

## EGY INNOVATÍV KERESZTÉNY IFJÚSÁGI SZERVEZET ÖNKÉNTES PROGRAMJÁNAK ELEMZÉSE: TAPASZTALATOK ÉS JAVASLATOK

DÁNIEL BOTOND<sup>1</sup> – SÜTŐ JOHANNA-KRISZTINA<sup>2</sup>

---

DOI: <https://doi.org/10.53585/OnkSzem.2023.2.78-99>

### Absztrakt

A kolozsvári Pulzus Platform Egyesület egy viszonylag új, ugyanakkor mély gyökerekkel, erős hagyományokkal rendelkező, vallásos ifjúsági szervezet. 2021-ben, az online nyilvánosságban megjelenve, azonnal kitűnt professzionális arculatával és kommunikációjával, erős identitásával és letisztult küldetésével. Az egyesület innovatív módon kívánja megvalósítani a fiatalok evangelizálását, közösségi és lelki programok (táborok, közösségi alkalmak, pódiumbeszélgetések, női hétvégék, szabadtéri tevékenységek, zenei események) szervezésén keresztül. Az önkénteseknek nagyon fontos szerepe van a szervezet életében, hiszen a szerteágazó tevékenység-repertoár nagy emberierőforrás-igénnyel társul.

A 2022 tavaszán megvalósított kutatásunk célja az volt, hogy részletesen megvizsgáljuk a szervezet önkéntes programját a toborzástól és kiválasztástól kezdve, az önkéntes bevezetésén, foglalkoztatásán, képzésén át az önkéntesség lezárásának formáig. Továbbá szeretnénk volna feltárni az önkéntesek motiválására és megtartására irányuló erőfeszítéseket, valamint bemutatni az önkéntes-koordinátori és -mentori feladatokat. Mindezek érdekében 2022 tavaszán előbb dokumentumelemzést végeztünk, majd félig strukturált interjúkat készítettünk a szervezet három munkatársával és tizenkét önkéntesével. Tapasztalataink szerint a Pulzus Platform Egyesület sikeres önkéntes programot működtet, melynek kulcsa a saját ifjúsági közösségükből és rendezvényeik résztvevői közül történő belső toborzás és az aktív odafigyelés ezen önkéntesekre. A professzionális önkéntes program elemei csak részben találhatók meg a szervezetnél. A hiányzó elemek pótlása, bevezetése és a rendszeres önkéntesek számának növelése jelenti az önkéntes program fejlesztésének fő lehetőségeit, a legnagyobb kihívást pedig a generációváltásra való felkészülés.

*Kulcsszavak:* esettanulmány, önkéntes-menedzsment, vallásos ifjúsági szervezet, Pulzus Platform Egyesület, Kolozsvár

---

<sup>1</sup> Dániel Botond (PhD) szociológus, egyetemi adjunktus, Babeş-Bolyai Tudományegyetem, Szociológia és Szociális Munka Kar, Kolozsvár.

<sup>2</sup> Sütő Johanna-Krisztina, emberi erőforrás szakértő (BA), a kolozsvári Babeş-Bolyai Tudományegyetem, Szociológia és Szociális Munka Kara emberi erőforrás szakértő szakának friss végzettje.

## An analysis of the volunteer programme of an innovative christian youth organisation – Experiences and recommendations

Botond Dániel – Johanna-Krisztina Sütő

### Abstract

The Pulzus Platform Association in Cluj is a relatively new religious youth organization with deep roots and strong traditions. In 2021, appearing in the online space, and immediately stood out with its professional image and communication, strong identity, and clear mission. The association wants to implement the evangelization of young people in an innovative way through the organization of social and spiritual programs (camps, community events, podium discussions, women's weekends, outdoor activities, musical events). Volunteers play a very important role in the life of the organization, as the diverse repertoire of activities is associated with a high demand for human resources.

The goal of our research conducted in the spring of 2022 was to examine the organization's volunteer program in detail, starting with recruitment and selection, through volunteer's introduction, employment, and training ending in the closure of volunteer activities. Furthermore, we wanted to explore the efforts to motivate and retain volunteers as well as present the tasks of volunteer coordinators and mentors. In order to do all of this, in the spring of 2022, we first conducted a document analysis and then conducted semi-structured interviews with three employees and twelve volunteers of the organization.

According to our experience, the Pulzus Platform Association runs a successful volunteer program, the key of which is internal recruitment from among their own youth community and participants of their events and active attention to volunteers. The elements of the professional volunteer program are only partially found at the organization. Introducing the missing elements and increasing the number of regular volunteers represent the greatest opportunities for the development of the volunteer program, while the biggest challenge is preparing for the generational change.

*Keywords:* case study, volunteer management, religious youth organization, Pulzus Platform Association, Cluj

---

### BEVEZETÉS

A kolozsvári Pulzus ifjúsági szervezet egy viszonylag új, ugyanakkor mély gyökerekkel és erős hagyományokkal rendelkező, vallásos ifjúsági szervezet. 2021 tavaszán jelent meg az online nyilvánosságban, és azonnal kitűnt professzionális arculatával és kommunikációjával, erős identitásával és jól megfogalmazott küldetésével. A közösségi médián keresztül követve a szervezetet, hónapról hónapra egyre jobban kibontakozott tevékenysége az olyan programokon keresztül, mint például a Pulzus Tér megnyitó, minikoncert, női hétvége, nyári

táborok, közösségi alkalmak, pódiumbeszélgetések. Az eseményekről készült képeken nagyon sok személyt láthattunk, főként fiatalokat, de programtól függően idősebbeket is.

Amikor 2021 őszén egy szakdolgozatot<sup>3</sup> megalapozó kutatáshoz szervezetet kerestünk, a Pulzusra esett a választásunk. Ennek egyrészt az volt az oka, hogy a szervezet értékrendjét közel állónak éreztük, másrészt úgy véltük, kutatási eredményeinket megfelelően tudná hasznosítani egy friss alapítású szervezet, harmadrészt pedig különösen érdekes volt, hogy egy viszonylag fiatal szervezet hogyan képes ilyen professzionálisan működni, sok embert elérni és megmozgatni, nagy rendezvényeket szervezni.

Célunk volt részletesen megvizsgálni a szervezet önkéntes programját a toborzástól a kiválasztásig és az önkéntes bevezetésének, foglalkoztatásának, képzésének jellemzőiig. Továbbá szeretnénk volna feltárni az önkéntesek motiválására és megtartására irányuló erőfeszítéseket, valamint bemutatni az önkéntes-koordinátori és -mentori feladatokat. Végezetül foglalkoztunk az önkéntesség lezárásának formáival és a lemorzsolódás okaival is. A kutatás elméleti megalapozásakor az önkéntesség motivációs hátterével (Dorner 2021), a szervezetek és az önkéntesek kapcsolatával (Hager – Brudney 2011), valamint az önkéntes program elemeivel foglalkoztunk (Kármán – Kónya 2008; Reamon 2016). Az adatgyűjtés során 2022 tavaszán félig strukturált interjút készítettünk a szervezet három munkatársával és tizenkét önkéntesével. Az interjúalanyok kiválasztásakor törekedtünk arra, hogy aktív és kevésbé aktív önkénteseket, férfiakat és nőket, egyetemistákat, és tanulmányaikat már befejező fiatalokat egyaránt megkérdezzünk. Továbbá felhasználhattuk a szervezettől kapott dokumentumokat (tájékoztató-bemutató szöveget az egyesületről, egy személyes leírást a Pulzus megalakulásáról az alapítók szemszögéből, egy belső felmérés eredményeit), illetve alaposan elemeztük honlapjukat és közösségi média-oldalukat.

