

A NEMZETI ÖNKÉNTES STRATÉGIA (2012-2020) MÉRLEGE – EREDMÉNYEK, ADÓSSÁGOK

BARTAL ANNA MÁRIA¹

DOI: <https://doi.org/10.53585/OnkSzem.2021.1.3-20>

Absztrakt

A magyar önkéntesség történetében egy korszak zárult le azzal, hogy 2020-ban véget ért az első, Nemzeti Önkéntes Stratégia nyolcéves periódusa. Ugyanakkor a Nemzeti Önkéntes Stratégia (2012-2020) széles körű társadalmi és az önkéntes szektor minden metszetében zajló vitája, kiértékelése elmaradt. Ezért a tanulmány célja, hogy a maga eszközeivel számot adjon a Stratégia főbb eredményeiről és adósságairól. Ezt a Stratégia által kitűzött célok és a hozzájuk kapcsolódó eredményességi mutatók vizsgálatával végeztük el. Eredményeink szerint a Stratégia céljai – az önkéntesség fogalmának elterjesztése, a szektor extenzív fejlesztése és az önkéntesek arányának növelése a 18-26 évesek, illetve 60 év feletti körében – adekvátak voltak és megfelelően reagáltak a magyar önkéntesség korabeli helyzetére. A négy eredményességi mutató vizsgálata csak részben igazolta vissza az önkéntesség extenzív fejlesztésének céljait, illetve a kiemelt célcsoportok esetében hozzávetőleges teljesülésről lehet beszámolni. A Nemzeti Önkéntes Stratégia (2012-2020) adósságának és – egyben az új, hosszú távra (2021-30) tervezett Stratégia – kihívásainak tartottuk: a rövid versus hosszú távú stratégia problémáját, a közérthető üzenetek megfogalmazását az önkéntességről, az extenzív fejlesztés és a minőségi megújulás egyensúlyának megtalálását, az önkéntesség gazdasági szerepének nagyobb elismerését, differenciált fejlesztési és stratégia célok megalkotását egy sokszínű szektor számára, végül pedig a pandémia hatását és következményeit az önkéntes szektorra.

Kulcsszavak: Nemzeti Önkéntes Stratégia (2012-2020), önkéntes-szektor, önkéntesség, formális önkéntesség, extenzív fejlesztés, eredményességi mutatók,

Assessing the first National Voluntary Strategy (2012-2020) – Achievements and shortcomings

Anna Mária Bartal

Abstract

While in the Hungarian volunteering an epoch came to its end in 2020, as on this date the eight-year period of the first National Voluntary Strategy (NVS) was closed, this strategy has not been widely discussed and evaluated. Hence, the main aim of this paper is to assess both achievements and shortcomings of the NVS (2012-2020) via analysing its objectives and performance indicators. According to our results, the primary goals of NVS, namely, to spread the concept of volunteering, to develop extensively the sector and to increase the proportion of volunteers among the 18-26-years-olds and

¹ Bartal Anna Mária (PhD) szociálpolitikus-szociológus, az Önkéntes Szemle főszerkesztője

over 60 years olds were adequate and responded appropriately to the contemporary situation of volunteering in Hungary. The analysis of the performance indicators, however, confirmed the goals of the extensive development of volunteering only partially and particularly in case of the key target groups they were fulfilled to a very limited extent. Moreover, the NVS has left many shortcomings, which at the same time pose enormous challenges to the new strategy for the period of 2021 of 2030, such as solving the problem of the short versus long-term strategy, formulating clear and well-understood messages with regard to volunteering, striking the right balance between extensive development and qualitative renewal, achieving a greater recognition of volunteering's economic role, setting differentiated development and strategic goals for a diverse sector, and, finally, facing the impacts of the pandemic on voluntary sector.

Keywords: National Voluntary Strategy (2012-2020), voluntary sector, volunteering, formal volunteering, extensive development, performance indicators,

BEVEZETÉS

Egy korszak zárult le a magyar önkéntesség történetében azzal, hogy 2020-ban véget ért az első, Nemzeti Önkéntes Stratégia nyolcéves periódusa. Az 1068/2012. (III.20.) Kormányhatározatban elfogadott Stratégia alapvetően új fejezetet nyitott az önkéntesség társadalmi elismerésében, valamint a kormányzat és az önkénteseket foglalkoztató szervezetek viszonyában. Olyan alapokat rakott le, amelyek elindították a magyar önkéntességet egy középtávú fejlődési pályán.

Napjainkban a második Nemzeti Önkéntes Stratégia (2021-30) kidolgozására úgy kerül sor – az Önkéntesség Magyarországi Évéhez kapcsolódva –, hogy elmaradt az a széles körű társadalmi és az önkéntes szektor minden metszetében zajló vita, kiértékelés és számadás, amely a Nemzeti Önkéntes Stratégia (2012–2020) lezárását jelentette volna. Ennek hiányában nem lehet tudni, mi az az önkéntes szektor által is konszenzussal elfogadott kiindulási alap, amire nézve új – a XXI. századi kihívásoknak megfelelő – stratégiai célok határozhatók meg a magyar önkéntesség jövőjét illetően.

Természetesen egy tanulmány² nem pótolhatja mindezt, de azzal, hogy elemezzük és feltárjuk az első Nemzeti Önkéntes Stratégia (2012-2020) eredményeit és adósságait, hozzá kívánunk járulni egy hatékonyabb, reflexívebb és korszerűbb, új stratégia megszületéséhez. Ennek

² A tanulmány, átdolgozott és rövidített változata a Civil Szemle 2021. 1.számában (pp. 47-67) megjelent „Régi reflexek és új kihívások? – az első Nemzeti Önkéntes Stratégián túl, a másodikon innen” c. tanulmánynak.

érdekében egyfelől a Nemzeti Önkéntes Stratégia (2012-2020) azon a célkitűzéseit mutatjuk be, amelyeket megfogalmazott a társadalom és az önkénteseket foglalkoztató szervezetek felé. Másfelől ezeket a célkitűzéseket – a statisztikai adatok tükrében – összevetjük azon főbb eredményességi mutatókkal, amelyeket a Stratégia 2020-ra meghatározott, és amelyek felülvizsgálatát kijelölte, mivel ennek alapján vonhatunk le következtetéseket teljesülésükről. Végezetül azokkal, az első Nemzeti Önkéntes Stratégia által nyitva hagyott kérdésekkel, illetve stratégiai kihívásokkal foglalkozunk, amelyekre a második Nemzeti Önkéntes Stratégiának (2022–2030) is reflektálnia kell azért, hogy – véleményünk szerint – egy korszerű, az önkéntesség, az önkénteseket foglalkoztató szervezetek tekintetében problémaérzékeny, differenciált és minőségi stratégia szülessen.

