

Virág Ádám: Szociális szövetkezetek vezetése és kapcsolatrendszere egy megyei kutatás tükrében

Bevezető

Kutatásomat 2014 novemberétől 2015 március végéig készítettem a Szociális Szövetkezetek elnökétől kapott adatok segítségével, interjú technikával. Vizsgálatom középpontjába a Szabolcs-Szatmár-Bereg megyei szociális szövetkezetek működése állt. A mintavételhez a Szociális Szövetkezetek Országos Szövetségének Elnökétől, Németh Lászlótól e-mailben kaptam, a szociális szövetkezetek országos jegyzékét használtam, ami felsorolja nemcsak a pályázatokban nyertes szövetkezeteket, hanem szinte minden működő és megszűnt szövetkezetet. Az adatbázisból kiválasztottam azokat a szövetkezeteket, amelyeket Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében jegyezték be. Mivel az országos lista csak a szövetkezetek cégszámát, cégnevét és azt tartalmazta, hogy melyik megyében található, így hosszas keresés után tudtam a Szabolcs-Szatmár-Bereg megyei szövetkezetekről adatokat gyűjteni. Az adatgyűjtéshez a www.nemzeticegtar.hu és a www.ceginformacio.hu oldalakat használtam, ahol hiteles információkat szereztem a szövetkezetek alakulásának évéről, a jegyzett tőke nagyságáról és az adott szervezet fő tevékenységéről. A kapott információk és elérhetőségek birtokában azt a 73 működő megyei szociális szövetkezetet kerestem fel, amelyeknek a székhely címén kívül más elérhetőségük is van pl. honlap, e-mail vagy facebook-os elérhetőség. Mivel nem tudtam minden megyei szövetkezet címére elutazni, ezért célszerűen ezekkel a szövetkezetekkel próbáltam felvenni a kapcsolatot. Az e-mail-es, telefonos és facebook-os kapcsolatfelvétel után 18 megyei szövetkezet képviselőjével (elnökkel vagy taggal) sikerült interjút készítenem és a válaszokat mobiltelefonommal rögzítettem. Telefonon keresztül 1 fő, e-mail formájában pedig 3 fő tagadta meg nyíltan a válaszadást, a többi 51 szövetkezettől nem érkezett válasz a levelemre, ezt pedig burkolt visszautasításnak vettem. A kutatást megelőzően azt terveztem, hogy az alapsokaságból kvótás mintavételi eljárással úgy választom ki a szövetkezeteket, hogy azok a tevékenységi körök (ipari, mezőgazdasági, szolgáltatás, oktatás, turizmus) arányát egyenlően tükrözzék. Ezt az ötletemet elvettem, hiszen a felkeresés során akadályokba ütköztem, ezért célszerűbbnek tartottam, ha minden olyan szövetkezetet beemelek a kutatásba, amelynek képviselője vállalja a válaszadást. Azért választottam a kvalitatív módszert, mert fontosnak tartottam, hogy a bevont szövetkezetek működési sajátosságáról átfogóbb ismereteket kapjak. A munkámat félig strukturált interjúk készítésével végeztem. Az interjúk témakörei a szövetkezetek megalakulásának körülményeire, a tevékenységükhöz kapcsolódó infrastrukturális feltételekre, a szervezetek vezetésére, kapcsolatrendszerre, sikerességükre és sikertelenségükre, marketing technikákra, gazdálkodásukra és jövőbeni elképzeléseikre terjedtek ki. A kapott információkat és adatokat próbáltam összevetni a korábbi szociális szövetkezeteket érintő kutatások „*A szociális szövetkezetek működési modelljének kidolgozása a foglalkoztatás elősegítése érdekében.*” (PETHEŐ, 2010), „*A szociális szövetkezetek és a támogatásukat célzó programok vizsgálata.*” (SIMKÓ és TARJÁNYI, 2011), „*Helyzetelemzés kiterjesztése: Felmérés a TÁMOP 2.4.3/B-2 konstrukcióban nyertes szociális szövetkezetek körében.*” (PETHEŐ, 2010) illetve a „*Vállalati társadalmi felelősségen túl: A szociális vállalkozás.*” (PETHEŐ, 2009) című tanulmányok adataival.