A kutatás végén egy esettanulmány-jellegű szakdolgozat született, amelynek eredményeit jelen tanulmányban sűrített formában adjuk közre. A tanulmány első részében bemutatjuk a Pulzus ifjúsági szervezetet, annak hátterét és alapításának rövid történetét, céljait és tevékenységeit, valamint szervezeti felépítését. E részben térünk ki az önkéntesek fő jellemzőinek bemutatására, amelyhez a szervezet által korábban végzett felmérés eredményeit használtuk fel. A második részben a szervezet önkéntes programját mutatjuk be

---

<sup>3</sup> Sütő Johanna-Krisztina: *Önkéntes program elemzése nonprofit szervezetnél*. Babeş-Bolyai Tudományegyetem Szociológia és Szociális Munka Kar, Emberi erőforrás szak, 2022. július. Témavezető: Dr. Dániel Botond, egyetemi adjunktus.

– az általunk készített interjúk alapján – részletezve azokat az önkéntes-menedzsment eszközöket, módszereket és feladatköröket (koordinátor és mentor) amelyeket már fentebb ismertettünk. Majd pedig a lényeges jellemzőket összefoglalva egy rövid SWOT-elemzést végzünk a szervezeti működés, az önkéntes-menedzsment szempontjából, végül néhány következtetés megfogalmazásával zárjuk az esettanulmányt.

## A PULZUS IFJÚSÁGI SZERVEZET BEMUTATÁSA

### *A szervezet háttere és alapítása*

A Pulzus ifjúsági szervezet gyökerei a kommunista diktatúra alatt kialakult földalatti egyházhoz, valamint a CE Szövetséghez nyúlnak vissza.<sup>4</sup>

A CE Szövetség (teljes nevén „Krisztusért és Egyházért CE Szövetség”) a református egyházon belüli vallási szervezet, melynek célja, hogy segítse az egyház megújulását. Neve az angol Christian Endeavour Society rövidítése, jelentése: „keresztény buzgóság/igyekezet társaság”. Az amerikai eredetű mozgalom Magyarországon a XIX. században honosodott meg, erdélyi története is több mint egy századra nyúlik vissza. Elődjének a vasárnapi iskolák mozgalma és a kegyességi mozgalom tekinthető. A CE Bethánia Egyletet (amely a CE Világszövetségnek is tagja volt) többek között Szabó Aladár és Kecskeméthy István alapították meg 1903-ban. A századforduló után teológiai professzorként Kolozsvárra kerülő Kecskeméthy munkája nyomán Erdélyben és Partiumban is helyi csoportok alakultak meg a gyülekezetekben (Kiss 2003:55-56). A mozgalom huszadik századi története hol sikeresebb, hol viharosabb volt.<sup>5</sup> A kommunista hatalom megszilárdulásával, amikor minden kegyességi szervezetet felszámoltak, megtörtént a mozgalom ideiglenes felszámolása. Az ötvenes években, amikor a titkosrendőrség nyomása fokozódott, az egyház vezetősége együttműködésre kényszerült és az egyház kettős szerkezetűvé vált: a hatalommal együttműködő hivatalos egyház egy „földalatti egyházzal” kettőződött meg (Karczag 1993 cit. Kiss 2003). A CE Szövetséget a visszaemlékezésekben ezzel a földalatti egyházzal azonosítják. A mozgalom történetének mélypontja az ötvenes években következett be, amikor a szövetség több tagját, papokat és

---

<sup>4</sup> <https://www.pulzus.ro/rolunk>

<sup>5</sup> A CE Szövetség történetéről, tevékenységéről részletesen lásd Kiss Dénes tanulmányát (2003), a CE Szövetség honlapjait (<https://centralplace.ro/tortenet/orszagos/>, <http://ce-union.ro/ce/>), illetve Visky Ferenc életútját ([https://hu.wikipedia.org/wiki/Visky\\_Ferenc](https://hu.wikipedia.org/wiki/Visky_Ferenc))

egyszerű tagokat egyaránt „illegális szervezkedés” vádjával bebörtönöztek, és egyesek családját kitelepítették.<sup>6</sup> A mozgalom azonban ennek ellenére sem szűnt meg teljesen, és a rendszerváltás után hivatalosan is újjáalakult, és önálló jogi személyé vált (Kiss 2003:56).

A CE Szövetség szellemében működő kolozsvári egyetemista ifjúsági közösség már 1990 elején megszerveződött és gyorsan növekedett. 1992 körül a frissen alapított Koinónia Multimédia<sup>7</sup> fogadta be az Egyetemista Ifit, és közösen végezték a keresztény missziót. 1997-ben a Koinónia létrehozta a Genéziusz Társaságot,<sup>8</sup> hogy a fiatalokkal való munkát jobban el lehessen különíteni a könyvkiadó<sup>9</sup> működésétől. Az Egyetemista Ifi ekkor vette fel a Genéziusz Ifi nevet.<sup>10</sup> Bár a több mint két évtizedes működése során a Genéziusz Ifi sok változáson ment keresztül (költözések, vezetéváltások stb.), és a szervezeti háttér időnként szünetelt, a közösség folyamatosan aktív volt, ugyanúgy szervezték a programokat, ifjúsági alkalmakat, táborokat. A közösség a 2015-2016-os tanévben vette fel a Re:Geni nevet, ezzel is utalva a megújulásra, újraképződésre. 2018-ban Antal Norbertet és házastársát, Visky Annát (akik maguk is az ifjúsági közösség tagjai voltak) egyre foglalkoztatta a gondolat, hogy szeretnének valamikor egy keresztény szervezetet elindítani, és ifjúsági misszióval foglalkozni. A következő években jelentős lépéseket tettek ebbe az irányba. 2019-ben magánforrásokból és támogatásból, megújult külsővel, koncepcióval és teremmel indították újra a Genéziusz Ifi szervezeti háttérét, 2020-ban pedig a Genéziusz Társaság vezetősége jóváhagyásával a szervezet nevet változtatott, és felvette a Pulzus Platform Egyesület nevet, átadva a szervezetet a fiatal generációnak. A megújult szervezet elnöke Antal Norbert, igazgatója Visky Anna lett.<sup>11</sup> 2021 tavaszán mutatkoztak be az online térben, majd röviddel ezután székhelyük, a Pulzus Tér megnyitójára is sor került.

---

<sup>6</sup> Lásd Visky András (2022): *Kitelepítés*. Budapest: Jelenkor Kiadó.

<sup>7</sup> A Koinónia első kuratóriuma a következő tagokból állt: Horváth Levente református lelkész (alapító tag), Visky András költő, dramaturg (alapító tag), Visky Péter református lelkész (alapító tag), Siklódi (Bálint) Ágnes (bölcsezhallgató), Veégh (Daray) Erzsébet (bölcsezhallgató), Daray Attila (gépészmérnök hallgató) és Kis Zoltán (számítástechnika és automatizálás hallgató).

<sup>8</sup> A Genéziusz Társaság tevékenységéről lásd <https://www.facebook.com/genezius/>.

<sup>9</sup> <http://koinonia.ro/?kiadorol>

<sup>10</sup> <https://www.pulzus.ro/rolunk>

<sup>11</sup> Úgy is mondhatjuk, hogy Visky Anna folytatja a hagyományt, hiszen a Genéziusz Társaság első vezetője édesapja, Visky András volt.