AZ ÖNKÉNTESÉG TARTALMI MEGHATÁROZÁSA ÉS ELTERJEDÉSE

A Nemzeti Önkéntes Stratégia (2012-2020) a következőképpen határozta meg az önkéntességet 2012-ben: „...olyan tevékenység, amelyet a személy szabad akaratából, egyéni választása és motivációja alapján, a pénzügyi haszonszerzés szándéka nélkül végez más személy, személyek vagy a közösség javát szolgálva.”³

Az ilyen fajta definíciót leíró, normatív-típusúnak nevezzük és tágnak abban az értelemben, hogy a formális és az informális önkéntességet együtt kezeli, mivel a „más személyek körét” nyitva hagyja, de az önkéntességet elhatárolja a közösségi szolgálattól, a szakmai gyakorlattól és a foglalkoztatást helyettesítő támogatástól is.

A Kormányhatározatban „törvényesített” önkéntes-definíció két okból is fontos volt. Egyrészt, mert az – azóta többször módosított – Önkéntes Törvény (2005. évi LXXXVIII. törvény a közérdekű önkéntes tevékenységről) az önkéntességnek csak burkolt leírására törekedett.⁴ Másrészt a kormánydokumentumba bekerült értelmezés tiszta helyzetet teremtett a tekintetben is, hogy az önkéntességgel foglalkozó kutatások milyen definíciós-bázis alapján

³ Az önkéntesség differenciált, tartalmi és gyakorlati értelmezéséhez járult hozzá, hogy a dokumentum részletesen felsorolta az önkéntesség társadalmi értékeit úgy, mint: az esélyegyenlőség fejlesztése, a társadalmi kirekesztődés csökkentése, a szolidaritás, az állampolgári elkötelezettség és felelősségvállalás kifejeződése és mint a munkaerő-piaci reintegráció eszköze.

⁴ Közérdekű önkéntes tevékenységen egy adott fogadó szervezetnél a törvényben meghatározott tevékenységi körben – ellenszolgáltatás nélkül – végzett munkát érti a törvény. Megjegyzendő, hogy a törvényben a „mások javára” megfogalmazás elég homályos címeteket takar, és a közjóért végzett tevékenység csak áttételesen, a közhasznúsághoz kötötten jelenik meg (Bartal 2019).

közelítsék és határozzák meg az önkéntességet. A Stratégia középtávú feladatokat kijelölő m) pontja szerint előírt, ötévenkénti önkéntesség-felmérések már ezzel a definíciós bázissal dolgoztak (Batta 2013; Gyorgyovich et al. 2020).

A stratégiai dokumentum tizenkét olyan eredményességi mutatót sorol fel, amelyek teljesülését 2020-ban meg kell vizsgálni. Ezek közül az egyik, az önkéntes-definíció társadalmi elterjesztésére vonatkozott: *„A felnőtt lakosság 30 százaléka tisztában van az önkéntesség fogalmával és jelentőségével, pontosan meg tudja határozni/fel tudja ismerni az önkéntes tevékenységeket és azok értékét.”*

Az elmúlt nyolc évben két kutatás (Önkéntesség Magyarországon 2013, illetve 2018) foglalkozott részletesebben azzal, hogy megkérdezze válaszadóit, mi jut eszükbe az önkéntességről. Az eredményességi mutató teljesülését ezen vizsgálatok eredményei alapján értékeljük.

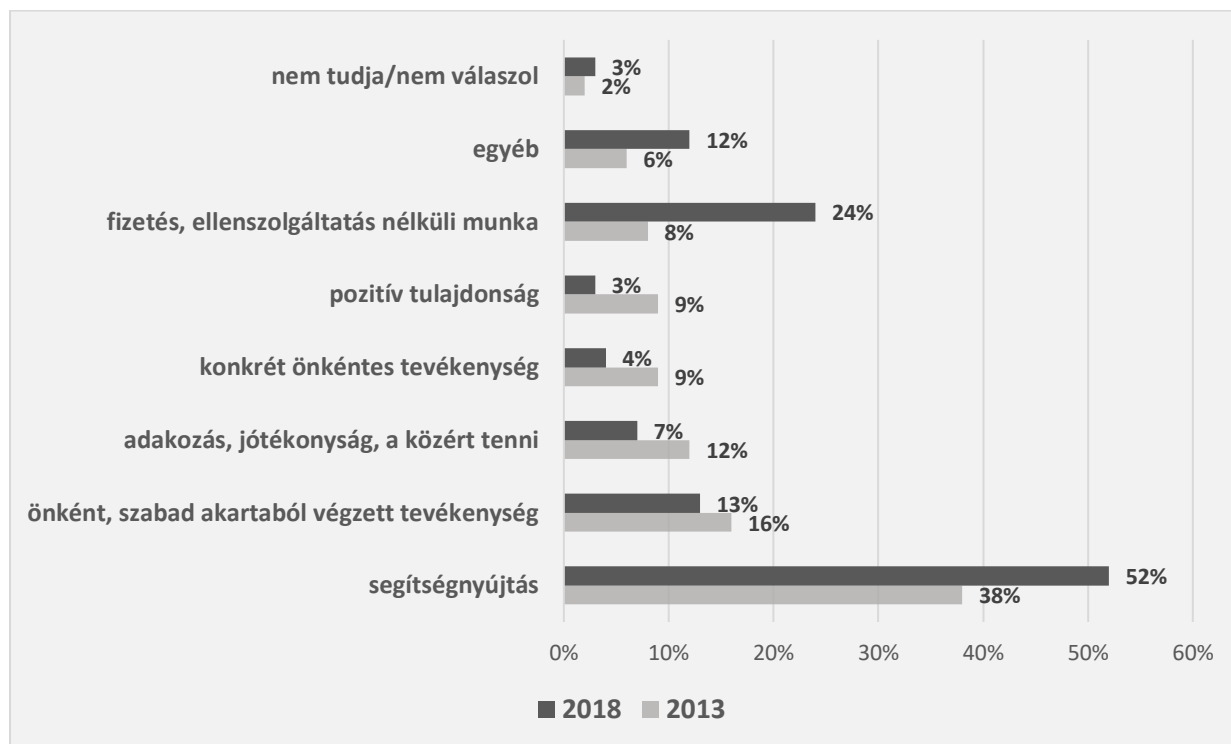
Az 1. ábra adatai szerint ez az eredményességi mutató teljesült, hiszen 2013-ban a népesség közel kétötöde, 2018-ban pedig már valamivel több, mint a fele rendelkezett *valamifajta önkéntesség-értelmezéssel*, amely *többé-kevésbé* megfelelt az önkéntesség definíciós kritériumainak.

