

Know how study

Önkéntesfoglalkoztatásban megjelenő jó gyakorlatok

Készült: Szubjektív Értékek Alapítvány megbízásából

ISBN 978-615-81280-0-1

Készítette: Nagy Réka

2019 Február

Tartalom

Bevezető.....	3
A kutatás célja	3
Kutatásmódszertan	3
Az önkéntesség fogalma.....	4
A vizsgált önkéntes programok működésének alapjai és azok jó gyakorlatai.....	6
Önkéntes program 1.....	6
Önkéntes program 1. jó gyakorlata.....	9
Önkéntes program 2.....	12
Önkéntes program 2. jó gyakorlata.....	13
Önkéntes program 3.....	15
Önkéntes program 3. jó gyakorlata.....	16
Önkéntes program 4.....	18
Önkéntes program 4. jó gyakorlata.....	19
Több önkéntes program által alkalmazott jó gyakorlat	20
Összefoglalás	22
Szakirodalom	23

Bevezető

A kutatás célja

Jelen kutatás célja a magyarországi és szlovák önkéntes programok és önkéntesekkel foglalkozó szervezetek működésének vizsgálata és a feltérképezett programok kimagasló jó gyakorlatok bemutatása. Habár ezek a gyakorlatok mindig az adott programra jellemzőek, úgy vélem, ezek minden szervezet számára általánosítható és könnyedén működő gyakorlattá formálható példák.

Jelen esetben nem cél a teljes önkéntes szektor feltárása, sem a reprezentativitás. A teljes szektor felmérése egy jóval nagyobb terjedelmű kutatást venne igénybe, mindössze a legkimagaslóbb jó gyakorlatokat kívánjuk bemutatni és nyilvánosságra hozni.

Kutatásmódszertan

A tanulmány nem reprezentatív jellegű, nem fedi le a teljes magyar önkéntességgel foglalkozó szervezetek munkáját. A legszembetűnőbb jó gyakorlatokat kívánja bemutatni, ezzel egy kiinduló pontot biztosítva a témában érdekelteknek.

A tanulmányban elsőként a vizsgált önkéntesprogramok bemutatása olvasható, azok felépítése és működésének alapjai. Ezt követően egyesével vizsgálom meg a programokon belül felmerült jó gyakorlatokat. A kutatás kvalitatív formában zajlott, az eddig nem ismert önkéntesprogramok esetében személyes interjúkat készítettem azok vezetőivel. Ezt követően, ahol indokoltnak éreztem, az önkéntesprogramban résztvevő fiatalokkal is személyes interjúkat készítettem, melyben elmesélték személyes benyomásaikat, élményeiket és azt, hogy az adott gyakorlatot ők milyenek élték meg.

Az összefoglalásban a feltérképezett információkat vetem össze, így felsorolva azokat a gyakorlatokat, amik minden szervezet számára jó példát állítanak, melyek tanulmányozása, átvétele fejlődést biztosíthat a számukra.

Az önkéntesség fogalma

Magyarországon a rendszerváltás után fellendült a civil szervezetek működése, ez a történés volt az önkéntesség melegágya. Ennek ellenére nyugati példákkal összehasonlítva, itthon gyermekcipőben jár az önkéntes foglalkoztatás, de jó pár olyan szereplővel büszkélkedhetünk, akik olyan utat tapostak ki, amiből bárki tanulhat, bárki példát vehet. Ahhoz, hogy ezeket a szervezeteket, működési modelleket át lássuk legelőször az önkéntesség fogalmát szükséges tisztáznunk.

A Nemzetközi Évet előkészítő ENSZ közgyűlésen az alábbi pontokban sikerült megnevezni a szerteágazó önkéntesség közös jellemvonásait, ezáltal egy definíciót is adva a szónak:

1. „Önkéntes tevékenységet elsősorban nem anyagi ellenszolgáltatásért végeznek, de a kiadások megtérítése, vagy jelképes fizetség megengedhető.
2. A tevékenység „önkéntes”.
3. A tevékenység más személyek, csoportok, rétegek vagy a társadalom egészének hasznára irányul (bár köztudott, hogy az önkéntesség jelentős haszonnal jár az önkéntes személyére nézve is).”¹

A legrészletgazdagabb meghatározás talán az Önkéntes Központ Alapítvány cikkében található, miszerint:

¹ Czike Klára – Kuti Éva (2006): Önkéntesség, játékonyság, társadalmi integráció. Nonprofit Kutatócsoport és Önkéntes Központ Alapítvány. Budapest.