### *A szervezet célja és tevékenysége*

A Pulzus küldetése szerint egy keresztény innovációs platform szeretne lenni. Célja – hagyományaihoz híven – az evangelizáció, az örömhír átadása a 21. századi ember igényeinek és ritmusának megfelelően, modern eszközök segítségével. Az egyesület jelmondata is ezt tükrözi: „Kereszténység ma”. Továbbra is működteti a Genéziusz Társaság idejében elindult közösségeit, miközben számos más modern programot és tevékenységet szervez. Törekszik a különböző társadalmi csoportok közötti párbeszédre, önmagát felekezeti szervezethez tartja. Emellett saját magát többek között a következő módokon jellemzi: szolgálatot végző szervezet, amely tevékenységek által fordítja le a keresztény hitet a hétköznapokra, és törekszik az evangélium átadásának innoválására, modernizálására. Fontosnak tartja az emberekkel való kapcsolattartást, tanítványságot, lelkigondozást és a személyes fejlődés segítését, ugyanakkor a hétköznapokból való kivonulást, a természet általi jellemformálást, továbbá a keresztény zenei kultúra formálását, a lelki elmélyülést és gyógyulást is a zene által. Mindezen célok és értékek megjelennek a szervezet programjaiban is, amelyet öt területre soroltak be (1 ábra):

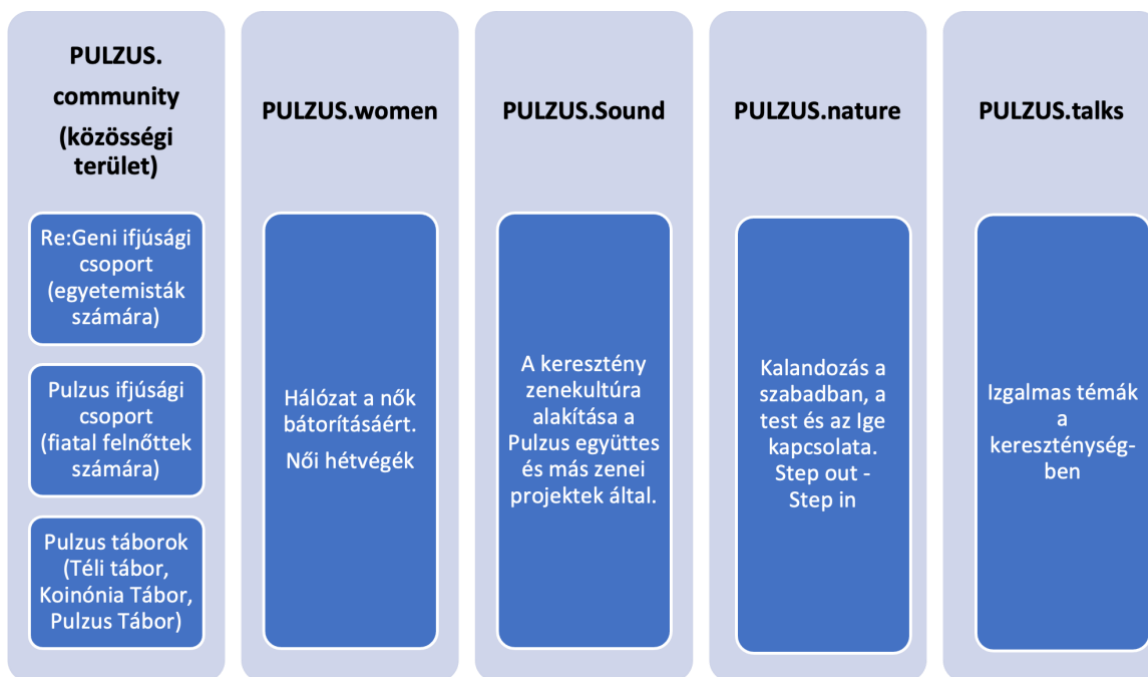
- A PULZUS.community (közösségi terület) programhoz két ifjúsági közösség tartozik, amelyek rendszeres találkozókat, valamint különböző táborokat szerveznek. A Re:Geni egyetemista ifjúsági csoportba több mint 80 aktív fiatal jár, az ifjúsági alkalmak mellett lányköröket és fiúköröket, illetve zenei szolgálatokat szerveznek. A „Pulzus Ifi” ifjúsági csoport a fiatal felnőtteknek (25 évnél idősebbeknek) szól, akik már nem egyetemisták. A kisközösség 2021 őszén indult és 20 aktív taggal rendelkezik. A közösségi program keretében a Pulzus táborokat is szervez fiataloknak (TéliTábor, KoinóniaTábor, PulzusTábor), amelyek célja a hitmélyítés és a közösségépítés.
- A PULZUS.women kiemelt célcsoportját a nők jelentik. A „Női hétvége” egy többgenerációs női találkozó, melynek célja „összehozni több generációnyi nőt annak érdekében, hogy a női szerepekről tanuljanak, beszélgessenek, mindeközben pedig teljessé formálódhassanak lelkileg, mentálisan, valamint fizikailag is.”<sup>12</sup>
- A PULZUS.sound célja áthangszerezni, új színben közreadni az énekeskönyvi és más keresztény énekeket. Célkitűzésükhöz tartozik még, hogy a zene és szöveg által hassanak

---

<sup>12</sup> <https://www.pulzus.ro/noi-hetvege>

az ember pulzusára, vagyis újfajta lüktetést hozzanak a keresztény zenébe. A csapatot három képzett zenész alkotja.

1. ábra. A Pulzus ifjúsági Egyesület tevékenységi területei 2022 tavaszán



Forrás: Saját szerkesztésű ábra.

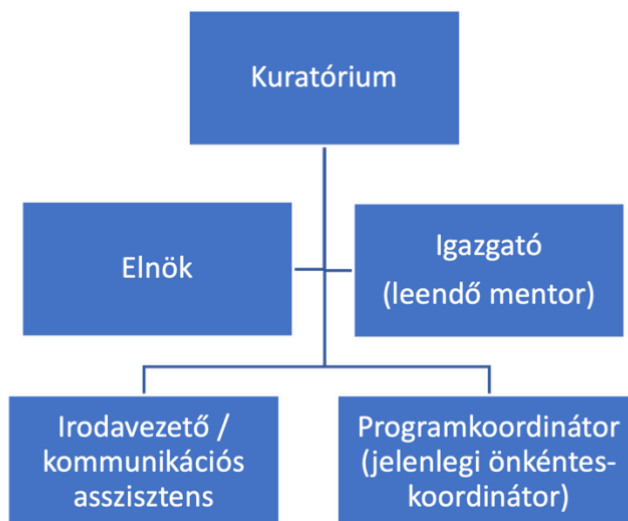
- A PULZUS.nature program célja az evangelizáció, a hitmélyítés, a csapatépítés, a közösségformálás, ugyanakkor az önismeret fejlesztése is természetjárás és más kültéri tevékenységek által. A programot egy koordinátor vezeti, és mintegy 10-15 önkéntes tartozik a csapathoz. A tevékenységek során (túrázás, sziklamászás, rafting, barlanglátogatás) tapasztalt munkatársak kísérik a jelentkezőket. A program a „Step Out – Step In” kezdeményezésre épül, amely 2014-ben még a Támasz egyesület háttérével indult és 2021-ben csatlakozott a Pulzus Platform egyesülethez.<sup>13</sup>
- A PULZUS.talks egy multidiszciplináris előadás-sorozat, amelynek célja beszélgetéseket generálni transzcendentális kérdésekről, és így például az első alkalom témája a „Jelenlét” volt.

<sup>13</sup> <https://www.facebook.com/stepoutstepin/>, <https://stepoutstepin.wordpress.com/>

### Szervezeti felépítés és önkéntesek

A szervezet operatív vezetését a két alapító látja el elnöki, valamint igazgatói pozíciókban. Az operatív csapat tagja még egy irodavezető-kommunikációs asszisztens, illetve egy programkoordinátor. A szervezet kuratóriuma hat tagból áll, a szervezet adatbázisában 63 önkéntes szerepel.

2.ábra. A Pulzus ifjúsági Egyesület szervezeti felépítése 2022 tavaszán



Forrás: Saját szerkesztésű ábra.

A szervezet 2022 tavaszán belső felhasználásra készített egy általános kérdőíves felmérést, amelynek célja egy átfogó kép kialakítása volt az önkéntesekről, illetve visszajelzést kérni arról, hogy mennyire szorosan kapcsolódnak a Pulzushoz és miként látják annak tevékenységét. A kérdőívet 39 személy, az önkéntesek több mint fele töltötte ki, akiknek többsége (59 százalék) nő volt. Habár az életkori skála 20-tól 40 éves korig terjedt, legtöbben az egyetemista korosztályhoz tartoztak. A szervezet valóban felekezeti, ugyanis a kérdőívet kitöltők mintegy háromnegyedét kitevő reformátusok mellett a válaszadók egytizede római katolikus, a többiek baptisták, evangélikusok, unitáriusok és adventisták voltak. A válaszadók túlnyomó része kolozsvári, míg a többiek Erdély különböző térségeiből érkeztek (Marosvásárhely és környéke, Nagyvárad, Élesd, Székelyudvarhely stb.), de volt budapesti illetőségű önkéntes is. Az önkéntesek tanulmányi/foglalkozási háttere is nagyon színes volt, a következő területeken dolgoztak vagy tanultak: informatika és mérnöki tudományok, robotika, matematika, közgazdaságtan, HR, könyvelés és projektmenedzsment, pedagógia, pszichológia, teológia, környezettudomány, újságírás, PR, fotózás, gyógytorna, fogtechnika.