A részletesebb elemzés azonban azt mutatja, hogy a megkérdezettek *más hangsúlyokat adtak az önkéntesség fogalmának, mint az elvárt definíció*: az önkéntesség számukra elsősorban segítségnyújtás, és csak azt követően valamilyen tevékenység vagy munka. Érdeemes arra is figyelni, hogy 2013-ban az önkéntesség értelmezésében – a segítségnyújtás prioritása mellett – az önként, szabad akaratból végzett tevékenység, majd pedig az adakozás, jótékonyosság és a közért való tenni akarás jellemzői is hangsúlyt kaptak. Ez utóbbiak esetében feltételezhető, hogy főként az adakozás, jótékonyosság választási lehetőségek vitték a válaszadókat, és csak ezekkel együtt volt értelmezhető számukra a „közért tenni” (Bartal 2019). Az „önként, szabad akaratból végzett tevékenység” kritérium hátrébb szorulása véleményünk szerint azt is jelentheti, hogy a múlt – a kötelező társadalmi munka – „árnya” már nem kísért, és az „önként” jelleg teljesen elfogadottá vált.

Napjainkra – az altruizmus mellett – a nem monetáris munka-jelleg határozza meg az önkéntesség köznapi értelmezését. A fogalomértelmezésben átrendeződés tapasztalható a tekintetben is, hogy az önkéntesség „időadomány” és közjó-jellege sokkal esetlegesebben

mutatkozott meg a válaszokban. Mindezek jól illusztrálják, hogy nem csak a kiterjedése fontos az önkéntesség fogalom-ismeretének, hanem a tartalma is.

1. ábra „Önnek mi jut eszébe elsőként az önkéntességről” - a válaszok százalékában⁵



Forrás: Önkéntesség Magyarországon 2013, illetve 2018. alapján saját szerkesztésű ábra.

Ezért a társadalom felé *egyszerűbb, de közérthetőbb üzenet* formájában kell megfogalmazni az önkéntesség tartalmát, és legfőképp kiemelni annak pozitív hatásait.

AZ ÖNKÉNTESSEG EXTENZÍV FEJLESZTÉSE – EREDMÉNYEK ÉS KÖVETKEZMÉNYEK

A középtávú Stratégia fő céljaként az önkéntesség extenzív fejlesztése – főként számbeli növekedésének és társadalmi elismertségének emelése – volt azonosítható. Ezzel a Stratégia reagált a hazai önkéntesség egyik fő problémájára, miszerint európai összehasonlításban igen alacsony volt az önkéntesek aránya a teljes népességben. (EVS 2009: 11 százalék; KSH 2011: 28 százalék, illetve a KSH Nonprofit szervezetek Magyarországon 2005–2009 közötti felvételei szerint a szervezeti önkéntesek száma 4–500 ezer fő között ingadozott, ami a teljes népesség

⁵ A 2013-as felvételen csak egy választ, míg a 2018-as felvételen több választ is megjelölhettek a válaszadók. Ez magyarázza a 2018-as adatok százalékos eltérését, ami azonban nem mutatkozott számottevőnek, mert valamivel kevesebb, mint minden ötödik válaszadó élt többes választással.

4-5 százalékanak felelt meg). Az önkéntes szektor extenzív fejlesztésének célját a formális, szervezeti keretekben történő önkéntesség növelésében határozták meg, és a kormányrendeletben részletezett középtávú feladatok többsége is ennek a szolgálatában állt.

A célkitűzéshez kapcsolódó eredményességi mutató így hangzott: „*A felnőtt lakosság legalább 25 százaléka vegyen részt felkészült önkéntes programokban legalább egyszer.*” Ezt az indikátort, ahogy az 1. táblázat is mutatja, az önkéntesek népességen belüli arányával lehet leginkább tesztelni (azzal a megszorítással, hogy a „felkészült önkéntes programok” kitélt ezekkel az adatokkal nem lehet igazolni). Megállapítható, hogy ez az eredményességi mutató – még a különböző módszertanú önkéntes-felvételek alapján is – *teljesült, de érdemes figyelni a legújabb tendenciákra.*

1. táblázat Az önkéntesség népességen belüli aránya a különböző statisztikai felmérések alapján
2011–2019

Évszám	A minta jellemzői	Az önkéntesség aránya a népességben és az önkéntesek száma
2011	60 000 fő 15–74 éves személy (Önkéntes munka Magyarországon, KSH, 2012)	28,4% (2 153 000 fő)
2014	48 505 fő 15–74 éves személy háztartásonként (Az önkéntes munka jellemzői KSH, 2016)	34,3% (2 558 000 fő)
2017	42 522 fő 15–74 év közötti személy háztartásonként (KSH adatbázis 2017)	36,7% (2 665 862 fő)
2019	41 332 fő 15–74 év közötti személy háztartásonként (KSH adatbázis 2020)	33,1% (2 385 742 fő)
2017	1500 fős, a 18 éven felüli népesség reprezentatív mintája (bejegyzett és nem bejegyzett szervezeteknél) (EVS -Bartal 2020)	16% (1 300 000 fő)
2013	2000 fős, a 18 éven felüli népesség reprezentatív mintája (Önkéntesség Magyarországon 2013)	32,6% (2 657 298 fő)
2018	2000 fős, a 18 éven felüli népesség reprezentatív mintája (aktív-nem aktív önkéntesek) (Önkéntesség Magyarországon 2020)	27,4% (2 203 526 fő) a felvétel idején aktív önkéntes 44,8% (3 612 339 fő) volt már valaha önkéntes)

Forrás: saját szerkesztésű táblázat a jelzett statisztikai felmérések eredményei alapján.

Az önkéntesség legtágabb értelmezését alkalmazó Központi Statisztikai Hivatal korábbi adatfelvételei szerint 2011 és 2017 között folyamatosan emelkedett az önkéntesek aránya a teljes népességben belül, míg a 2019-es eredmények már egy csökkenő tendenciát jeleznek (a teljes népesség 33 százaléka végzett – informális és formális keretek között – önkéntes munkát). Hasonló előrejelzése volt a 2018-as felvételnek a „jelenleg is aktív önkéntes” kategória 27 százalékos arányával.

Az önkéntesség extenzív kontra minőségi fejlesztése

A nyolc évvel ezelőtti Stratégia úgy „irányozta” elő az önkéntesség számbeli növelését, hogy e mögé az eredményességi mutató mögé nem tette oda a szektor minőségi fejlesztését: az önkénteseket fogadó szervezetek szakmai-humán erőforrás megerősítését és ennek anyagi fedezetét. Konkrétan pedig annak támogatását, hogy az önkéntes koordinátorok, mentorok alkalmazásával nőjön a szervezetek professzionalizációja, és ezáltal az önkéntesek fogadása, foglalkoztatása és megtartása (hosszú távon is) biztosított legyen. Továbbá, egy szakmai-mentor hálózat kialakításával azok a vidéki, kis szervezetek is kapjanak programjaik megvalósításához szakmai támogatást, mentorálást, amelyek egy akcióra, projektre szeretnék önkéntes segítők munkáját igénybe venni.

