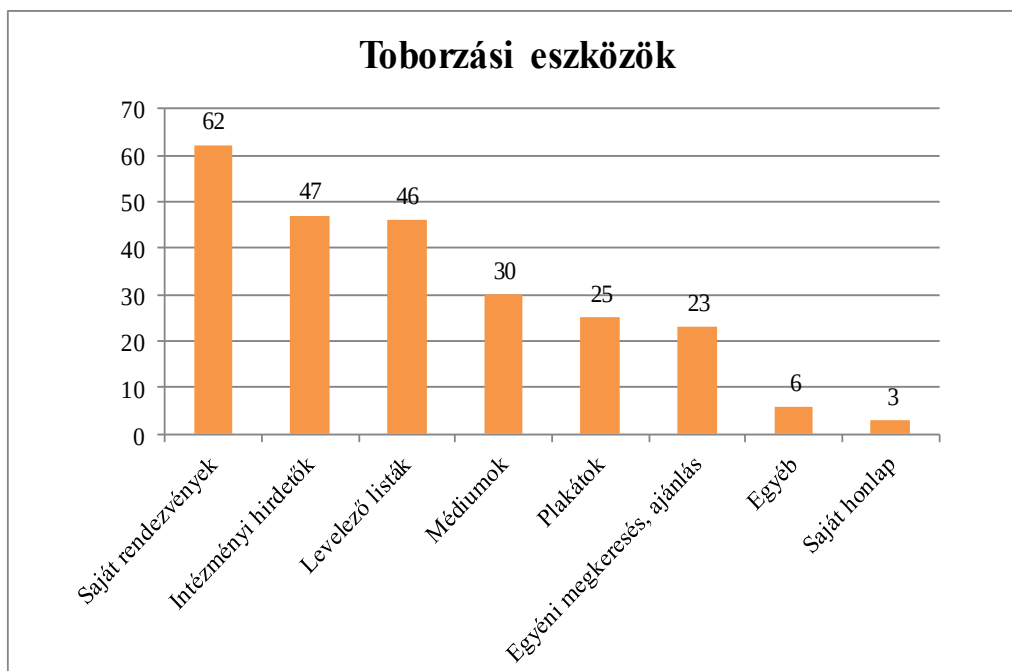
A szervezetek által alkalmazott toborzási források vizsgálatakor azt az eredményt kaptuk, hogy hatvanhárom szervezet elsődleges toborzási forrása a saját adatbázisa. A közösségi oldalak a második helyen szerepelnek és csupán három szervezet választja el attól, hogy az elsődleges önkéntes forrás legyen. A facebook, a twitter és egyéb internetes közösségi oldalak térnyerésével jóval könnyebbé vált az adatszolgáltatás és a célközönség elérése. A kutatás pedig bizonyítja, hogy ezzel maguk a fogadó szervezetek is tisztában vannak, és igyekeznek minél jobban kihasználni. Nem elhanyagolható ötvenegy szervezet szerint a már a már alkalmazott önkéntesek kapcsolatai sem, hiszen ők maguk lehetnek a leginkább tisztában ismerőseik rátermettségével és képességeivel.



11. ábra: Az önkéntes fogadó szervezetek toborzási forrásai

Forrás: Saját szerkesztés

A következőkben pedig áttérünk a *toborzási eszközök* adatfelvételére (12. ábra).