A tevékenységek ismertetéséből is látható, hogy az önkénteseknek fontos szerepe lehet a szervezet életében, hiszen ilyen sok és szerteágazó tevékenységnek nagyon nagy az emberi erőforrás igénye. A projektkoordinátor megerősítette feltételezésünket:

*„Egy eléggé fontos helyet foglalnak el [mármint az önkéntesek], mert, mint nonprofit szervezet, mindenütt önkéntesekkel dolgozunk, főleg az önkéntesekre épülünk rá, mert bármilyen programot szervezünk, ott az önkéntesekkel közösen dolgozunk. Nélkülük szerintem nem jönne össze a legtöbb dolog, szóval ők eléggé alapját képezik a szervezetünknek.” (részlet a projekt koordinátorral készült interjúból).*

## A KUTATÁS MÓDSZEREI

Kutatásunk során az volt a célunk, hogy megvizsgáljuk a Pulzus Ifjúsági Egyesület önkéntes programját. Az adatgyűjtés során 2022 tavaszán előbb dokumentumelemzést végeztünk, majd félig strukturált interjúkat készítettünk a szervezet három munkatársával és tizenkét önkéntesével. Első lépésben a szervezettől kapott dokumentumokból (tájékoztató- bemutató szöveg az egyesületről, egy személyes leírás a Pulzus megalakulásáról az alapítók szemszögéből, egy belső felmérés eredményei) gyűjtöttünk információkat és megvizsgáltuk a szervezet honlapját és közösségi média oldalát. Ezután került sor az interjúk felvételére. Az interjúalanyok kiválasztásakor a szakértői mintavétel elveit követtük. Arra törekedtünk, hogy aktív és kevésbé aktív önkénteseket, férfiakat és nőket, egyetemistákat és fiatal felnőtteket is egyaránt megkérdezzünk. A vezetőket és az önkénteseket – különböző kérdéssorok mentén – kérdeztük meg, hogy a vizsgált témaköröket mindkét nézőpontból megismerhessük. A fő témák a következők voltak: önkéntesek szerepe a szervezetben, önkéntesek toborzása, kiválasztása és bevezetése a szervezetbe, az önkéntesek tevékenysége és feladatkörei, az önkéntesek motiválása, képzése és értékelése, valamint a koordinátor és mentor szerepe a szervezetben, végül az önkéntesek lemorzsolódása.

Az interjúk félig strukturált felépítése lehetővé tette az összehasonlításukat, a szabályszerűségek, mintázatok feltárását, ugyanakkor figyelni tudtunk az egyes személyek által képviselt egyedi nézőpontokra is, amelyek rávilágítottak az önkéntesség során megélt egyéni tapasztalatokra. Az elemzés során ezeket a mintákat és szabályszerűségeket mutatjuk be, egyéni interjúrészletekkel illusztrálva.

## A PULZUS IFJÚSÁGI EGYESÜLET ÖNKÉNTES PROGRAMJA

### *Az önkéntesek toborzása és kiválasztása*

Mivel a szervezet tevékenysége is széleskörű, ezért ugyanilyen széles a feladatok köre is, amelyre önkénteseket szoktak toborozni.

*„Vannak zenészek, programvezetők, programalkotók, technikusok, vannak, akik a kirándulásokért-túrákért felelősek, és még az általános önkéntesek vannak, akik, amikor valamilyen terület nincs lefedve, akkor azokból vállalnak.” (részlet a projekt koordinátorral készült interjúból)*

A feladatkörökhöz még nem készítették el a munkaköri leírásokat (az önkéntes-koordinátor egyik aktuális feladata ez volt az interjú időpontjában), ebből kifolyólag nem keresnek specifikus képességeket az önkénteseknél, úgy gondolják, bárki hozzá tehet a talentumával a szervezet programjaihoz, és munkatapasztalatot sem várnak el.

A fő toborzási csatorna a Re:Geni egyetemista ifjúsági csoport, amely az egyesület közösségi programja keretében működik, és amelyhez évről évre újabb fiatalok csatlakoznak. Itt korábban általánosan szólították meg a fiatalokat, egy-egy projekt előtt elmondták, hogy miről szól az esemény, milyen tevékenységi területek vannak, és aki nyitott volt a feladatokra, szeretettel várták szervezőnek. Újabban viszont szeretnének célzottan is megszólítani személyeket a csoportból. Bár a szakirodalom szerint az elégedett önkéntesek fontos toborzási csatornát jelentenek (Reamon 2016), a Pulzusnál kevésbé jellemző, hogy önkéntesek vonzzanak be más önkénteseket vonzzanak. Sokkal inkább az egyesület által szervezett programok jelentik a vonzerőt a fiatalok számára, és az új résztvevők egy része pozitívan válaszol a közösségi felhívásokra. Az interjúalanyok válaszaik alapján leginkább a közösségi és szabadidős eseményeken (táborok, túrák, ifjúsági csoport) ismerkedtek meg a szervezettel.

Ami a kiválasztást illeti, a Pulzus kevésbé szigorú kiválasztási gyakorlatot alkalmaz. Az önkéntesek elmondása szerint a toborzási-kiválasztási folyamat abból állt, hogy az ifjúsági alkalmak, táborok, vagy személyes hívások során egy űrlapot töltöttek ki, aztán az első találkozó már a munkatársi találkozó volt, ahol elkezdték szervezni az eseményt, illetve bekerültek egy Facebook csoportba.

Az önkéntesek között egyaránt megtalálhatjuk az altruisztikus és az énorientált motivációkkal (Dorner 2021) rendelkezőket. A válaszok alapján az altruisztikus motívumok között szerepelt

a „közös értékek” és a „másokon való segítség”, a „lehetőség a szolgálatra”, míg az énorientált motívumok főleg a „tapasztalatszerzésre” és az új kapcsolatok kialakítására irányultak. Az egyesület vezetői is hasonlóan látták az önkéntesnek jelentkezők motivációit, ami pedig segíti őket a toborzási üzenetek, célok megfogalmazásában.<sup>14</sup> A Pulzus önkéntesei közül kikerülő interjúalanyaink többségének nem voltak előzetes elvárásai az önkéntes feladatokat illetően: rendszerint csak annyit tudtak a jelentkezésükkor, hogy tevékenységükkel segíteni szeretnének másokon. Voltak néhányan olyanok is, akik bár nem hangoztatták az elvárásaikat, magukban mégis megfogalmazták azokat, és fontos feltétel volt számukra, hogy a szervezet hiteles legyen, ugyanakkor ne akarja kihasználni őket az önkéntesség során, hanem egyenlő kapcsolatra törekedjen.

### *Az önkéntesek bevezetése a szervezet életébe és az önkéntes feladatokba*

Az interjúk elemzése során megfigyeltük, hogy mennyire vannak jelen a bevezetési folyamat különböző elemei, úgymint a szervezet munkájának, történetének ismertetése, az önkéntes feladatra való felkészítés, az önkéntes szerződés megkötése és az önkéntesekre vonatkozó szervezeti irányelvek ismertetése.