A közel másfél évtizede létrejött önkéntes-intézményhálózat saját anyagi és humán erőforrás korlátozottsága miatt éppen ez utóbbi feladatoknak nem tudott eleget tenni. Az elmúlt évek tapasztalatai visszaigazolták, hogy számos esetben a jelentkező önkénteseket – az anyagi nehézségekből fakadó – szakemberhiány miatt nem tudták megtartani a szervezetek.

Az önkéntesség számbeli növelésének célja megkövetelte volna a szervezetfejlesztési és önkéntes menedzsmenti módszerek koordinált fejlesztését és támogatását is. Magyarországon az önkéntesmenedzsment-módszerek gyakorlati alkalmazása éppen a 2010-es években indult meg a szervezetileg jól professzionalizált (önkéntes koordinátort, mentort foglalkoztató), tudatos módszereket alkalmazó, nagyobb szervezetek szűk csoportjának körében. Az olyan, többségben lévő – kis-közepes nagyságú – szervezetek, amelyeknek nem volt humán erőforrás és anyagi kapacitásuk a menedzsment-módszerek alkalmazására, megrekedtek az ad hoc vagy a „csinálva tanulás” módszerénél.

Az elmúlt nyolc év úgy múlt el a magyar önkéntesség történetében, hogy nem vált tisztázottá, mi az a szakmai minimum, amit egy önkéntes képzésének tartalmaznia kell. Továbbá nem

váltak világosan definiálttá az önkéntes koordinátorok és mentorok feladatai, kompetencia határai, és egyáltalán, hiányzik az a szakmai hálózat, amely hozzájárulna az önkéntesség módszertani fejlesztéséhez. Végezetül pedig, nem jött létre az önkéntes- koordinátori és mentori képzők akkreditációja, és így a képzőintézmények között jelentős, színvonalbeli eltérések vannak.

Szervezetileg és funkcionálisan elkülönült, négyévente változó intézményrendszer

Az önkéntességet mint tevékenységet, az önkéntes-intézmény-hálózatot, mint struktúrát a Stratégia úgy kezelte, mintha függetlenek lennének a hazai civil társadalomtól/nonprofit szektortól. Még utalás sincs a dokumentumban arra, hogy az önkéntesség mind szervezetileg, mind jogilag leginkább csak a hazai civil-nonprofit intézményrendszer keretein belül, vagy azzal összefüggésben értelmezhető⁶. Ez a fajta „sziget-szerű” értelmezés, illetve szervezeti és funkcionális elkülönülés számos párhuzamossághoz vezetett a civil és az önkéntes-intézményhálózaton belül és sok esetben nem tudta a balkéz, hogy mit csinál a jobb.

Mivel az önkéntes-intézményhálózat adta és adja meg a szervezeti kereteket egy stratégia célba juttatásához, nem érdektelen felidézni, hogy miként alakult ki és változott a hazai önkéntes-intézményhálózat, és hogyan lett külön szervezeti „tudata” (bár némely esetben ez „kettős tudat” lett, mert ugyanazon civil szervezet működtette a civil és az önkéntes intézményrendszer szervezetét is).

A 2007–14 közötti uniós tervezési időszakban először a TÁMOP 5.5.2/09/01 pályázati konstrukció tette lehetővé, hogy 2009-ben létrejöjjön az önkéntesség országos centruma, melyet az Önkéntes Központ Alapítvány nyert el. Ezzel az Önkéntes Központ Alapítvány lett az önkéntesség szakmai hátterének szolgáltatásáért, valamint a megyei centrumok koordinálásáért felelős, és gyakorlatilag innen számítható, hogy a magyar önkéntesség és önkénteseket foglalkoztató civil szervezetek „kizárólagos” képviselőjeként lép fel.

Ezzel egyidejűleg alakultak meg az önkéntesség helyi szintű fejlesztését elősegítő, szolgáltató feladatokat vállaló, de leginkább (csak) információs tanácsadást ellátó megyénkénti Önkéntes

⁶ Az önkéntesség természetesen megjelenik az intézmények, a pártok és egyházak körül is, illetve ma már nem elhanyagolható vállalati önkéntesség, ahogy ezt Nárai-Reisinger (2016) empirikus adatfelvétele is kimutatta. Ezt a szűkebb értelmezést a Nemzeti Önkéntes Stratégia (2012-2020) kiemelt célja, a szervezeti önkéntesség fejlesztése indokolta.

Centrumok. 2011-ben egy további TÁMOP pályázati konstrukció (5.5.2-11/1 és 11/2) keretében az önkéntes -intézményhálózat tovább bővült. Önkéntes Pontok jöttek létre azzal a céllal, hogy a megyeközponttól távolabb eső térségekben élők számára is elérhetővé váljanak az önkéntesség kínálta lehetőségek, az önkéntesség népszerűsítése által.⁷

Az már a Stratégia megvalósulásának nyolcéves történetéhez tartozik, hogy a TÁMOP programokon keresztül négy éven keresztül felépített, működtetett Önkéntes Centrumok és Pontok a tervezési időszak végére támogatás nélkül maradtak, és az Önkéntes Központ Alapítvány is „elengedte a kezüket”. Ehhez hozzájárult az is, hogy az Önkéntes Centrumok és Pontok hálózata klikkekre bomlott, és nem sikerült kialakítani a demokratikus, rugalmas, egyenlő esélyeken, felelősségeken és kötelezettségeken nyugvó hálózati struktúrát.

A 2014–2020-as tervezési időszak egyik kiemelt programja, a 2015-ben meghirdetett EFOP-1.2.3-VEKOP-15-2015-00001 azonosító számú, „Komplex ifjúsági fejlesztések – új nemzedék újratöltve” elnevezésű projekt lett. Ennek fő célja egyfelől a fiatalok helyi szerepvállalásának, közösségeinek megerősítése, kezdeményezéseinek megvalósítása volt. Másfelől, az akkor kialakuló, önkéntes tevékenységet támogató szolgáltató rendszer (Ifjúsági és Önkéntes Központ és helyi pontjai) hatékonyságának javítása. Ami kiemelendő ebből a sokrétű célrendszerből az, hogy a projektet koordináló Új Nemzedék Központ lépett elő – 2019-ig az Ifjúsági és Önkéntes Központon keresztül – az önkéntes tevékenységek országos összehangolását, egységes minőségi fejlesztését és az önkénteseket foglalkoztató szervezetek országos szintű hálózatosodását koordináló szervezetté.⁸

Végezetül pedig 2018-ban egy másik, új intézményhálózat alapjait rakták le – az ugyancsak megyénként működő Család, Esélyteremtő és Önkéntes Házakét – azért, hogy az esélyegyenlőséget szem előtt tartva, komplexen kezeljék a családok és az önkéntesség támogatását jelentő feladatokat. Ez a komplexitás egy pozitív fejlemény, de felmerül a kérdés, hogy ezt a célcsoportokra (ifjúság, család) fókuszálva, és nem pedig az intézményhálózat integrálásával, illetve azon belüli feladat leosztásokkal kell-e elérni?