12. ábra: Az önkéntes fogadó szervezetek toborzási eszközei

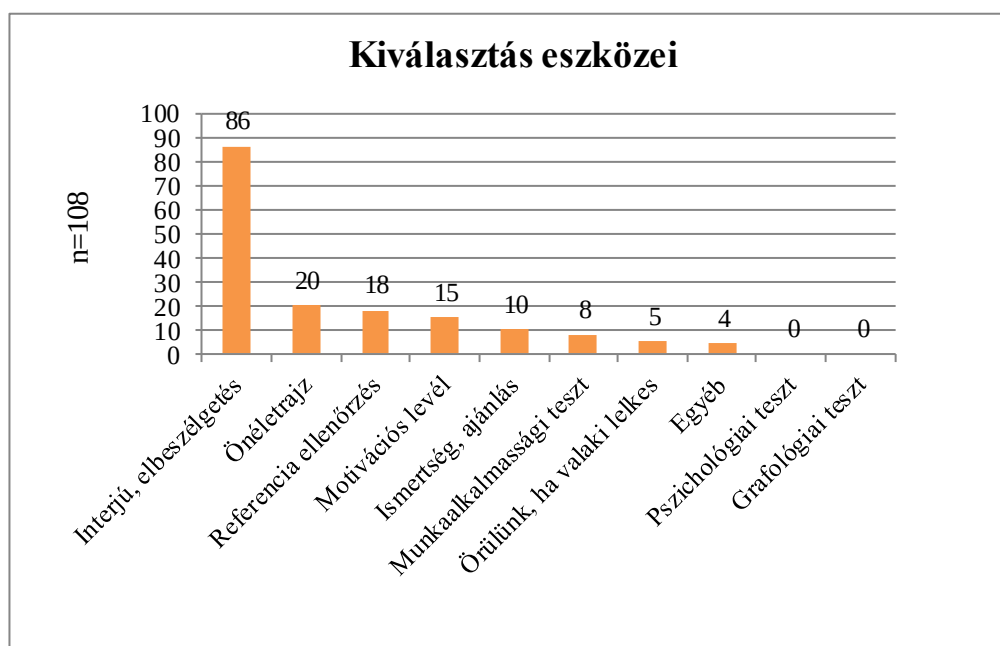
Forrás: Saját szerkesztés

A legtöbb szervezet (hatvankettő) szerint a saját rendezvényeiket használják fel toborzó tevékenységükhöz. Másodsorban a különböző intézmények hirdetőin (pl. egyetemek, főiskolák, középiskolák) helyezik el toborzó felhívásukat. Fontos megemlítenünk az egyéni megkeresés és ajánlás eszközét, huszonhárom szervezet emelte ki toborzó tevékenységük szempontjából relevánsnak.

4.4.3. A hazai önkéntes fogadó szervezetek kiválasztási szokásai

Ebben az alfejezetben vizsgáljuk a fogadó szervezetek önkéntes kiválasztási fázisát, amely során felmérjük azt, hogy a szervezetek a tevékenységi körökre valóban a szükséges kompetenciák szerint választják ki az önkénteseiket. Ezek után pedig górcső alá vesszük a legnépszerűbb kiválasztási módszereket.

A vizsgálatok alapján azt mondhatjuk, hogy a szervezetek hetven százaléka az önkéntes *tevékenységi körökhöz igazodó szempontrendszer* alapján választják ki a potenciális segítőiket. Harminc százalékuk örül, ha egyáltalán van olyan, aki érdeklődik az önkéntes tevékenység iránt, így azonnal, semmilyen kiválasztási fázis nélkül fogadják a jelentkezőket.



13. ábra: A rendezvényszervezéssel foglalkozó önkéntes fogadó szervezetek kiválasztási eszközei

Forrás: Saját szerkesztés

A *kiválasztási eszközök* vizsgálatakor igen kiugró eredményt tapasztaltunk (13. ábra). Nyolcvanhat szervezet bevallása szerint alkalmazza önkénteseik kiválasztásakor az interjú és elbeszélgetés eszközét. Ezt követően csak csekély szervezeti arányok olvashatóak le a diagramról: önéletrajzok, illetve referenciák ellenőrzése (20-18 szervezet szerint). Az eszközök mélyebb vizsgálatakor észrevettük, hogy minél összetettebb és komolyabb eszköz, mint pl. pszichológiai és grafológiai teszt, annál kevésbé alkalmazzák a szervezetek. Ez alátámasztja a korábban a szakirodalmi feldolgozás során (lásd: 3.3.1. alfejezetben) felismert bonyolultsági tényező fontosságát az önkéntesek kiválasztásánál.

4.4.4. A kutatási eredmények összehasonlítása az elméleti irányelvekkel

Ebben az alfejezetben ismertetjük a harmadik hipotézisnek megfelelően az önkéntes menedzsment elméleti meghatározásai és a kutatási eredmények által generált hasonlóságokat és különbségeket. A 17. táblázat kiválóan bemutatja az általunk végzett kutatási eredmények és az előzetesen összefoglalt önkéntes menedzsment elméleti irányelvek összehasonlításának elemeit, ezen felül tartalmazza a hipotézis ellenőrzéséhez szükséges információkat.

A *toborzási fázis* vizsgálatakor a hazai rendezvényszervezéssel foglalkozó önkéntes fogadó szervezetek válaszadásai alapján elmondható, hogy a szervezetek a személyes toborzási eszközöket preferálják költséghatékonyságuk miatt. A szakirodalmi irányelvek szerint a leghatékonyabb, ha a személyes toborzási eszközöket alkalmazzák a szervezetek, hiszen ezek által könnyebben és olcsóbban tudják bevonzani az önkénteseiket (lásd: 3.2. Toborzás alfejezetben), mely irányelvet a kutatásunk alátámaszt. A toborzási források vizsgálatakor viszont különbséget véltünk felfedezni. *Hrabovszki és társai* (1997) szerint a legnépszerűbb toborzási forrás az alkalmazott önkéntesek kapcsolatai, amely esetünkben csak a harmadik legnépszerűbb volt, ugyanis megelőzte a saját adatbázisoknak és a közösségi oldalak tagjainak eszköze (lásd: 12. ábra).