A szövetkezetek vezetése

A vezető kompetenciái, gyakorlata, végzettsége

A szövetkezetek vezetőinek egy részére jellemző, hogy korábban már volt, vagy jelenleg is van vállalkozása. A kérdéseimre választ adó vezetők arról számoltak be, hogy Kft.-t vezetnek, vagy egyéni vállalkozóként dolgoznak saját maguk vagy a párjuk. Jellemző egy részükre, hogy családtagjaik közreműködésével hozzák létre a szövetkezetet. *„Itt ugye nekem előnyöm van, én közgazdász vagyok, nekünk van pl. egy szociálpedagógusunk, aki képviseli a szociális vonalat innentől kezdve kettőnk szakmai múltja és a szakmai tapasztalata nagyon sok mindenben segített, azért kellett még egy kis jogi segítség, hogy az elején könnyen vegyük az akadályokat.”* (Fix) Egy szociális vállalkozásokat kutató tanulmány szerint ezeket a szervezeteket családi vállalkozásnak minősítik a nemzetközi gyakorlatban, mivel számos családtag részt vesz a munkában (feleség, sógor, unokatestvér, gyerek) (PETHEŐ, 2009). Az interjúk elején bizalmatlanságot éreztem a tagok megkérdezésekor, hogy el merjék-e mondani, hogy több családtagjuk segítségével alapították szövetkezetüket. Elmondásuk szerint azért is mertek belevágni, mert nem teljesen idegen számukra a gazdasági szektor, valamilyen szintű rálátásuk van a piaci folyamatokra. A szövetkezeti vezetők másik csoportja, akik a civil szférában dolgoznak már több éve.

Végzettségüket tekintve vagy gazdasági szakemberek, vagy a szövetkezet fő profiljában álló tevékenységben már korábban dolgoztak, illetve szakmájuk, végzettségük összefüggésben van ezzel. *„Gyakorlatilag a területfejlesztéssel igen, tehát a fajáték gyártása nem, de ez üzleti, gazdasági főiskolának minősül, tehát a területfejlesztési végzettség összekapcsolódik a tevékenységünkkel.”* (Kihívás és Összefogás) A vezetők másik csoportját képviselik, akik nem rendelkeznek gazdasági végzettséggel, azonban a civil szférából megszerzett ismereteiket kamatoztatják. Van azonban egy olyan réteg, ahol komplexen jelenik meg a kettő. *„Ez egy az egybe a profiljába vág, tehát nekem a szociális és egészségügyi területen is egyetemi diplomám van, illetve a menedzsmenti diplomámmal pedig azt gondolom, hogy a kettőt össze fogom tudni ötvözni úgy, hogy az maximálisan jól fog működni.”* (Fészek)

A döntéshozatal menete

A különböző irányok meghatározását a szövetkezet elnöke jelöli ki. A döntéshozatalból nem szoktak konfliktusok származni, elfogadják a szövetkezet tagjai az elnök által kijelölt célokat és tevékenységeket. *„Kijelöltem egy irányt és azon mentünk végig, mindenki tisztában volt vele, hogy milyen tevékenység miatt jött létre a szociális szövetkezet emiatt semmiféle nézetkülönbség nem volt...”* (Fészek). A konfliktusok forrása a motivációs különbségekből adódnak, a szervezet vezetői úgy érzik, hogy nem minden tag járul megfelelően hozzá a szervezet előmeneteléhez. *„Én vagyok a szövetkezet elnöke. A tagok és a köztem lévő viszony?... a tagok megvannak, ez olyan dolog, hogy magyar mentalitás egy ember húzza a szekeret a többi meg várja, hogy történjenek a dolgok, de nincs ebből ilyen botrányos dolog. Én megyek munka után, szervezem a munkát, ha tudnak segíteni, akkor hoznak, de a tapasztalat azt mutatja, ha én nem megyek utána, akkor nem is lesz munka.”* (Padlás Hungary) Azok, akik nem rendelkeznek tagsággal, de alkalmazva vannak, mint munkavállalók, nem rendelkeznek döntési jogkörrel és beleszólással.