„Az önkéntesség olyan tevékenység, melyet egyénileg vagy csoportosan, rendszeresen vagy alkalmanként, belföldön vagy külföldön a közös jó érdekében személyes akaratból végeznek anyagi ellenszolgáltatás nélkül. Az önkéntes tevékenység közvetlen anyagi haszonnal nem jár annak végzője számára, továbbá az önkéntes nem helyettesíti a fizetett munkaerőt. Az önkéntes nem elsősorban saját családjának segít, munkálkodása hozzáadott értéként jelenik meg a fogadó szervezet életében. A tevékenység megvalósulhat non-profit, civil szervezet, vagy állami intézmény, ritkább esetben forprofit szervezet (cégek, vállalkozások) keretein belül. Előnye, hogy elősegíti a társadalmi beilleszkedést, hozzájárul a szegénység, a kirekesztődés csökkentéséhez és a teljes foglalkoztatottsághoz. Az önkéntesség segít környezetünk és közösségünk jobbá tételében.”²

Ezek a definíciók írják le legpontosabban az önkéntességet, mint fogalmat. A tanulmányban vizsgált önkéntes programok mind a rendezvényes önkéntesség kategóriájába tartoznak. A rendezvényes önkéntesség az új típusú önkéntesség fogalma alá tartozik, ahol az új társadalmi értékek a meghatározóak. Az ilyen jellegű önkéntes munka alatt a tapasztalat szerzés a fő cél az önkéntesek szempontjából és ez által a munkaerő piacon való ideálisabb elhelyezkedés.³⁴

² Mi az önkéntesség? Önkéntes Központ Alapítvány 2016.

³ Czike Klára – Bartal Anna Mária (2004): Nonprofit szervezetek és önkéntesek – Új szervezeti típusok és az önkéntes tevékenységet végzők motivációi. Zárótanulmány. Pázmány Péter Katolikus Egyetem. Piliscsaba

⁴Nagy Réka (2018): A rendezvényekhez köthető önkénteskedés motivációi Magyarországon a 2017-es FINA Vizes Világbajnokság, a Fesztivál Önkéntes Központ és a Helperek Önkéntes Segítők Közhasznú Egyesület önkéntes programjainak tükrében. Szakdolgozat. Szegedi Tudományegyetem. Szeged

A vizsgált önkéntes programok működésének alapjai és azok jó gyakorlatai

Önkéntes program 1.

Az elsőként vizsgált program 2011-ben jött létre és többnyire zenei fesztiválokra delegál önkénteseket. Évente 9 rendezvényen lehet részt venni általuk, mint önkéntes.

A felsorolt rendezvényekre a kezdeti években kisebb létszámú 10-20 fős önkéntestábort toboroztak, ez a szám évről, évre nőtt, idénre elérte azt, hogy a rendezvényeken 1500 főt megmozgató önkéntes programmá váltak.

A kezdetekben csupán 1-2 fizetett munkaerő koordinálta az önkéntes gárdát, de a program növekedésével a szervezeti tagoltságban, 2014-ben megjelent egy középvezetői réteg. 30-35 fiatal alkotja ezt a réteget, akik szintén önkéntes alapon vesznek részt a program életében, annyi különbséggel, hogy ők elvégeznek egy 5 alkalmas képzést a fesztivál szezon előtt.

Így napjainkban, a programban több mint 1500 fő vesz részt évente, ennek irányításához jól működő, könnyen áttekinthető, strukturált adminisztrációra van szükség, erre a célra egy honlapot hoztak létre.

A fiatalok a honlapon keresztül regisztrálnak, ezt követően egy személyes interjún vesznek részt. A képességeik és igényeik alapján kerülnek különböző feladatkörökbe.

Az önkéntes középvezetői réteg tagjai egy-egy 50 fős önkéntes gárdát koordinálnak, ők felelnek ügyes, bajos dolgaikért a fesztivál előtt és a fesztivál ideje alatt. Az önkéntesek munkaruhát, pólót, napi egyszeri melegétkezést és szállás gyanánt kemping bérletet kapnak.⁵

⁵Nagy Réka (2018): A rendezvényekhez köthető önkénteskedés motivációi Magyarországon a 2017-es FINA Vizes Világbajnokság, a Fesztivál Önkéntes Központ és a Helperek Önkéntes Segítők Közhasznú Egyesület önkéntes programjainak tükrében. Szakdolgozat. Szegedi Tudományegyetem. Szeged

Az első vizsgált programnak sikerült létrehoznia egy mind a 3 szereplő számára könnyedén használható felületet, ami mindannyiuk munkáját megkönnyíti. A potenciális önkéntes első feladata, hogy regisztráljon ezen a honlapon, ezzel történik meg jelentkezése a szervezethez.

A jelentkezőnek az általános szerződési feltételek elfogadása után az adatlapjára vonatkozó kérdéseket kell kitöltenie. Fel kell tüntetnie:

- vezetéknevét
- keresztnévét
- születési dátumát
- állampolgárságát
- telefonszámát
- ímél címét

Nem kötelező jelleggel feltölthető:

- születési országa, városa
- édesanyja neve
- TAJ száma
- lakcíme
- neme
- speciális étrendje
- súlya
- magassága
- iskolái
- nyelvtudása
- jogosítványa
- munkája

- hobbi

Ezen kérdések megválaszolása megkönnyíti a számára legideálisabb feladat megtalálását.

Külön munkakörökben dolgoznak az önkéntesek, a munkaköröket nagyobb összefogó munkajellegekre osztották, amiket szintén be tud jelölni az illető első preferenciái alapján. A regisztráció végén kell kiválasztania, hogy mely eseményeken szeretne részt venni.