A *kiválasztási fázis* elemzéséhez két ismérvet használtunk fel: a kiválasztási szempontokat, illetve a kiválasztási eszközöket (lásd: 3.3. Kiválasztás alfejezetben). A kiválasztási szempontok vizsgálata során azt az eredményt kaptuk felmérésünkkor, hogy az önkéntes fogadó szervezetek a tevékenységi körökhöz igazodó szempontrendszerrel használnak a kiválasztási fázisukkor, tehát figyelembe veszik a tevékenységi körök ellátásához szükséges kompetenciák és képességek körét. Ez teljes mértékben eltér az elméleti irányelvekben meghatározottaktól, miszerint a fogadó szervezetek gyakran nem

veszik figyelembe a tevékenységi kör igényeit. Ha viszont a kiválasztási eszközökre áttérünk, egyezéseket fedezhetünk fel az elmélet és a gyakorlat között. A szakirodalom szerint attól függ, hogy a szervezetek milyen eszközt alkalmaznak, hogy a tevékenységi körök mennyire bonyolultak, továbbá a legnépszerűbb kiválasztási eszközök az elbeszélgetések és interjúk. A hazai önkéntes fogadó szervezetek teljes mértékben alátámasztják ezeket az elméleti irányelveket (lásd: 13. ábra).

Harmadik fő összehasonlítási elemként az *önkéntes koordinátori munkakört* választottuk. *Ochman és Jordan* (1997: 10) szerint az önkéntes koordinátori munkakör rendkívül fontos, mégis sokszor szervezeten belül is alábecsült. Ezt a sajnálatos tényt alátámasztottuk a kutatásunkkal, hiszen a hazai rendezvényszervezéssel foglalkozó fogadó szervezetek hetven százaléka nem alkalmaz koordinátort ma sem. A koordinátori kompetenciákat és képességeket vizsgálva felismertük, hogy a szakirodalom szerint és a gyakorlat szerint is a legfontosabb az emberismeret és a szervezői készség.

A hét ismérv összehasonlítása során 5:2 arányban azt tapasztaltuk, hogy a hazai önkéntes fogadó szervezetek követik az önkéntes menedzsment alkalmazásának elméleti irányelveit, így a hipotézist sikeresen alátámasztottuk. A kiválasztási szempontrendszer ismérvének elméleti megközelítésének cáfolata pedig azt mutatja, hogy az önkéntes fogadó szervezetek fejlődnek, foglalkoznak azzal, hogy minél hatékonyabban tudjanak összedolgozni az önkénteseikkel.

17. táblázat: Az önkéntes menedzsment elméleti irányelveinek az összehasonlítása a gyakorlatban megjelenő irányelvekkel

Összehasonlítási elem	Elméleti irányelv	Gyakorlati megjelenés	Eredmény
<i>Toborzás</i>			
<i>Toborzási eszközök</i>	Személyes toborzási eszközök használati hatékonysága.	A fogadó szervezetek személyes toborzási eszközöket használnak, költséghatékonyság miatt.	Egyezőség
<i>Toborzási források</i>	Legnépszerűbb forrás: az alkalmazott önkéntesek kapcsolatai.	Legnépszerűbb forrás: saját adatbázisok.	Különbözőség
<i>Kiválasztás</i>			
<i>Kiválasztás szempontrendszer</i>	Nem foglalkoznak legtöbbször a tevékenységi körök kompetenciáival.	Foglalkoznak a tevékenységi körök kompetenciáival.	Különbözőség
<i>Kiválasztás eszköze</i>	Bonyolultság szerint választva.	Bonyolultság szerint választva.	Egyezőség
	Legnépszerűbb eszköz: Elbeszélgetés, interjú.	Legnépszerűbb eszköz: Elbeszélgetés, interjú.	Egyezőség
<i>Önkéntes koordinátor</i>			
<i>Önkéntes koordinátori munkakör</i>	Alábecsült munkakör.	Nagyon kevés szervezetnél jelenik meg, alábecsült a fontossága.	Egyezőség
<i>Koordinátori kompetenciák</i>	Emberismeret, szervezői készség.	Jó kommunikációs képesség, emberismeret, szervezői készség.	Egyezőség

Forrás: Saját szerkesztés

5. ÖSSZEFOGLALÁS

Az elméleti rész megírása során a logikus gondolatmenetre törekedtünk. Először az önkéntesség fogalmi meghatározásaival, értelmezéseivel és kutatásaival foglalkoztunk, majd áttértünk a második releváns kutatási területünkre, az önkéntes menedzsmentre. Az elméleti rész elkészítése során teljes képet kaptunk az önkéntesség helyzetéről európai és hazai viszonylatban, továbbá az önkéntes menedzsment nélkülözhetetlen elemeiről is.

A kutatásunk során feltártuk a hazai önkéntes fogadó szervezetek rendezvényszervezési és önkéntes erőforrás menedzsment alkalmazási szokásait, melyek elemzése során arra jutottunk, hogy a hazai fogadó szervezeti szektor fejlődési szakaszban áll. A kutatásunk során felismertük, hogy a rendezvényszervezéssel foglalkozó önkéntes fogadó szervezetek rengeteg típusú és számú rendezvényt szerveznek, tapasztalataikat folyamatosan bővítik. Megcáfoltuk, hogy a fogadók leginkább csak lelkesedésük alapján választják ki önkénteseiket, továbbá kutatásunk során alátámasztottuk, hogy a szervezetek tisztában vannak az önkéntes menedzsment fontosságával. A szervezetek napjainkra felismerték már azt, hogy önkénteseiket menedzselni és támogatni kell a program tervezési fázisától egészen addig, amíg az önkéntes tevékeny a szervezetben. Ez a felismerés elindította a fejlődési úton a fogadó szervezeteket, azonban még számos kiaknázatlan területe létezik az önkéntes menedzsmentnek, amelyek alkalmazása során tökéletesíthetik munkájukat.