A szövetkezetek kapcsolatrendszere

A település lakosai és a szövetkezet kapcsolata

A vizsgált szempont szerint a szövetkezetek eltérő képet mutatnak. Van olyan szövetkezet, amelyik ismert a településen. A Beregi Kecsketej képviselője így fogalmaz, *„Gyakorlatilag a környékbeli 5-6 faluban mindenki tudott a létezésünkről, különböző falurendezvényekre mentünk, ahol örömmel fogadtak bennünket, ez ösztönzött, hogy megmutassuk, mivel foglalkozunk”*. A Fészek megalakulását szintén jól fogadták a lakosok *„Tudtak róla persze, örültek neki, jó látni, hogy egy bokortanyán új családok vannak, újabb gyerekek születnek és természetesen ezek a gyerekek ott kötnek ki nálunk a játszótéren”*. A Dolgozzunk Együtt is hasonló sikerekről számolt be, *„Szerveztünk szemégyűjtést a Tisza parton, látattuk magunkat újságba, megjelentünk különböző tájékoztató újságokba, elmentünk kiállításra, ott ki volt írva a nevünk, tudattunk valamit magunkról”*. Vannak azonban olyan szövetkezetek, és ezek vannak többségben, amelyekről a településen élők nem tudnak szinte semmit. Ezek a szövetkezetek egy része nagyobb városban tevékenykedik, ahol sok hasonló jellegű szervezet végzi tevékenységét. Azok, amelyek kistelepülésen végzik munkájukat, többnyire nem tudtak bekapcsolódni a település vérkeringésébe, és nem ismert a működésük a helyben élők körében. A Kreatív Életért képviselője véleménye: *„Most akartam egy kicsit megismertetni, nem tudtam eddig ezzel foglalkozni, a lakosság sem nagyon ismeri”*. A Kopócs vezetője is tervezi a népszerűsítést a lakosság körében: *„A lakosság sehogy, nem tudtak róla. Nem szeretném terjeszteni most, mert birtokba itt vagyok Nyíregyházán. Ki kell oda települni és megkeresni a megfelelő embereket”*.

Az önkormányzat és a szövetkezet kapcsolata

A kapcsolatok szintén megoszló helyzetről árulkodnak. Egyfelől a kistelepülési önkormányzatok jól fogadták a szövetkezet működését a településen, a munkahelyteremtő erejük miatt. *„Az önkormányzat az ilyen kezdeményezéseket jól szokta fogadni, nagyobb probléma nem volt ebből, sőt segítettek is. Nem volt irodánk, irodahelyiséget biztosítottak, ha volt rendezvény meghívtak bennünket azzal is tudtuk népszerűsíteni a terméket.”* (Beregi Kecsketej) Hasonló fogadtatásról számolt be a Padlás Hungary elnöke is: *„Nyírtelken meg nem gördítettek eléink semmilyen akadályt, mert négy embert foglalkoztattunk”*. A Zeng és Korrekció már korábban jó kapcsolatot alakított ki az önkormányzattal: *„Kótajban ott egyeztettünk a polgármesterrel, jegyzővel ott teljesen pozitívan fogadták, mert esetleg munkavállalót is tudtunk majd alkalmazni a településen tehát teljesen pozitív volt a hozzáállás, de hozzáteszem, hogy korábban is volt kapcsolatunk az iskola kapcsán említettem a letelezés, mert ott is van telephelye az iskolának”*. Egy hasonló interjú kutatás eredményei, amely országosan vizsgálta az OFA és TÁMOP által támogatott szociális szövetkezeteket, teljesen különböző képet mutatnak az önkormányzatokkal kialakult kapcsolatokról. A megkérdezett 54 szociális szövetkezet közül az ötös fokozatú skálán 14-en adtak 1-es osztályzatot erre a kérdésre, ami az önkormányzat részéről ellenséges viszonyulásnak értékelték (SIMKÓ és TARJÁNYI, 2011).

Az önkormányzati kapcsolatoknak azonban van egy másik oldala, egy kényszerkapcsolat, névleges kapcsolat, ami nem valós együttműködésen alapszik. Ez azért alakult ki, mert a 2013-tól a TÁMOP-os pályázati feltételeknek van egy olyan kritériuma, hogy támogatói nyilatkozat szükséges az önkormányzattól, amelyben hozzájárul ahhoz, hogy a településen megvalósuljon a pályázat. *„Rosszul fogadta, mert ha én megalapítom az enyémet, akkor ő már nem alapíthat másikat. Az önkormányzatnak nem volt és rájött arra,*