A Pulzus ifjúsági egyesületnél nincs tudatosított, írott bevezetési folyamat, az interjúkból azonban jól kivehető és leírható egy szokásrend. A szervezet tevékenységének és történetének bemutatására még a toborzás folyamán sor kerül, az események alkalmával. Mivel szinte kizárólag belső csatornákon keresztül toboroznak, az ifjúsági alkalmakra és a különböző programokra járó fiatalok nagyjából már ismerik a szervezetet, mivel kedvezményezettként részt vettek már a tevékenységében. Az interjúalanyok egy része ugyanakkor a szervezet honlapját is dicsérte, ahol, elmondásuk szerint, sok hasznos információt találtak az egyesületről, ami segítette őket a szervezet céljainak megismerésében. Az önkéntes feladatokra való felkészítésre nem fektetnek nagy hangsúlyt, és amint a koordinátor elmondta, „*bedobják a mély vízbe az önkénteseket*”. Kivételt csak a teljesen újjak képeznek, akikkel az egyeztetés során megismertetik a lehetséges feladatokat – ennek alapján az önkéntes választhat, hogy mit szeretne csinálni, mely területen látja magát inkább hasznosnak.

---

<sup>14</sup> A motivációval kapcsolatosan az önkénteseket arról kérdeztük, hogy miért szeretett volna részese lenni a Pulzus ifjúsági szervezetnek, a vezetőket pedig arról, hogy mit gondolnak, miért jelentkeznek a Pulzushoz az önkéntesek.

Viszonylag új kezdeményezés az úgynevezett önkéntes hétvége szervezése, amelynek a lényege elsősorban a csapatépítés, az önkéntesek közötti kapcsolatok erősítése, ugyanakkor ez az alkalom lehetőséget biztosít a tevékenységek és feladatok ismertetésére is.

A Pulzus még nem köt önkéntes szerződéseket, de tervezik ezek bevezetését, főleg azzal a céllal, hogy ezzel is elkötelezzék az önkénteseket, valamint a lemorzsolódás kockázatát ezzel az eszközzel is megpróbálják visszaszorítani. Az önkéntesekre vonatkozó szervezeti irányelvek még nincsenek teljesen tudatosítva és megfogalmazva és egyelőre nem is tervezték ennek megfogalmazását, mivel a szervezet még nem tart ott a fejlődésben, nem fogalmazódott meg ennek igénye a vezetők részéről.

A 12 interjúalany közül egyetlen személy volt csak, akinek nem volt korábbi önkéntes tapasztalata, a többieknek leginkább a táborszervezés, a gyermekfoglalkoztatás, a fesztiválok szervezése, és a diáktanácsok terén voltak tapasztalataik.

Reamon szerint az új önkéntesek beillesztése az önkéntesek közösségébe kiemelten fontos. A beilleszkedés során realizálódik az elköteleződés és stabilizálódik, illetve specializálódik is az újonnan jött önkéntes szerepe a közösségen belül. Ebben a fázisban sokat segít, ha az önkéntesek meg tudják beszélni tapasztalataikat és támogatást, tanácsokat nyújtanak egymásnak. Az önkéntesekért felelős személy (koordinátor, mentor stb.) rendszeres gyűlések szervezésével elősegítheti ezt a folyamatot, ahol meg lehet osztani a tapasztalatokat, de az önkéntesekre vonatkozó információkat is meg tudják beszélni, legyen szó közelgő eseményről vagy a szervezetről (Reamon 2016). A Pulzus önkéntesei jó helyzetből indulnak a beilleszkedés során, mivel a legtöbben ismerik egymást a Re:Geni ifjúsági csoportból, vagy egy-egy rendezvényről, eseményről. Ezt a meglévő kapcsolatot erősítik az önkéntes csapat közösségi tevékenységei például a közös pizzázások, beszélgetések, de az áhítatok is.

### *Az önkéntesek tevékenységei*

A Pulzus ifjúsági szervezet önkéntesei elsősorban szervezési tevékenységet végeznek. A szervezési tevékenység aszerint differenciálódik, hogy ki melyik program szervezésében vesz részt, illetve a szervezés során milyen feladatkört vállal. A szervezési tevékenység mellett lehetőség van kommunikációs-, reklám- és pénzügyi adminisztrációs tevékenységeket is végezni.

A 12 interjúalanyunk mintegy 11 különböző programot sorolt fel, amelyek szervezésében részt vett. A legtöbben a Téli Táborban és a Pulzus Táborban, ami jól mutatja, hogy ez a két

legnagyobb rendezvény, ahol a legtöbb önkéntesre van szükség. Négyen általában az ifjúsági alkalmak (Re:Geni ifjúsági csoport alkalmai, Pulzus Ifi alkalmai) szervezésében szoktak részt venni, egy-két személy jelölte meg a PULZUS.Talks pódiumbeszélgetéseket, a Női hétvégét, a csapatépítő hétvégét, a Pulzus Tér megnyitóját, de említésre került a kuratóriumi gyűlés megszervezése is. Az interjúalanyok túlnyomó többsége két eseményt nevezett meg, hárman négy eseményt és egyetlen személy volt, aki öt esemény megszervezésében is önkéntes munkát vállalt.

Ami a konkrét tevékenységet illeti, interjúalanyaink mintegy 24 különböző feladatkört soroltak fel. Többen és több alkalommal is voltak programfelelősök, koordinátorok, főszervezők, ezen kívül sokan a célzott szervezési feladatokból is kivették a részüket (a regisztrációtól kezdve a játékok és műhelyek szervezésén, moderálásán át a dekorációk, a technika vagy a résztvevők szállításának biztosításáig). Lehetőség volt az események előkészítésben és háttérmunkájában is részt venni, az önkéntesek kipróbálhatták magukat a pénzügyi felelős, előkönyvelő, kommunikációs és fotófelelős feladatkörökben, de fordítóként vagy akár reklámarcként is.

A szervezet több csatornát is kiépített az önkéntesekkel való kommunikációra. Az élő találkozók, gyűlések rendszerint a Pulzus Térben szervezik. Ezeket egészítik ki az online eszközök (amelyek közül a Facebook csoport, a Messenger csoportok és a WhatsApp csoportok a leglényegesebbek – alkalmanként online videohívásokban is szoktak megbeszéléseket tartani), illetve a hagyományos telekommunikációs eszközök (telefonhívás, sms). Az irodavezető szerint nagyon fontosak az online eszközök (honlap, közösségi oldalak), mivel ezeken keresztül tudják a legtöbb önkéntest elérni, illetve az aktuális önkéntesek munkáját nyilvánosan elismerni. Számos olyan tartalmat készítenek, amelyek a jelenlegi önkéntesek tevékenységének bemutatásáról szólnak, videókat, képeket is gyakran használnak ezek során. A koordinátor munkáját segíti egy önkéntesadatbázis is, amelybe az elérhetőségek mellett bevezetik azt is, hogy ki, mikor, milyen feladatban segített.

### *Az önkéntes koordinátor és a mentor feladatai a Pulzusban*

Az önkéntesekkel való munka megszervezésével kapcsolatosan két kulcsszerep létezik: az önkéntes-koordinátoré és a mentoré.

A szakirodalom szerint a koordinátor a szervezet és az önkéntesek közötti kapcsolatot segíti. Továbbítja az önkénteseknek a szervezet döntéseit, elmondja, hogy mi az elvégzendő feladat. Ugyanakkor a szervezet felé is közvetíti az önkéntesek érdekeit, kívánságait (Kármán – Kónya

2008). A Pulzusnál a szervezet projektkoordinátora tölti be ezt a pozíciót, letisztázott feladatkörrel és az önkéntesek számára is nyilvánvaló módon. Arra a kérdésre, hogy kitől szoktak feladatot kapni, vagy kihez fordulhatnak kérdéseikkel, az interjúalanyok többsége a koordinátort nevezte meg, de voltak olyanok is, akik az igazgatót és az elnököt is említették. A koordinátor feladatait tekintve egyetértés mutatkozott a koordinátor és az igazgató között, ugyanis mindketten hasonló feladatokat soroltak fel: önkéntesek toborzása, a feladatok és keretek tisztázása, az önkéntesekkel való kapcsolattartás, az önkéntesek lelkivilágának nyomon követése, a közös ima, a visszajelzések adása, a kiértékelés és a jutalmazás, az önkéntes hétvége és a szabadidős találkozások szervezése, valamint a tervek szerint az önkéntesszerződések kezelése.