Jelen kutatás a hazai önkéntes fogadó szervezetek munkáját hivatott támogatni. Kutatási vizsgálatainkat, tapasztalatainkat felhasználva reméljük, hogy segítséget nyújthatunk mindazon szervezeteknek, akik nem tudják hogyan is fogjanak hozzá egy sikeres önkéntes program összeállításához.

A kutatás végeztével megfogalmaztunk néhány hasznos tanácsot az önkéntes fogadó szervezeteknek, amely támpontot adhatnak a további munkájukhoz. Ezek a következők:

- Az önkéntes koordinátorok munkájának megbecsülése rendkívül fontos. Hagyjunk neki kellő munkaidőt arra, hogy foglalkozzon az önkéntesekkel. Ha az önkéntesek elhanyagolva érzik magukat, az kihat tevékenységük elvégzésére és akár a szervezet elhagyását is eredményezheti.
- A toborzási eszközök és források kiválasztásánál mindig vegyük figyelembe a szervezet profilját és az elérendő potenciális önkéntes célcsoportot! Ha ezt nem tesszük meg, akkor valószínűsíthető, hogy kárba vész a befektetett energiánk.

- Mindig ismerjük meg az önkénteseink motivációját!
- Nagyon fontos, hogy az önkéntesek lelkesek és elhivatottak legyenek, azonban a tevékenységi körök elvégzéséhez szükséges kompetenciákat és készségeket mindenképpen figyelembe kell venni a kiválasztásnál.

A tanulmány elkészítése során saját tudásunk is számos új szemlélettel bővült, elhivatottságunk és lelkesedésünk, tudásvágyunk arra ösztönöz bennünket, hogy a jövőben újabb és újabb kutatásokat, vizsgálatokat készítsünk. Úgy gondoljuk, hogy a nonprofit szektor olyan értékekkel rendelkezik, melyek társadalmunk alappilléreit képezik. Szeretnénk magunk is részt venni ezeknek az értékeknek a megteremtésében, segíteni a fejlődést, amely során hazánk összes állampolgárának életében fontos és vitathatatlan részét fogja képezni az önkéntes tevékenység.

IRODALOMJEGYZÉK

A közérdekű önkéntességről szóló 2005. évi LXXXVIII. Törvény [2005]

<http://www.onkentes.hu/cikkek/2005-evi-lxxxviii-toerveny-koezerdeku-onkentes-tevekenysegről-0> (letöltve: 2011. október 27.)

Bartal, A. (2008): Önkéntesek és nem-önkéntesek jellemzői a 2008. évi Európai Érték Vizsgálat tükrében – avagy, aki önkéntes az nagyobb valószínűséggel boldogabb és elégedettebb?

http://volunteermotivation.hu/downloads/ONK_NEMONK_BAM2009.pdf (letöltve: 2012. március 09.)

Bowdin, G.-O'Toole, W.-McDonell, I.-Allen, J.-Harris, R. (2006): Event Management. 3rd ed. Butterworth-Heinemann, Oxford

Czike, K.-Kuti, É. (2006): Önkéntesség, jótékonyág, társadalmi integráció. Nonprofit kutatócsoport és Önkéntes Központ Alapítvány, Budapest

<http://onkentes.hu/sites/default/files/attachment/3/npkuticzikekonyv.pdf> (letöltve: 2012. május 15.)

Czike, K.-Bartal, A. (2004): Nonprofit szervezetek és önkéntesek – új szervezeti típusok és az önkéntes tevékenységet végzők motivációi. Pázmány Péter Katolikus Egyetem, Piliscsaba. <http://onkentes.hu/sites/default/files/attachment/3/zarotanvegleges041215.pdf> (letöltve: 2012. május 15.)

Czike, K.-Ivánku, Zs. (2010): Online kutatás az önkéntességről a lakosság körében. KAI Consulting Kft, Budapest.

<http://www.onkentes.hu/sites/default/files/attachment/3/onlinekutatasazonkentessegrolzarotan.pdf> (letöltve: 2012. május 15.)

Connors, T. D. (2011): The Volunteer Management Handbook: Leadership Strategies for Success. Wiley Nonprofit Law, Finance and Management Series, 235.

Domokos, T. (2001): Civil szervezetek az önkéntességről. Kutatási jelentés, Echo Survey Szociológiai Kutatóintézet, Budapest

Farell, J. M.-Johnston, M. E.-Twynam, G. D. (1998): Volunteer motivation, satisfaction, and management at an elite sporting competition. Journal of Sport Management 12, 288-300 o.