Összességében megállapítható, hogy 2009-től négyévente új önkéntes-intézményrendszer jött létre, ami mögött különböző – sokszor szögesen szemben álló – érdekek, presztízs harcok

⁷ <https://www.palyazat.gov.hu/node/55482#>

⁸ 1665/2017. (IX. 13.) Korm. határozat az EFOP-1.2.3-VEKOP-15-2015-00001 azonosító számú („Komplex ifjúsági fejlesztések - új nemzedék újratöltve” című) projekt támogatásának növeléséről.

húzódtak meg, és egyáltalán nem szolgálták a folytonosságot, az elért eredmények integrálását. Ráadásul ezek a változások áttekinthetetlenné tették a hazai önkéntes intézményhálózatot, mind az önkéntesek, mind pedig az olyan önkénteseket fogadó szervezetek számára, akiknek szakmai, módszertani támogatásra lett volna szükségük programjaik megvalósításához.

A STRATÉGIA KIEMELT CÉLCSOPORTJAI: 18-26 ÉV KÖZÖTTI FIATALOK ÉS A 60 ÉV FELETTIEK

Azzal, hogy kiemelt célcsoportokként a 18–26 év közötti fiatalokat és a szenior korú (60 év feletti) népességet jelölte meg a Stratégia, egyrészt reagált arra a strukturális problémára, hogy e két korcsoportban nagyon alacsony⁹ volt az önkéntesek népességen belüli aránya. (A kétezres évek közepéig a hazai önkéntesség életkori bázisát a 36-55 éves korosztály adta.) Másrészt ezzel csatlakozott azokhoz az európai uniós programokhoz¹⁰, amelyek az ifjúsági-sport és az élethosszig tartó tanulási projekteken belül az ifjúsági és szenior önkéntesség fejlesztését irányozták elő.

A 18-26 éves fiatalok önkéntessége és jellemzői

A Stratégiában az erre a célkitűzésre vonatkozó eredményességi mutató a következőket határozta meg: „A 18 és 26 év közötti fiatalok önkéntes tevékenységben való részvétele 25 százalékkal növekszik 2020-ig.”

Az eredményességi mutató vizsgálatánál két problémát csak áttételesen lehet kiküszöbölni: egyrészt a mutató vizsgálatához szükséges bázisszámot a dokumentum nem tartalmazza, mivel az egész stratégiai tervben hivatkozott számadatokhoz egy nem reprezentatív, online felmérés¹¹ eredményeit vették alapul (Czike – Szabóné 2010). Másrészt olyan életkori csoport (18–26 év) szerepel az eredményességi mutatóban, amelyet a statisztikai elemzések nem

⁹ Az Európai Értékrend Vizsgálatok 2008-as adatai szerint az önkéntesek 15 százaléka volt 18–25 év, 16 százaléka 26–35 év, 23–23 százaléka 36–45 év, illetve 46–55 év, 11 százaléka 56–65 év közötti, 12 százaléka pedig a 66 év feletti korcsoportjába tartozott. (Bartal 2010).

¹⁰ Youth in Action – European Voluntary Service, illetve Lifelong Learning Programme – Grundtvig Action: senior volunteering projects.

https://ec.europa.eu/citizenship/european-year-of-volunteering/eu-policies-and-volunteering/index_en.htm

¹¹ <https://adoc.pub/online-kutatas-az-nkentességre-a-lakosság-kreben.html>

használnak.¹² Így a *bázisszám hiányában az eredményességi mutató teljesülését nem lehet megítélni*, bár az alábbi kutatások alapján regisztrálható, hogy miként változott az önkéntes részvétel a fiatalok körében.

Az „Önkéntesség Magyarországon 2013” vizsgálat (Batta 2013) szerint a 18–29 évesek 37 százaléka volt önkéntes a kérdezést megelőző egy évben, míg 63 százalékuk soha nem gyakorolta ezt a tevékenységet. Az öt évvel később készült „Önkéntesség Magyarországon 2018” (Gyorgyovich et al. 2020:44) felmérés szerint a 18–29 évesek csak 32 százaléka volt *aktív önkéntes*, de 11 százalékuk a felvételt megelőző évben már végzett önkéntes munkát, míg 57 százalékuk soha nem volt önkéntes.

Összevetve a két vizsgálat „soha nem volt önkéntes” arányait, azt látjuk, hogy 2013-hoz képest 6 százalékponttal csökkent a 18-29 évesek között az önkéntesség által még nem „érintett” fiatalok aránya. Ugyanakkor ezek az adatok arra is utalnak, hogy a korosztályban még bőven vannak tartalékai az önkéntességnek, mivel *közel 60 százalékuk* alkotja a fiataloknak azt a csoportját, akiket nagyon jól célzott üzenettel lehet megnyerni, illetve újra aktivizálni az önkéntességnek.

A részletesebb adatok szerint az elmúlt nyolc évben *generációváltás zajlott le* a formális, szervezeti önkéntességben. Egyrészt, „megfiatalodott” az önkéntesek köre a formális szervezetekben, köszönhetően a 18–29 évesek megnövekedett arányának. Másrészt, ez a „fiatalodás” elég differenciáltan játszódott le a korcsoporton belül: főleg a 18–25 éves korosztályban volt számottevő, míg a 26–29 évesek körében pedig lényegesen alacsonyabb maradt a szervezeti önkéntesek aránya (2. táblázat).

Az ifjúsági önkéntességgel foglalkozó szervezetek fókuszcsoportos vizsgálatának¹³ eredményei szerint a 26–29 évesek másfajta önkéntes-módszertani megközelítést igényelnek – a toborzás, a megtartás és a foglalkoztatás tekintetében –, mint a fiatalabbak.

¹² A Központi Statisztikai Hivatal önkéntesség felmérése 15–19; 20–24, illetve 25–29 éves korcsoport beosztást alkalmaz. Az Önkéntesség Magyarországon 2013; 2018 kutatásokban a fiatalok korcsoportját a 18–29 évesek jelentették.