hogyan van egy ilyen lehetőség és ő is alapíthat egyet és ő jobban jár, mert 0%-os önerővel mindent megnyer és nagy nehezen aláírta a polgármester, hogy javasolja, megszavazza. Így alakult ki, nem harc volt, csak kerülgette a forrókását. Belegondolt, hogy neki mi a hátránya vagy előnye belőle, ha nem ír alá indokolnia kell”. Az Együtt Egy Jobb Létért is hasonlókról számolt be „Én úgy tudom, hogy a pályázatnak feltétele is volt, hogy vagy az önkormányzatnak alapító tagnak kellett lennie vagy egy hozzájáruló nyilatkozat kellett, hogy támogatja a tevékenységet.” A megkérdezett szervezetek közül egy sem jutott az önkormányzattól anyagi támogatáshoz, azonban szóbeli biztatást kaptak a tevékenységük megkezdéséhez. A kapcsolatfelvételt a szervezetek kezdeményezték minden esetben, de ez nemcsak az önkormányzatok vonatkozásában mondható el, hanem egyházi és más civil szervezetek esetében is. Kisebbségi önkormányzattal az általam megkérdezett szervezetek egyike sem kezdeményezte a kapcsolatfelvételt.

Konkurenciák, támogatók

A vezetők véleménye szerint még nem is alakult ki olyan konkurenciaharc, ami konfliktushelyzetek kezelését indokoltá tenné. Ennek okát egyrésztől abban is látják, hogy sikeresen megtalálták azt a piaci rést, ami szükséges a megfelelő működtetéshez. Az általam vizsgált szervezetek elsősorban az önkormányzattal, másodsorban más civil szervezettel és vállalkozással állnak kapcsolatban. Különböző környékbeli szociális szervezet létezéséről, működéséről tudnak, de ezen a ponton megáll a kapcsolatok, és igényelnék, szükségesnek tartanák szorosabb, akár gazdasági jellegű együttműködést. Két lehetséges alternatívát látnak ennek a megoldására: az egyik célszerűen egy olyan személy alkalmazása lenne a szervezetben belül, aki keresné az együttműködést más szervezetekkel, szervezetekkel a gazdasági együttműködés reményében. A másik lehetséges eszközt abban látják, hogy vagy állami, vagy a TÁMOP-os pályázatokon belül legyenek olyan személyek, akik segítenék összekötni a szervezeteket a gazdasági fellendülés érdekében, túlmutatva az eddigi – konferenciákon történő – tapasztalatcseréken. A Renofit vezetője erre utalva a következőt említi: „Nem állunk kapcsolatba más szervezettel és ezt is mondjuk, hogy kellene és most az OFA el is kezdett ezen dolgozni beszélünk velük, hogy kellene, hogy tudjuk segíteni egymást, ismerni egymást, de most ezt még nem látom működőnek, de elkezdődött valami. Végül is tudunk más szociális szervezetről, de nincsenek meg a kapcsolódási pontok”.

Elsődleges támogatóknak tekintem a személyes kapcsolati tőkének köszönhető személyeket, akik ingyenesen, csupán szívből különböző jogi, könyvelési, pályázati írási, illetve más szakmai segítséget nyújtanak számukra. Bár ezek nem hivatalos megállapodások, de nagyban hozzájárulnak a szervezet sikerének előmozdításához. A támogatók másik csoportját képezik az önkéntesek. Az általam vizsgált szervezetek túlnyomó részében még nincsenek önkéntesek, de azokban a szervezetekben, ahol már megjelentek (bár még itt sem hivatalos keretek között) támogatóknak tekintem őket, hiszen nagyban hozzájárulnak a szervezet céljának, missziójának a megvalósításához.

Felhasznált irodalom:

PETHEŐ A. (2009): A vállalati társadalmi felelősségen túl: A szociális vállalkozás, Ph.D. értekezés. Kézirat.

PETHEŐ A., GYŐRI ZS., NÉMETH B., FEKETE N., SIMON F. (2010): A szociális szervezetek működési modelljének kidolgozása a foglalkoztatás elősegítése érdekében. Budapesti Vállalkozásfejlesztési Kutató Intézet Nonprofit Kft., Budapest.

SIMKÓ J. és TARJÁNYI O. (2011): A szociális szervezetek és a támogatásukat célzó programok vizsgálata. OFA., Budapest.