Farkas, F.-Karoliny, M.-László, Gy.-Poór, J. (2009): Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv. CompLex Kiadó Jogi és Üzleti Tartalomszolgáltató Kft., Budapest

Farkas, K.-Hegedűs, A.-Katona, B.-Máhl, Zs.-Mátyus, A.-Molnár, Á. K. (2012): Előtérben a háttér – Az önkéntesség Magyarországon. Vezetéstudomány XLIII. évfolyam 4. szám 62-67 o.

F. Tóth, A.-Nagy, Á. (2009): Humán infrastruktúra-önkéntesség. Civil Szemle 2009. VI. évfolyam 1-2.szám 59-77 o.

Goldblatt, J.-Matheson, C. M. (2009): Volunteer Recruitment and Retention: an Australia-USA Comparison. In: Baum et al. (szerk.): People and Work in Events and Conventions, 138-153 o.

Grajczár, I.-Szikszai, S. (2005): ÖTLET 2005 Program Zárótanulmány, Budapest: Önkéntes Központ Alapítvány.
<http://www.otletprogram.hu/sites/default/files/attachment/3/microsoftwordzarotanutmanyvegleges.pdf> (letöltve: 2012. október 18.)

Holmes, K.-Smith, K. (2009): Managing volunteers in tourism - Attractions, destinations and events. Butterworth-Heinemann, Oxford

Hrabovszki, M.-Máthé, O.-Lencső, R. (1997): Kézikönyv az önkéntességről.
<http://www.okotars.hu/sites/default/files/onkentes.pdf> (letöltve: 2012. június 13.)

KSH (2007): Nonprofit szervezetek Magyarországon. Budapest

KSH (2010): A nonprofit szervezetek önkéntes segítőinek főbb mutatói szervezeti forma szerint. http://www.ksh.hu/docs/hun/xtabla/nonprofit/tablnpr10_20.html (letöltve: 2012. július 08.)

Kucsera, T. G. (2006): Kézikönyv civileknek. Nem Állami Felsőoktatási Intézmények Országos Régiója Egyesület, Budapest

Mair, J. (2009): The Events Industry: the Employment Context. In: Baum et al. (szerk.): People and Work in Events and Conventions, 3-16 o.

Murányi, M. (2003): Önkéntes menedzsment. In: Önkéntesség Magyarországon konferenciakötet, 35.-44 o., Önkéntes Központ Alapítvány, Budapest

Ochman, M.-Jordan, P. (1997): Volunteers: A Valuable Resource. Johns Hopkins University Institute for Policy Studies, Baltimore, Maryland

Önkéntes Központ Alapítvány (2006): Útmutató az önkéntes törvényhez – amit a fogadó szervezeteknek tudniuk érdemes A közérdekű önkéntes tevékenységről szóló törvényről.
http://www.civil.info.hu/uploaded/documents/Onkentes/20070117100919_20070110_Onkentes_Utmutato.pdf (letöltve: 2012. október 28.)

Önkéntes Központ Alapítvány (2012): (2012.02.21.) Minden civil szervezet fogadhat önkéntest a közérdekű önkéntes törvény alapján.
<http://www.onkentes.hu/hirek/minden-civil-szervezet-fogadhat-onkentest-koezerdeku-onkentes-toerverny-alapjan> (letöltve: 2012. május 14.)

Önkéntes Központ Alapítvány (n.d.): Az ÖTLET program célja.
<http://www.otletprogram.hu/cikkek/program-celja> (letöltve: 2012. október 18.)

Péterfi, F. (2003): Az önkéntességről. In: Önkéntesség Magyarországon konferenciakötet, 7-15 o., Önkéntes Központ Alapítvány, Budapest

Raffai, Cs. (2005): Rendezvényszervezés. Előadás és szeminárium. Kiegészítő anyagok. Veszprémi Egyetem, Turizmus Tanszék, Veszprém

Salamon, L.M.-Sokolowski, S.W.-List, R. (2003): A civil társadalom „világnézetben”. Civitalis Egyesület, Budapest - Eredeti: Global Civil Society An Overview - Fordította: Haiderné Végh Zsuzsanna

Smith-Bucklin&Associates (1997): Átfogó nonprofit menedzsment. CO-NEX, Budapest

Szigeti, F. A. (2003): Az önkéntesség szerepe a fejlett piaci gazdaságban. Budapest: ELTE BTK.
<http://onkentes.hu/sites/default/files/attachment/3/azonkentessegszerepeafejlettpiacgazdasagban.pdf> (letöltve: 2012. május 15.)

Van der Wagen, L. (2009): Human Resource Management for Events managing the event workforce. Butterworth-Heinemann, Oxford

Varga, Zs. (2005): Önkéntes program menedzsment. In: Sikeres Önkéntes Programok a Gyakorlatban, 117-127 o. Önkéntes Központ Alapítvány, Budapest

Volunteering in the European Union, Educational, Audiovisual & Culture Executive Agency, Final Report. GFK (2010)

http://www.onkentesseg2011.hu/letoltheto/volunteering_in_the_european_union.pdf

(letöltve: 2012. május 14.)