¹³ A 8 csoportban (ifjúsági, senior, Nemzeti Önkéntes Tanács, oktatás-kultúra, egészségügy-szociális, természet-környezet- és állatvédelem, vallásközei szervezetek és önkéntes-módszertan) lefolytatott 16 fókuszcsoportos és kérdőíves felmérés a Család Esély és Önkéntes Házak javaslatai alapján, területileg reprezentatívan kiválasztott szervezetek közreműködésével, és az EMMI Ifjúság- és Esélyteremtési Helyettes Államtitkárság megbízásából készült 2019 októbertől és decembertől között.

2. táblázat Az önkéntesség típusa korcsoportok és az önkéntesség típusa szerinti megoszlásban, 2018

Életkori csoportok		Formális önkéntesség		Informális önkéntesség		Formális és informális önkéntesség	
18-29	18-25	34%	21%	20%	13%	18%	14%
	26-29		13%		7%		4%
30-39		24%		17%		17%	
40-49		18%		19%		23%	
50-59		6%		15%		18%	
60 évesnél idősebb		18%		29%		24%	
		100%		100%		100%	

Forrás: Önkéntesség Magyarországon 2018. adatai alapján saját szerkesztésű táblázat.

Ezt a korcsoportot kevésbé lehet megszólítani az önkéntesség „trendi”, menő”, „jó buli” szlogenekkel, mert ez a korosztály az önkéntesség értékét abban látja, hogy mit tud visszaforgatni a saját erőforrásaiba, hogyan tudja a megszerzett tudását kamatoztatni. Cserébe ezért rájuk önállóbb, szakképzettséggel összefüggő feladatokat is lehet bízni.

A 60 év feletti önkéntessége és jellemzői

A Stratégiában az erre vonatkozó eredményességi mutató a következőket jelölte ki: „A szenior korú önkéntesek aránya 50 százalékkal növekszik az önkéntes programokban.” Az eredményességi mutató teljesülésének megítélését ez esetben is megnehezíti, hogy itt sincs hozzárendelt bázisszám. Ezért a teljesülés mértékét szintén a 2013–2018 közötti statisztikai adatok alapján tudjuk tesztelni.

Az „Önkéntesség Magyarországon 2013” (Batta 2013) vizsgálat szerint a 60 év feletti korosztály 25 százaléka volt önkéntes a kérdezést megelőző egy évben, míg 75 százalékuk soha nem volt önkéntes. Az „Önkéntesség Magyarországon 2018” (Gyorgyovich et al. 2020:44) felmérés adatai azt mutatták, hogy a 60 év feletti korosztályban a megkérdezettek 24 százaléka volt aktív önkéntes a felvétel idején, míg 21 százalékuk passzív önkéntesnek volt tekinthető, és valamivel több, mint fele (55 százalékuk) soha nem volt önkéntes.

A 2013-as adatokkal összehasonlítva, a 60 feletti körében 20 százalékponttal csökkent a „soha nem volt” önkéntesek aránya, és ez jó részt az informális önkéntesség emelkedésének volt betudható. Ugyanis, ahogy a 2. táblázat alapján látható, a szervezetekhez kötődő, formális önkéntesek között a 60-év feletti aránya nem emelkedett oly mértékben, mint ahogy ez a

Stratégia célkitűzései alapján várható lett volna. Az Európai Értékrend Vizsgálat 2009-es adataival összehasonlítva ez a növekedés alig 2 százalékpontos volt.

A seniorok körében végzett fókuszcsoportok eredményei megmutatták a számok mögötti okokat is, miszerint: a 60 feletti önkéntességének akadályai a fizikai korlátok, önbizalom- és bizalomhiány, elszigeteltség, alacsony ingerküszöb, kisebb terhelhetőség, rugalmatlanság, illetve ismeret- és információhiány az önkéntes lehetőségekről.

A 60 feletti korcsoportban mért *magas informális önkéntesség* jelzi, hogy ezeket az akadályokat az időskorúak általában csak egy alacsonyabb „kötelezettségi-szintű”, szűk, bizalmi közegben képesek legyőzni. Érdeemes azt is figyelembe venni, hogy a 60–65 év közöttiek és a 65 feletti önkéntességbe való bevonását legalább annyira differenciáltan kell kezelni, mint a 18–25, illetve a 26–29 éves korcsoportét.

Összegezve: a Stratégia négy eredményességi mutatójának vizsgálata tehát *csak részben igazolta vissza az önkéntesség extenzív fejlesztésétől várt eredményeket*. A két kiemelt célcsoport esetében hozzávetőleges teljesülésről lehet beszámolni, de annál figyelemre méltóbbak azok az eredmények, miszerint mindkét korcsoportban *vannak még tartalékai az önkéntességnek*, különösen a passzív és a „soha nem volt” önkéntesek körében.

A MAGYAR ÖNKÉNTESÉG STRATÉGIAI KIHÍVÁSAI – POLICY JAVASLATOK, 2021

A következőkben hat olyan stratégiai kihívását vázoljuk fel a magyar önkéntes szektornak, amelyekre – véleményünk szerint – a következő, hosszú távra tervezett Nemzeti Önkéntes Stratégiának adekvát válaszokat kell adnia.

Rövid versus hosszú távú stratégia

Elemzésünk azt hiszem meggyőzően mutatta, hogy még egy középtávú stratégiának is milyen szándékolt és nem szándékolt, hosszú távra kiható hatásai lehetnek. A mostanság meghirdetett, második Nemzeti Önkéntes Stratégia (2021–30) már kilenc évre tervezi meghatározni a magyar önkéntesség jövőjét. Természetesen ennek is van egy nagy előnye, jó időre le van rendezve az önkéntesség, nincs vele gond, csak végre kell hajtani a stratégiában foglaltakat. Hátránya, hogy nem lehet korrigálni, a rendszer automatizmusa rugalmatlanul viszi tovább a nem jól felmért célokat. Nagyon fontos lenne ebbe a kilenc évre tervezett stratégiába *a kitűzött célok háromévenkénti felülvizsgálatának klauzuláját beépíteni*. Ez

lehetőséget adna arra, hogy a problémák ne konzerválódjanak, és korrigálni lehessen a szektor változásai és szükségletei szerint.