Bár sok szervezetben nem különül el a két szerep, a különbség az önkéntes-koordinátor és mentor között az, hogy míg előbbi inkább gyakorlati, szervezési feladatokat lát el, addig utóbbi az egyes önkéntesek fejlődésére figyel. A mentor feladata, hogy az önkénteseket támogassa a mindennapi feladatokban, problémáik megoldásában (Kármán – Kónya 2008). Az interjúk alapján azt mondhatjuk, hogy a mentorszerep a Pulzus egyesületnél nincs annyira meghatározva, mint a koordinátor szerepkör. Az önkéntesek közül négyen mondták azt, hogy egyáltalán nincs mentoruk, vagy éppen nem is igényeltek támogatást, a többiek pedig vagy az igazgatót, vagy a projektkoordinátort jelölték meg mentorukként. A projektkoordinátor szerint a mentori feladatkör még nem létezik a szervezetnél, az irodavezető szerint most van kialakítás alatt, és leginkább a jelenlegi igazgató lesz az a személy, aki el fogja látni az önkéntesek mentorálását. Az igazgató megerősítette ezt a felvetést:

*„Ez inkább én volnék. Én részt veszek a szervezéskor a megbeszéléseken, de inkább a lelkigondozás részét szoktam vállalni. Gyakran meg szoktak keresni, meg én is keresem őket. Tehát most az utóbbi időben kifejezetten erre hangsúlyt fektettem és elindultam egy ilyen irányba. Tervben van, hogy meglátogatom őket otthon, elbeszélgetek velük, együtt imádkozunk.” (részlet a szervezet igazgatójával készült interjúból)*

Létezik egy speciális szerepkör is a szervezetben, ez pedig az „összekötő”, akinek az a feladata, hogy összekösse a Pulzus egyesületet a Re:Geni ifjúsági csoporttal. Egyrészt folyamatosan hirdeti a Pulzus projektjeit a csoportban, és felhívja ezekre a figyelmet, másrészt, ha az ifjúsági csoportnak van valamilyen kezdeményezése, kérése, akkor az összekötő segítséget kér a Pulzustól.

### *Az önkéntesek képzése*

A képzés az önkéntes program egyik minőségbiztosítási eleme, amely a fogadó szervezet működésének, szolgáltatásainak hatékonyságát javítja. Általában a szervezet szükségletei mentén szervezik, de összhangban kell lennie az önkéntesek és az ügyfelek szükségleteivel is (Kármán – Kónya 2008:25).

A Pulzus ifjúsági szervezetnél eddig egy képzést szerveztek az önkéntesek számára kommunikáció és csapatépítés témában. Az igények az önkéntesek irányából érkeztek, a képzést a szervezet vezetői tartották.<sup>15</sup> A visszajelzések nagyon pozitívak voltak, így terveznek újabb képzéseket is, szintén az önkéntesek javaslatainak megfelelően. Az általunk készített interjúk alapján leginkább a kiscsoportok vezetése, a mentorálás, az ifjúsági órák tartása, valamint a kommunikáció és a rendezvényszervezés iránt van érdeklődés az önkéntesek részéről.

Ugyanakkor többen is kifejtették, hogy a szervezett képzés mellett sok tapasztalattal gazdagodtak az önkéntes tevékenység során is. Új területeken próbálhatták ki magukat (pénzügy, fordítás, rendezvényszervezés), fejlődtek szociális, kommunikációs készségeik. Mivel vallási ifjúsági szervezetről van szó, többen kiemelték a lelki fejlődést is. Közös jellemzőjük, hogy továbbra is újabb területeken szeretnék kipróbálni magukat a szervezetben (például rendezvényszervezés és főszervezés, PR, pályázatírás, mentorálás, weboldalkészítés, főzés, Step Out - Step In program). A felsorolás alapján látható, hogy a megkérdezett önkénteseknek személyre szabott igényeik vannak.

### *Az önkéntesek motiválása és megtartása*

A fejlődési lehetőségek mellett a szervezet vezetői több más motivációs eszközt is használnak az önkéntesek megtartásának érdekében. A materiális ösztönzők között megemlíthetők az ajándéktárgyak és a könyvek, az étkezés biztosítása, az immateriálisak között a folyamatos kapcsolattartás, és a programok és feladatok felajánlása. Az aktív önkéntesek az interjúkban azt jelezték vissza, hogy érzik az elismerést a szervezetnél, értékelték mind az emberi, mind pedig az anyagi figyelmességeket. Többen is szeretnének további csapatépítő eseményeket,

---

<sup>15</sup> Ebben az esetben testhezálló volt a feladat, mivel egyikük kommunikációs szakember, másikuk projektmenedzser egy IT cégnél.

szabadidős programokat, ahol jobban megismerhetik egymást. Van, aki örülne, ha több felelősséggel bíznák meg, vagy ha lenne egy feladatösszesítő, ahol követhetné, hogy az elkövetkező időszakban milyen feladatokra lehet jelentkezni.

### *Értékelés és visszajelzés az önkéntesek felé*

A támogató munka mellett az értékelés, illetve a visszajelzés is elengedhetetlen. Ennek során az egyik támpont az önkéntes szerződés lehet, illetve különböző dokumentumok (jelenléti ív, visszajelző lap stb.). A kapcsolati elemet az értékelő beszélgetés biztosítja, amikor a koordinátor és a mentor közösen értékeli az önkéntes tevékenységét (Kármán – Kónya 2008). Mivel a Pulzus ifjúsági szervezet még nem használ írott önkéntes szerződéseket, így ezt jelenleg inkább egy szóbeli megállapodás helyettesíti, amely pszichológiai szerződésként fogható fel a szervezet és az önkéntes között.<sup>16</sup> Ugyanígy, kiforrott értékelési eljárással sem rendelkeznek még, a személyes kiértékelések helyett leginkább a csoportos kiértékelések a jellemzők. Általában egy-egy rendezvény után szoktak csoportos kiértékelést tartani, ahol sor kerül az eredmények értékelésére és a résztvevőktől érkezett visszajelzések megbeszélésére is. Ilyenkor nyilvános dicséretet is elhangzanak. Az egyéni értékelés nagyon ritka, ezt az önkéntesek is visszajelezték:

*„Szoktam kapni visszajelzést úgy a koordinátortól, úgy a többi munkatárstól, hogy ha valami olyat csinálok, ami nekik tetszik. Eddig csak pozitív feedbacket kaptam. Kíváncsi lennék az építő feedbackre is, de ilyet még nem kaptam. Én erre is nyitott vagyok” (részlet az A4 kódjelű önkéntessel készült interjúból).*

A szervezet munkatársai szerint előfordult a személyes értékelés is, főleg olyan alkalmakkor, amikor valaki közel jár a feladata határidejéhez, vagy utólag, a rendezvény kiértékelésekor. Utóbbi esetekben a sértődés is előfordult, úgyhogy véleménye szerint a konfliktuskezelésen is van javítanivaló a szervezetben.

### *Az önkéntesség befejezése*

A szervezetben önkéntesek elbocsátására még nem volt példa, a lemorzsolódás jelensége viszont jelen van. Önkéntes-adatbázisukban 63 fiatal szerepel, akik lényegében három csoportra oszthatók. Az önkéntesek negyven százaléka (mintegy 26 személy) rendszeresen

---

<sup>16</sup> A pszichológiai szerződés fogalmáról lásd Gubányi 2020; Tóth 2022.



végez önkéntes tevékenységet a szervezetben, míg több mint fele (35 személy) csupán epizodikusan. A szakirodalmi osztályozás kategóriái közül leginkább az alkalmi (occasionally) epizodikus, illetve az átmeneti, időszakos (temporary) epizodikus önkéntesség illik rájuk (Macduff 2005 cit. Bodor-Eranus et al. 2023:60, Bartal 2023:134) azzal a fontos különbséggel, hogy ezek a fiatalok nem távolodnak el a szervezettől, lényegében továbbra is a Re:Geni ifjúsági közösség tagjai maradnak, és továbbra is bekapcsolódnak a Pulzus által szervezett programokba résztvevőként. Az önkéntes-koordinátor szerint mintegy 14 olyan fiatal van, akik alkalmi jelleggel, viszonylag rendszeresen végeznek önkéntes tevékenységet, ők általában a nagyobb rendezvények, táborok szervezésébe szoktak bekapcsolódni, de a hétköznapokban nem vesznek részt az önkénteseknek szóló programokon, és a kisebb események szervezésében. Továbbá mintegy 20-21 olyan fiatal volt, akik csupán átmenetileg önkénteskedtek, és egy-egy esemény szervezésében próbálták ki magukat önkéntesként. A szervezettől való eltávolodás inkább azokra a fiatalokra jellemző, akiknek jelentősen megváltozik az élethelyzete (munkavállalás, egyetem befejezése, házasságkötés, gyerekvállalás).