Wilensky, H. L. (1981): Voluntary Agencies in the Welfare State. University of California, Berkely-Los Angeles-London

Wilson, J. (2000): Annual Review of Sociology. Volunteering 26., 215-240 o.

Weightman, J. (2004): Managing People 2nd edition. Chartered Institute of Personnel and Development, London

MELLÉKLETEK

1. melléklet

Önkéntesek a rendezvényszervezésben!

A kérdőív az önkénteseket fogadó szervezetek rendezvényszervezési tevékenységéhez kapcsolódó toborzási és kiválasztási folyamatokat vizsgálja.

I. Általános információk a fogadó szervezetek működéséről

1. A fogadó szervezet típusa

Közérdekű önkéntes törvény (2005. évi LXXXVIII. törvény 3.§) és a Civil törvény (2011. évi CLXXV. 159.§) alapján

- ☐ Önkormányzati intézmény
- ☐ Költségvetési szerv
- ☐ Közhasznú és kiemelten közhasznú szervezet
- ☐ Nem közhasznú szervezet
- ☐ Egyházi jogi személy
- ☐ Szociális, gyermekjóléti, gyermekvédelmi szolgáltató, intézmény
- ☐ Egészségügyi szolgáltató
- ☐ Köznevelési intézmény
- ☐ Felsőoktatási intézmény
- ☐ Muzeális intézmény
- ☐ Nyilvános könyvtár
- ☐ Közlevéltár
- ☐ Nyilvános magánlevéltár
- ☐ Közművelődési intézmény
- ☐ Egyéb

2. A fogadó szervezet székhelye régió szerint

- ☐ Közép-Magyarország
- ☐ Nyugat-Dunántúl
- ☐ Közép-Dunántúl

- Dél-Dunántúl
- Észak-Magyarország
- Észak-Alföld
- Dél-Alföld

3. A fogadó szervezetük fennállása óta melyik évben volt az első rendezvényük?

□□□□ év

4. Milyen típusú rendezvényeket szerveznek a 2012-es évben? Kérem, adja meg a rendezvények számát hatóköriük szerint!

Forrás: Gyarmati, 2005:6-9; Aubert, 2008

	Kiállítás, vásár (bemutató)	Sportrendezv ény (verseny, vetélkedő, bemutató)	Kongresszus, konferencia (közgyűlés, fórum, szimpózium)	Fesztivál, karnevál	Művészeti előadás, koncert (bemutató)	Vendéglátó rendezvény (fogadás, bál, vacsera)	Egyéb
Világ rendezvények							
Európai rendezvények							
Nemzetközi rendezvények							
Országos rendezvények							
Regionális rendezvények							
Megyei rendezvények							
Városi rendezvények							
Kisebb térségi rendezvények							
Kisebb közösségi rendezvények							
Egyéb:.....							

5. Kérem, adja meg a fogadó szervezetben tevékenykedők számát munkaviszonyuk és szerződéstípusuk szerint!

Forrás: Munka Törvénykönyve (1992. évi XXII. Törvény a Munka Törvénykönyvéről, 2003. évi XX. Törvény 6. § módosításával) alapján

Teljes munkaidő:fő

Részmunkaidő:fő

Megbízási szerződés:fő

Önkéntes szerződés:fő

Alkalmi szerződés:fő

Projekt-alapú szerződés:fő

Meghatározott idejű munkaszerződés:fő

Határozatlan idejű munkaszerződés:fő

Gyakornoki munkaszerződés:fő

II. Fogadó szervezetté válás

6. Kérem, döntse el a felsorolt okokról, melyik volt Fontos vagy Nem fontos fogadó szervezetté válásuk szempontjából!

	Fontos	Nem fontos
Költségek csökkentése	☐	☐
Utánpótlás segítése (szakmai képessegek, szociális készség- ek elsajátítása stb.)	☐	☐
Munkaerő bővítése	☐	☐
A kiszolgálás színvonalának bővítése	☐	☐
Társadalmi befolyás elérése	☐	☐
Közösségi hozzájárulás	☐	☐
Kapcsolati hálózat bővítése	☐	☐
Az önkéntesség szellemében való hit	☐	☐

III. Tevékenységi körök és kompetenciák

7. Az önkéntes kiválasztásánál mely képességek, készségek játszanak fontos szerepet? Kérem, jelölje be a képességeket, készségeket a szervezetükben önkéntes által betölthető tevékenységi körök mellett!

Kérem csak a szervezetükben előforduló, önkéntes által betöltött tevékenységi köröket vegye figyelembe!