Közérthető, és pozitív üzenet az önkéntességről

Az elemzésben láthatóvá vált, hogy az önkéntesség „tudományoskodó” értelmezése csak többé-kevésbé vált „közkinccsé”. Érdemes példának ide idézni az Ír Nemzeti Önkéntes Stratégia (2021–25) önkéntesség definícióját: „*Volunteering is any time willingly given, either formally or informally, for the common good and without financial gain*”¹⁴, ami a magyar viszonyokra adaptálva a következőképpen hangozhatna: „Az önkéntesség bármilyen idő, amit formálisan vagy informálisan, önként áldozunk a közjó érdekében, anyagi haszon nélkül.” Egy ilyen értelmezés elismerné – a szervezeti mellett – azt a nagyarányú informális önkéntességet, ami ma a magyar önkéntes szektort jellemzi. Továbbá, kiemelné annak időadomány- és önkéntes-jellegét, de legfőképpen, a közjóért való irányultságát, ami háttérbe szorult a korábbi Stratégiában.

Úgy tűnik, ideje lenne levenni a napirendről az önkéntesség, mint tevékenység vagy munkavitát, hiszen jól látható volt, a „közértelmezés” munkának tekinti az önkéntességet. Ugyanakkor érdemes lenne megfontolni az önkéntességről szóló üzenetekben a 2018-as önkéntes felmérés által javasolt (Gyorgyovich et al. 2020: 46) *aktivitás* kifejezés használatát, aminek általános és pozitív, felhívó-jellege van, az „*aktív önkéntesség*”, „*önkéntes aktivitás*” formájában.

Az önkéntesség extenzív és minőségi fejlesztése

Egy évvel ezelőtt még azt lehetett volna mondani, hogy – nem lemondva a hazai önkéntesség további, számbeli növelésének céljáról (hiszen vannak még tartalékok, ahogy az adatok alapján láttuk), de – az önkéntesség minőségi fejlesztésére kell tenni a hangsúlyt. Napjainkban, amikor a pandémia közepén megkezdődött a következő Nemzeti Önkéntes Stratégia (2012-30) előkészítése, még nem látjuk a járvány önkéntességre gyakorolt hatásait. Ezért valószínűsíthetően a következő stratégiának kettős feladatot kell kitűznie: *a szektor extenzív fejlesztését és az évek óta feszítő minőségi megújulás támogatását*. Ez a minőségi megújulás egyfelől az önkéntességre vonatkozó szakmai szttenderdek, képzések, módszerek fejlesztését

¹⁴<https://www.gov.ie/pdf/?file=https://assets.gov.ie/100239/8e18fb45-6e72-47f9-a1fb-7dcd59105c1a.pdf#page=null> 18.oldal

kell, hogy jelentse az önkéntes-koordinátori és mentori hálózat fejlesztésével. Leginkább pedig azon többségben lévő civil szervezetek részére, akik anyagi helyzetüknél fogva nem tudnak szakembereket alkalmazni. *Az önkéntesség fejlesztésében a minőségi átalakulás alapvető feltétele* annak a szakmai minimumnak a rögzítése, hogy mit kell tartalmaznia egy önkéntes képzésének, milyen program, hány önkéntes fogadásától szükséges mentort vagy koordinátort alkalmazni (és e mögé oda kell tenni a háttértámogatást is), melyek a szakmai kompetencia határok, és egységesíteni kell a képzőintézmények szakmai színvonalát.

Az önkéntesség társadalmi és gazdasági jelentősége

Az önkéntesség olyan társadalmi értékeket hordoz, mint például az állampolgári aktivitás, elkötelezettség és felelősségvállalás kifejeződése (Nárai-Reisinger 2016), az esélyegyenlőség fejlesztése, a társadalmi kirekesztődés csökkentése és a szolidaritás. Ezek az értékek az első Nemzeti Önkéntes Stratégiában jól kifejezetten jelentek meg. Ugyanakkor a statisztikai felmérések már harminc éve folyamatosan számot adnak *az önkéntesség gazdasági jelentőségéről és „hasznáról”*, noha ennek nem szentelt különösebb figyelmet sem a politikai, sem a kormányzati, de még a társadalmi közvélemény sem. Tisztázottá kellene tenni, hogy *az önkéntesség nagyon drága (gazdasági) erőforrás*, hogy felelőtlenül bánjunk vele, és hozzájárulása a hazai gazdaság fejlődéséhez és a társadalom jól-létéhez (well-being) ma már egyáltalán nem figyelmen kívül hagyható (Váradi 2017; Sebestény 2017).

Differenciált fejlesztési stratégia egy sokszínű szektor számára

Az első Nemzeti Önkéntes Stratégiából egy nagyon homogén struktúrájú szektor képe rajzolódik ki. Azonban az elmúlt nyolc évben, ahogy átalakult az önkéntesek korstruktúrája, úgy vált sok metszetben differenciáltabbá az önkéntesség és az önkéntes aktivitások struktúrája is.

Az első Nemzeti Önkéntes Stratégia (2012–2020) utolsó éveiben a szervezeti önkéntesek 58 százalékát a 18–39 éves korosztály adta, míg a 40 feletti aránya (a kiemelt célcsoportként kezelt hatvan év felettekkel együtt is) 42 százalék volt. A következő Önkéntes Stratégia egyik nagy kérdése lesz, hogy mennyire törekszik egy *kiegyenlített társadalmi részvétel ösztönzésére* a szervezeti önkéntességben (különös tekintettel az 50–59 éves korosztályra, lásd: 2. táblázat). Valamint képes-e differenciált üzeneteket megfogalmazni minden társadalmi réteg felé, ami elősegíti az önkéntesség *széles társadalmi elterjedését*.

Már korábban leírtuk (Bartal 2019), hogy egy kormányzati politika/stratégia nyilvánvaló módon csak a *szervezeti formában megvalósuló* önkéntességet tudja „kezelni” akár policy, akár intézményhálózat és/vagy az önkéntes szervezetek szintjén, vagy például az önkénteseknek járó juttatások legalizálása révén. Az *informális önkéntesség* „láthatatlansága” miatt rejtve marad, és megnyilvánulási módja miatt nehezen elérhető egy önkéntes policy számára. Ugyanakkor, azzal a nagyarányú informális önkéntességgel, ami ma a magyar önkéntességet jellemzi, egy következő Önkéntes Stratégiának mindenképpen kell kezdenie valamit, például éppen a közösségfejlesztési módszerek révén (lásd: szomszédsági önkéntesség), és nem haszontalan úgy tekinteni rá, mint a szervezeti önkéntesség még ki nem aknázott erőforrására.