*„Hogyha fiatalokkal dolgozol, akkor akarva-akaratlanul változik az élethelyzetük, például megházasodnak. Szeretnének segíteni, de egy adott ponton rájönnek, hogy ez már nem fog beleférni az idejükbe” (részlet a szervezet igazgatójával készült interjúból)*

Az adatbázisban jelenleg két ilyen személy szerepel (egy házaspár, akiknek nemrég született első gyerekük). Ők jelenleg az önkéntesség szempontjából inaktívak, és még nem lehet megállapítani, hogy egy bizonyos idő után fognak-e újra tevékenykedni, vagy véglegesen is befejezik önkéntes tevékenységüket a szervezetenél. Rajtuk kívül további öt fiatal házaspár is található a közösségben, akik jelenleg még önkénteskednek.

A jelenség valóban általánosnak nevezhető. A „Magyar Ifjúság 2016” kutatás eredményei szerint az életkor előrehaladtával az erdélyi magyar fiatalok szervezeti részvételének aránya folyamatosan csökken. Míg a középiskolás korú fiatalok negyede-harmada vesz részt valamilyen szervezet tevékenységében, addig a 20 évesek 22,3 százaléka, a 24 éveseknek pedig csupán 18,9 százaléka. Végül a húszas éveik végén járó fiatalok már kevesebb, mint tíz százaléka vesz részt valamilyen szervezet életében (Dániel 2020:192).

A nagyobb gondot a szervezet vezetése számára inkább az jelenti, hogy kevesen jelzik előre, hogy egy olyan időszak következik az életükben, amikor kevesebb idejük lesz az önkéntes tevékenységekre. Összességében, bár nem jelentős számukra a lemorzsolódás problémája,

törekednek arra, hogy növeljék az önkéntesek elköteleződését. Ezt várják az önkéntes szerződések bevezetésétől és az önkéntes hétvégék szervezésétől is.

## KÖVETKEZTETÉSEK

A szervezet megvalósításait látva és az általunk készített interjúk alapján is azt mondhatjuk, hogy a Pulzus ifjúsági szervezet eredményes önkéntes programot működtet. Az önkéntesek toborzása gyakorlatilag belső forrásból történik. A legjellemzőbb önkéntes út úgy kezdődik, hogy a fiatal részt vesz a szervezet valamelyik programján, vagy csatlakozik az ifjúsági közösséghez. A toborzás fő csatornája ugyanis a Re:Geni ifjúsági csoport. Itt teszik közzé a szervezet munkatársai az önkéntes-felhívásokat, újabban pedig arra is törekednek, hogy célzottan szólítsanak meg az ifjúsági közösségből tagokat. A Re:Geni ifjúsági csoporttal való szoros kapcsolatot az is jól jelzi, hogy külön kapcsolattartó szerepkör van a szervezetnél. A belső toborzásnak számos előnye van, például kevésbé van szükség a jelentkezők szűrésére, mivel alapvetően ismerik őket az ifjúsági közösségből, programokról, ezért a szervezet kevésbé szigorú kiválasztási gyakorlatot alkalmaz. Ugyanakkor a jelentkezők nagyjából már ismerik a szervezetet saját tapasztalataikból, továbbá az önkéntes lehetőségek ismertetésekor a szervezet történetének és tevékenységének bemutatására is sor kerül. A bevezetés során az önkéntesek feladatokra való felkészítésére sem fektetnek nagy hangsúlyt, kivételt csak a teljesen új személyek jelentenek. A szervezet önkéntes programjának részét képezi még a képzések szervezése is, amely során a kutatásunk időpontjáig egy önkéntes hétvégét szerveztek. A képzés témáját elsősorban az önkéntesek igényeihez igazították. Összegzésként nézzük meg a szervezet működését kritikai szemléletben, egy SWOT-analízis keretében.

Az *erősségek* közül érdemes kiemeljük, a belső toborzásból fakadó előnyöket. Eleve olyan fiatalokat toboroznak önkéntesnek, akik tagjai a közösségnek, ismerik a szervezetet, illetve hasonló értékrendet képviselnek, mint a szervezet. A toborzás célcsoportja jól meghatározott, ezért kis erőfeszítésekkel lehet sikeresen jelentkezőket vonzani. Mindezek mellett a célcsoportot képező egyetemista fiatalok eleve képzettek, sokaknak van előzetes szervezeti és szervezési tapasztalata. A tizenkét interjúalanyunk közül tizenegyen szerveztek már táborot, fesztivált, gyerekfoglalkozást, vagy diáktanácsok tevékenységében vettek részt. Reamon (2016) szerint nem csak a toborzás, hanem a megtartás szempontjából is fontos és előnyös, hogy az önkéntesek érdeklődési köre és tehetsége megfeleljen a szervezeti igényeknek. A

belső toborzás további előnye, hogy az önkéntesek jó helyzetből indulnak a beilleszkedés során, mivel a legtöbben ismerik egymást a Re:Geni ifjúsági csoportból, vagy egy-egy rendezvényről, eseményről. Ezt a meglévő kapcsolatot erősítik az önkéntes csapat közösségi szabadidős tevékenységei. Az önkéntesek részéről nagyon sok pozitív visszajelzés érkezett az önkéntes hétvégéről, értékelték annak közösségfejlesztő hatását és a tanultakat is. Az önkéntesek beszámolóí szerint sok tapasztalattal gazdagodtak az önkéntes tevékenységek során, és további területeken is szeretnék kipróbálni magukat a szervezetben.

Az önkéntes program rendszerszintű erőssége, hogy a koordinátori pozíció letisztázott feladatkörrel rendelkezik, és ez az önkéntesek számára is nyilvánvaló, ugyanakkor a feladatokkal kapcsolatosan egyetértés van az igazgató és az önkéntes-koordinátor között. Emellett a szervezet rendelkezik önkéntes adatbázissal is, amelybe az elérhetőségek mellett bevezetik azt is, hogy ki, mikor, milyen feladatban segített. Az egyesület vezetői ugyanakkor jól ismerik az önkéntesek motivációit, odafigyelnek ezekre, az aktív önkéntesek pedig érzik az elismerést a szervezetenél, értékelték mind az emberi, mind pedig az anyagi figyelmességeket. Az egyesület önkéntes programjának *gyengeségeit* úgy foglalhatnánk össze, hogy egyelőre hiányoznak ennek a formális, professzionális elemei. Az önkéntesekre vonatkozó szervezeti irányelvek még nincsenek tudatosítva és megfogalmazva. A feladatkörökhöz még nem készítették el a munkaköri leírásokat. A kiválasztás során nincsenek személyes beszélgetések, interjúk, amelyek különösen hasznosak lehetnek, főleg, mivel hosszabb távra keresik az önkénteseket (Reamon 2016). Nincs tudatosított, írott bevezetési folyamat, az önkéntesek feladatokra való felkészítésére nem fektetnek nagy hangsúlyt, elegendőnek tartják azokat az alapismereteket, amelyeket a jelentkezők a programok során, vagy az ifjúsági csoport tagjaként szereztek. A mentor szerep annyira még nincs kiforrvá, mint a koordinátoré. Végül, nem rendelkeznek még kiforrott értékelési eljárással, személyes kiértékelések helyett csoportosakat tartanak egy-egy rendezvény után. Az egyéni értékelés nagyon ritka, bár az önkéntesek nem zárkoznak el ettől sem, ugyanakkor előfordult már sértődés is, ami miatt úgy gondolják, hogy a konfliktuskezelésen is van javítanivaló a szervezetben, illetve rendszeres szupervízióval az érzelmi jellegű konfliktusok jelentős része azon nyomban orvosolható lenne. Az egyesület önkéntes programjának fejlesztése tekintetében a legnagyobb *lehetőség* az a professzionalizálás mellett az önkéntesek közösségének építése és a rendszeres önkéntesek számának növelése. Az önkéntes hétvégék szervezése, az önkéntesekkel szervezett szabadidős programok és rendszeres találkozók segítenek abban, hogy az aktív önkéntesek