	Fizikum, egészség, megjelenés	Iskolai végzettség, tapasztalat, szakmai tudás	Pontosság, rugalmasság	Rokonszenv, megbízható meggyőzőképesség	Elhivatottság, lelkesedés, érdeklődés
Adminisztrációs munkák ellátása					
Területrendezés, elő- és utómunkák					
Információ-és segítségnyújtás					
Regisztráció					
Technikai, műszaki feladatok ellátása					
Hostok, hostessek					
Animátorok					
Plakátolás, szórólapozás					
Fordítás, tolmácsolás					
Fényképek, videofelvételek készítése					
További önkéntesek toborzása					
Biztonsági személyzet					
Pénzügyi, számviteli feladatok ellátása					
Egyéb:.....					

	Kreativitás, kézügyesség	Jó kommunikációs képesség, idegen nyelv	Alkalmazkodó képesség	Probléma- megoldó képesség	Konfliktuskezelő képesség
Adminisztrációs munkák ellátása					
Területrendezés, elő-és utómunkák					
Információ-és segítségnyújtás					
Regisztráció					
Technikai, műszaki feladatok ellátása					
Hostok, hostessek					
Animátorok					
Plakátolás, szórólapozás					
Fordítás, tolmácsolás					
Fényképek, videofelvételek készítése					
További önkéntesek toborzása					
Biztonsági személyzet					
Pénzügyi, számviteli feladatok ellátása					
Egyéb:.....					

8. Tartanak Önök az önkéntesek számára egy-egy rendezvény előtt felkészítést, eligazítást?

- ☐ igen
- ☐ nem

9. Milyen formában tartják ezeket a felkészítéseket, eligazításokat?

- ☐ Szóban minden önkéntessel egyszerre
- ☐ Szóban minden önkéntessel külön-külön
- ☐ Szóban kisebb csoportokra osztva
- ☐ Írásban
- ☐ Egyéb

10. Alkalmaznak önkénteseik koordinálásra munkaerőt?

- ☐ igen
- ☐ nem

11. Részt vettek az Önkéntes Központ Alapítvány (ÖKA) által indított Képzési Programon?

Ez a program a fogadó szervezeteknek indított képzés, hogyan szervezzék és menedzseljék önkénteseiket. Az ÖKA 2008. 02. 01-től tartja ezeket a programokat. www.onkentes.hu

- ☐ igen
- ☐ nem

12. Biztosítottak önkénteseik számára a 2012-es évben a közérdekű önkéntes tevékenység ellátásához szükséges képzést?

Közérdekű önkéntes tevékenységről szóló törvény (2005. évi LXXXVIII. Törvény 2. § (3) d. pontja szerint)

- ☐ igen
- ☐ nem

13. Melyek voltak ezek az iskolarendszeren kívüli képzések?

IV. Önkéntesek toborzása és kiválasztása

14. Milyen eszközöket alkalmaznak önkénteseik toborzása során?

Forrás: Van der Wagen, 2007

- ☐ közösségi oldalak (facebook, twitter)
- ☐ médiumok írott és elektronikus formában (újság, rádió, tv, internet)
- ☐ plakátok, szórólapok
- ☐ oktatási intézmények hirdetői
- ☐ levelező listák
- ☐ saját rendezvények (pl. szervezeti nyílt napok)
- ☐ egyéb:.....

15. Milyen forrásból toborozzák önkénteseiket?

- ☐ alkalmazott önkéntesek kapcsolatai
- ☐ saját adatbázis
- ☐ egyesületek, klubok
- ☐ oktatási intézmények (középiskolák, főiskolák, egyetemek)
- ☐ önkéntes szervezetek, centrumok
- ☐ munkaügyi központok
- ☐ egyéb:.....

16. Az önkéntesek kiválasztása tevékenységi körhöz igazodó szempontrendszer alapján történik?

- ☐ igen
- ☐ nem

17. Milyen eszközöket alkalmaznak önkénteseik kiválasztásakor?

- ☐ önéletrajz
- ☐ motivációs levél
- ☐ referenciák ellenőrzése
- ☐ elbeszélgetés, interjú
- ☐ munka-alkalmassági felmérés
- ☐ pszichológiai teszt
- ☐ grafológiai teszt

☐ egyéb:.....

18. Önök szerint milyen képességekkel, készségekkel kell rendelkeznie az önkénteseket kiválasztó személy/eknek?

- ☐ emberismeret
- ☐ jó kommunikációs képesség
- ☐ kapcsolati tőke
- ☐ konfliktuskezelő képesség
- ☐ alkalmazkodó képesség
- ☐ vezetői képesség
- ☐ csapatmunkára való képesség
- ☐ szervezői készség
- ☐ határozottság
- ☐ fellépés
- ☐ egyéb:.....