Az önkéntes aktivitások struktúrája a formális önkéntességen belül jelentősen különbözik a szervezetekhez, az intézményekhez való kapcsolódásban, illetve egy külön területté nőtte ki magát a vállalati önkéntesség. Az *intézményi önkéntesség* terén kiemelendő, hogy a kulturális intézményi önkéntesség fejlesztésére 2016-ban indult el egy három éves program, ami lerakta ennek közösségfejlesztésre alapozott módszertani alapjait és képzési formáit.¹⁵ Ez a példa jól mutatja, hogy ki lehet alakítani egy önkéntes tevékenységi ágazat módszertanát, képzési anyagát és formáit, ha erre van közös akarat, illetve vannak rá források is. Hasonló kezdeményezésre lenne szükség az egészségügyi- és szociális intézményekben folyó önkéntesség egységes módszertani alapjainak a lerakására. A *vállalati önkéntesség* is az elmúlt tíz évben lett egyre meghatározóbb területe a hazai önkéntességnek. Noha a civil-nonprofit szervezetek, illetve különböző társadalmi csoportok „haszonélvezői” a vállalati önkéntességnek, de hiányoznak ennek a területnek a keretszabályai és hosszú távú, szakmai támogatási programjai.

Az elmúlt nyolc évben számos *kísérleti projekt, jó példa* halmozódott fel a magyar önkéntességben. Ezek nemhogy a társadalom szintjén, hanem még a szervezetek között sem váltak eléggé ismertté. A Nemzeti Önkéntes Stratégia (2012-2020) külön pontban emelte ki összegyűjtésüket, de nem rendelkezett azok konkrét kommunikációjáról, megismertetésük és továbbadásuk interaktív formáiról.

¹⁵ <https://cselekvokozossegek.hu/rolunk/a-projektrol/>

Végül meg kell említeni, hogy a hazai önkéntes szektor elzárványosodott az elmúlt nyolc évben, mert az informális ismeretségeken kívül leépültek vagy elhaltak az – országos és megyei, vagy éppen kistérségi – *alulról és felülről szerveződő szakmai hálózatok*. Az önkénteseket foglalkoztató szervezetek kifejezték erős igényüket a tapasztalatcserére, a tevékenységterületenkénti és azokat átszelő szervezeti hálózatok kialakítására.

A COVID-19 hatása

Magyarországon a járvány alatt a szervezeti keretekhez kötött formális önkéntesség majdnem teljesen leépült. Ezt támasztja alá az az online, reprezentatív kutatás (Sik–Zakariás 2020) is, miszerint a személyes ismeretségi és az állami, intézményi segítségnyújtás mellett *alig látszott a civil szektor*. Sok településen az önkormányzatok léptek elő az önkéntesség koordinátoraivá. Ma még nem látható tisztán például, hogy a COVID-19 járvány *milyen visszaesést okoz* az önkéntességben általában, az önkéntesség személyközpontú formáiban, valamint az önkénteseket foglalkoztató civil szervezetek működésében. Továbbá, milyen új utakat nyit meg a 3–5 éve „felfedezett” *online önkéntességnek* tartós, de differenciált alkalmazásában. Ezek mind olyan tisztázandó kérdések és kihívások, amelyekre a magyar önkéntesség következő évtizedre irányuló fejlesztésében is oda kell figyelni.

Csak remélni lehet, hogy az Önkéntesek Magyarországi Évének rendezvényei eredményesen járulnak hozzá, hogy a COVID-19 járvány után a hazai önkéntesség újraéledjen, továbbá feldolgozza azokat a problémákat – mind az önkéntes szektor, mind pedig az önkéntesek körében –, amit a krízishelyzet okozott.

IRODALOM

- Bartal Anna Mária (2010): „Élnek köztünk boldog emberek is...” Az önkéntesek és nem-önkéntesek jellemzői az Európai Értékrend Vizsgálat tükrében. In: Rosta G. – Tomka M. (szerk.): *Mit értékelnek a magyarok?* Budapest: OCIFE Magyarország - Faludi Ferenc Akadémia, pp. 143-186.
- Bartal Anna Mária (2019): „Vissza a jövőbe.” – A magyar önkéntesség harminc évéről három tételben. *Civil Szemle*, 16(1) pp. 15-32.
- Bartal Anna Mária (2021): Régi képzetek és új kihívások? - az első Nemzeti Önkéntes Stratégián túl, a másodikon innen. *Civil Szemle*, 17(1) pp. 47-67.
- Batta Zsófia (2013): *Önkéntesség Magyarországon 2013*. Budapest: Századvég Kiadó.
- Bourdieu, Pierre (1996): Störenfried Soziologie. *Die Zeit*, 26., p. 33.
- Czike Klára – Szabóné Ivánku Zsuzsanna (2010): *Online kutatás az önkéntességről a lakosság körében*. Kai Consulting.
- Gyorgyovich Miklós – Menich Dóra – Simon Nikolett – Kollár Dávid – Szadorai Dóra (2020): *Önkéntesség Magyarországon 2018*. Budapest: Századvég Kiadó.

Nárai Márta – Resinger Adrien (2016): *Társadalmi felelősségvállalás és részvétel*. Budapest-Pécs: Dialóg Campus.

Önkéntes munka Magyarországon. (A munkaerő-piaci felmérés 2011. III. negyedévi kiegészítő felvétele) (2012) Budapest: Központi Statisztikai Hivatal.

Önkéntes munka jellemzői. (2016) Budapest: Központi Statisztikai Hivatal.

Nonprofit szervezetek Magyarországon 2019. Budapest: Központi Statisztikai Hivatal, 2021.

Sebestény István (2017): „Mérhetetlen” segítség – az önkéntesség alternatív formái és mérési lehetőségei a nonprofit statisztikában. In. Janák K. – Szép K. – Tokaji K. (szerk.): *Háztartási munka, önkéntes munka, láthatatlan munka. I.* Konferencia kötet, Budapest: Központi Statisztikai Hivatal, pp. 90-107.

Sik Domonkos – Zakariás Ildikó (2020): *A járvány hatása a szolidaritási viszonyokra - egy online survey tanulságai*.

<https://sites.google.com/view/keso-modern-szolidaritas/jarvany-es-szolidaritas>

Váradí Rita (2017): Az önkéntes munka jellemzői a munkaerő-felmérés alapján. In. Janák K. – Szép K. – Tokaji K. (szerk.): *Háztartási munka, önkéntes munka, láthatatlan munka. I.* Konferencia kötet, Budapest: Központi Statisztikai Hivatal, pp. 66-89.

Egyéb források

2005. évi LXXXVIII. törvény a közérdekű önkéntes tevékenységről.

<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a0500088.tv>

1068/2012. (III.20.) Kormányhatározat a Nemzeti Önkéntes Stratégia 2012–2020 elfogadásáról és a végrehajtásához szükséges középtávú feladatokról.

http://njt.hu/cgi_bin/njt_doc.cgi?docid=146815.214446

KSH Évközi adatok: Önkéntes munka, 2017. I. negyedév https://www.ksh.hu/stadat_evkozi_9_7

KSH Évközi adatok: Önkéntes munka, 2019. I. negyedév https://www.ksh.hu/stadat_evkozi_9_13