között erősödjenek a kötelékek és egy olyan kisközösség jöjjön létre, amely vonzóvá válik az epizodikus önkéntesek számára is. Az önkéntesek körében szervezett elégedettségmérést és igényfelmérést érdemes lenne rendszeresíteni és további lehetőségeket biztosítani arra, hogy igényeiket, ötleteiket megfogalmazzák (pl. állandó ötletláda segítségével). Ugyanakkor a szervezet vezetői és önkéntesekkel foglalkozó munkatársai számára érdemes lenne jobban megismerni az epizodikus önkéntesség jelenségét, jellemzőit és azokat a módszereket, amelyekkel sikeresebben integrálhatók, motiválhatók, tarthatók meg az önkéntesek (Bartal 2023). Mindehhez rendelkezésre áll a potenciál (az epizodikus önkéntesek nagy számban vannak jelen a szervezet körül) és a szervezetnek lehetősége van a folyamatos utánpótlás biztosítására is, a Re:Geni ifjúsági csoportba minden tanév elején újabb elsőéves egyetemisták jelentkeznek, akik bevonhatók a Pulzus más tevékenységeibe és önkéntes csapatába is.

Véleményünk szerint ugyanez a ciklikusság jelenti a legnagyobb *veszélyt* is a szervezet önkéntes programjára nézve. Hiszen évről évre nemcsak új tagok csatlakoznak az ifjúsági közösséghez, hanem az aktív tagok is idősebbé válnak, és egyre közelebb kerülnek a munkavállaláshoz, családalapításhoz. Ezáltal egyre kevesebb idejük marad önkéntes tevékenységet végezni a szervezetben. A közösség fontos tagjainak, tapasztalt önkénteseinek „ elvesztése ” komoly nehézséget okozhat minden ifjúsági szervezetnek, így a Pulzusnak is. A közeljövőben érdemes lesz kidolgozni erre egy stratégiát és tudatosan készülni az ilyen típusú átalakulásra, eseményekre és megtalálni azokat a formákat, amelyekben a régi, aktív tagok továbbra is segíteni tudják a szervezetet (pl. támogatóként, mentorként, tapasztalatokat átadóként vagy akár példaképként).

Mindezek a hiányosságok azonban nem akadályozzák jelenleg sem a szervezet eredményességét, sem az önkéntesek elégedettségét, ám a továbblépéshez szükségesek lennének. Érzik ezt a szervezet vezetői, munkatársai is, és néhány hiányosság kiküszöbölésére törekednek. Elsősorban a lemorzsolódás jelenségét érzékelik, noha nem okoz számukra komolyabb nehézséget, mivel folyamatosan csatlakoznak az új önkéntesek is, de pontosan azért tervezik az önkéntes szerződés bevezetését, és további önkéntes hétvégék szervezését is, hogy növeljék az önkénteseik elköteleződését. Továbbá tervben van már a feladatleírások elkészítése is, illetve a mentor szerepkör tisztázása, megerősítése.

Összességében azt mondhatjuk, hogy a Pulzus ifjúsági egyesület önkéntes programjának fókuszában az eredményesség, a rendezvények sikeressége, valamint az önkéntesekről való

gondoskodás áll. Sikerük fő záloga az erős identitás és az értékközpontúság, a hitelesség, az innovatív tevékenység és jól kitalált rendezvények, az önkéntes program szempontjából pedig a belső toborzás és az önkéntesekre fordított figyelem. A belső toborzásnak köszönhető, hogy az önkéntesek ismerik egymást, közös értékeket vallanak, mindezek mellett képzettek és egyaránt motiválja őket a szolgálat és a személyes fejlődés. A szervezet vezetői figyelnek az önkéntesekre és ez a figyelem nem csak menedzseri figyelem, hanem annak köszönhetően, hogy egy közösséghez tartoznak, emberi figyelem is. Ezt a figyelmet és az elismerést az önkéntesek is érzik, és mindezek kompenzálják a kiválasztási módszerek hiányosságait. Az önkéntesekkel való munka során a lemorzsolódás és az értékeléskor felbukkanó konfliktusok jelentek meg javítandó területként. Az egyéni értékelést egyelőre csoportos értékelésekkel helyettesítik, a lemorzsolódás pedig még nem okoz működési problémát, mivel folyamatosan jönnek új önkéntesek. Ennek ellenére a szervezet már tett lépéseket a probléma enyhítéséért. A törekvéseket összegezve pedig elmondhatjuk, hogy a szervezet a kutatásunk idején lépett a professzionizált önkéntes program kialakításának útjára, elkezdődött az önkéntesek feladatköreinek és az önkéntes szerződésnek a kidolgozása, a mentor szerepének tisztázása és megerősítése, illetve az önkéntes táborok szervezése is. Reméljük, hogy kutatásunk eredményei további fejlesztési lehetőségeket is feltártak, amelyek a szervezet segítségére lehetnek a jövőben.

## IRODALOM

Bartal Anna Mária (2023): Kihívás és/vagy lehetőség? – Szakirodalmi ajánlások az epizodikus önkéntesek toborzásához, foglalkoztatásához és megtartásához. *Önkéntes Szemle*, 3(1) pp. 130-148. DOI: <https://doi.org/10.53585/OnkSzem.2023.1.130-148>

Bodor-Eranus Eliza – Vit Eszter – Bocskor Ákos (2023): Önkéntesek szigete – a fesztivál önkéntesek motivációs vizsgálatának eredményei. *Önkéntes Szemle*, 3(1) pp. 57-86. DOI: <https://doi.org/10.53585/OnkSzem.2023.1.57-86>

Dániel Botond (2020): Az erdélyi magyar fiatalok szervezeti részvételének elemzése. In: Veres Valér (szerk.): *Erdélyi magyar ifjúság. Szociológiai jellegzetességek és változások 2001 és 2016 között*. Kolozsvár: Max Weber Társadalomkutatásért Alapítvány és Kolozsvári Egyetemi Kiadó, pp. 185-206.

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

Gubányi Mónika (2020): A pszichológiai szerződés szakirodalmi összefoglalója. *Vezetéstudomány / Budapest Management Review*, 51(10) pp. 40–50. DOI: <https://doi.org/10.14267/VEZTUD.2020.10.04>

Hager, Mark A. – Brudney, Jeffrey L. (2011): Problems recruiting volunteers: Nature versus nurture. *Nonprofit Management and Leadership*, 22(2) pp. 137–157. DOI: <https://doi.org/10.1002/nml.20046>

Kármán Erika – Kónya Gizella (2008): *Önkéntes menedzsment alapok*. Budapest: Önkéntes Központ Alapítvány.

Kiss Dénes (2003): A CE Szövetség és a református egyház. *Erdélyi Társadalom*, 1(2), pp. 55-66. DOI: <https://doi.org/10.17177/77171.20>

Macduff, Nancy (2005): Societal changes and the rise of the episodic volunteer. *Emerging areas of volunteering*, 1(2) pp. 49-61.

Reamon, Sarah (2016): Managing volunteers: Recruitment, retention, and relationship building. *SPNHA Review*, 12(7) pp. 74-95.

Tóth Kristóf (2022): A pszichológiai szerződés elméletének egyes munkajogi kapcsolódási pontjai. *Pro Futuro*, 12(1) pp. 50-69. DOI: <https://doi.org/10.26521/profuturo/2022/1/11115>