19. Milyen ellenszolgáltatásnak nem minősülő juttatásokat ad az önkénteseinek?

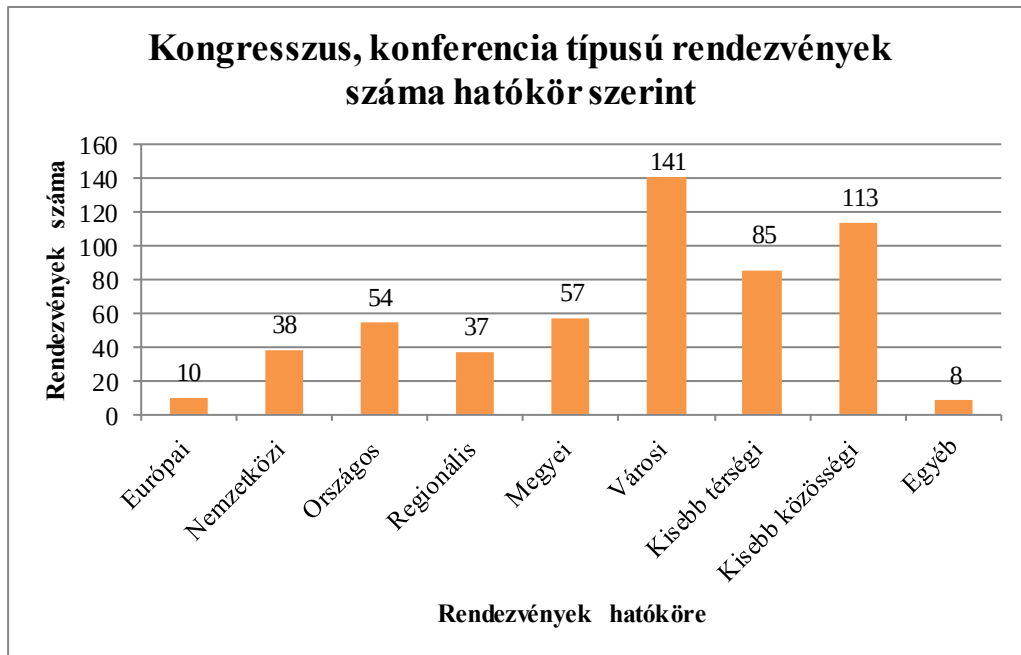
Forrás: Közérdekű önkéntes tevékenységről szóló törvény (2005. évi LXXXVIII.

Törvény a közérdekű önkéntes tevékenységről 2.§ szerint)

- ☐ munkaruházat, védőfelszerelés és –anyag
- ☐ utazás, szállás, étkezés költségeinek biztosítása
- ☐ védőoltás, szűrővizsgálat és más betegségmegelőző szolgáltatás
- ☐ élet-, egészség- és baleset-biztosítás
- ☐ pénzjutalom
- ☐ napi díj
- ☐ egyéb:.....

2. melléklet

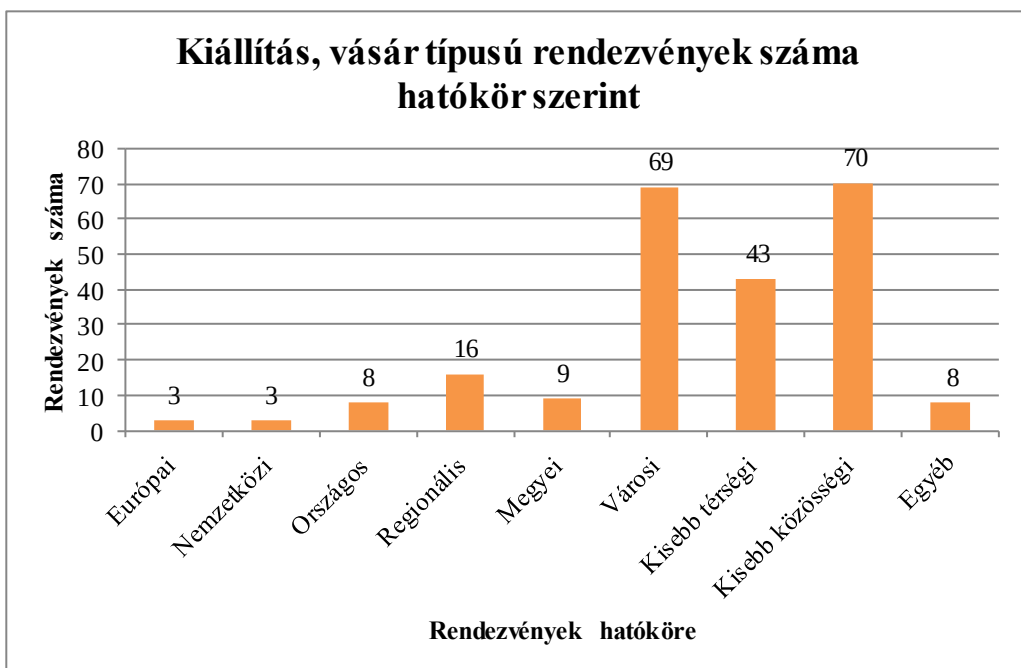
Kongresszus és konferencia típusú rendezvények számának megoszlása hatókör szerint



Forrás: Saját szerkesztés

3. melléklet

Kiállítás és vásár típusú rendezvények számának megoszlása hatókör szerint



Forrás: Saját szerkesztés