A regisztráció után az illető kap egy visszaigazoló ímélt, majd jelentkeznie kell egy meghallgatásra. Országszerte folyamatosan tartanak meghallgatásokat, amiknek időpontjai közül szintén a honlapon, a profilján keresztül tud válogatni.

Ezekon a meghallgatásokon 15-20 résztvevővel találkozik egyszerre a meghallgató, aki mesél a fesztiválokról, a munkakörökről és letisztázzák mégegyszer a szerződési feltételeket, az általános szabályokat. A meghallgatáson a résztvevő megjelölheti, hogy melyik feladatkört egy 1-től 5-ös skálán, mennyire szívesen végezne el.

Külföldieket is foglalkoztatnak, miattuk és az egyéb speciális esetek miatt Skype-on keresztül is rendszeresen tartanak meghallgatásokat.

Önkéntes program 1. jó gyakorlata

Az első önkéntes program vezetői fejlesztettek egy olyan felületet, amit az önkéntesek, a koordinátorok és a megrendelők is közösen használhatnak. Ennek segítségével jelentkeztetik a fiatalokat a feladatokra, a szerződésüket, beosztásukat is ezen keresztül juttatják el hozzájuk. Ezzel a programmal minden résztvevő munkáját megkönnyítik, hiszen a papírmunka, az adminisztráció sokkal gördülékenyebbé és átláthatóbbá válik. Fontos kiemelni, hogy emellett sikerült megtartaniuk a személyes kontaktust az önkéntesekkel, így emberközeli maradt a program.

Az önkéntesek meghallgatásakor is aktívan használják az általuk fejlesztett honlapot. Az ezeken összeszedett információkat a meghallgató viszi fel az adott jelentkezők profiljába, ha megfeleltek a meghallgatáson akkor készen is van a jelentkezésük, bekerültek az adatbázisba, innentől kezdve egy darabig nincsen egyéb dolguk.

A különböző feladatköröket, amik felmerülnek egy-egy fesztiválon egy a fesztivál részéről adott feladatra delegált fizetett kollégája viszi fel a rendszerbe. Megadja, hogy mi az adott feladatkör neve, milyen munkák tartoznak ebbe bele. Majd 6 órás időszavokat ad meg, aszerint, hogy mikor van szüksége az önkéntesek segítségére, illetve beállítja, hogy hány önkéntesre van szüksége az adott időintervallumban. Ha véglegesíti a megrendelését a rendszer az önkéntesek foglalkoztatására vonatkozó szabályok (egyhezamban 6 óra hosszán keresztül végezhetnek önkéntes tevékenységet és két 6 órás blokk között 11 óra pihenőidőnek kell eltelnie) alapján kikalkulálja, hogy hány személy részvételével teljesíthető az adott igény.

Ezek után a fizetett munkaerő, a koordináció ki tudja listázni az adott fesztiválra jelentkeztettek névsorát, amiből beoszthatja az önkénteseket a különböző feladatkörökbe.

Csomó olyan szempont alapján dolgoznak, ami fellelhető az önkéntesek profiljában, az alap kvalitásaik, a személyes preferenciáik, a hobbijuk alapján. A profiljukban fellelhető, ha előző években is részt vettek a programban hol és milyen feladatkörökben dolgoztak, a vezetőik mennyire voltak megelégedve velük. Ezen információk alapján az esetek nagy

részében mindenkinek sikerül olyan munkakört találniuk, ami számára ideális. Így a jelentkező lelkesedése fenttartható, ami munkamoráljában is tetten érhető.

A koordináció munkáját egy szűrő segíti, a profilokban szereplő tételekre rá tudnak keresni, így szűkítve a profilok számát. Ennek ellenére több száz profilt kell végigolvasniuk ahhoz, hogy mindenki számára megtalálják a legmegfelelőbb munkakört. Ez nem kis feladat, de a csapat évről, évre vállalja, hiszen ez az egy legkardinálisabb pont, amivel személyessé tudják tenni a programot. Ezt a munkát egy program nem tudná olyan alaposan elvégezni, mint egy ember. Így a technikai fejlesztés háttérében megmarad az egyén, ezzel emberarcúvá és humánussá téve a programot.

Ha egy jelentkezőt beosztanak egy feladatkörbe, a jelentkező értesítést kap erről és elektronikus formában kapja meg a szerződését is, amit egy kattintással tud elfogadni vagy elutasítani. Így minden különösebb terhelés nélkül gyűjthetőek össze az önkéntesek szerződésai.

A korábban már említett középvezetői réteg feladatköröket kap és az adott feladatkörben dolgozó önkéntesekkel nekik kell felvenni a kapcsolatot, segíteni nekik az eligazodásban, a helyszíni információk, feladatok közötti eligazodásban.

A középvezetői réteg tagjai készítik el az önkéntesekre vonatkozó törvények alapján és a csoportvezető által leadott igény alapján a résztvevők beosztását. Ezt is a felületen keresztül hozzák létre, amikor elkészültek vele, ezt látja az összes partner. Az önkéntesek, a csoportvezetők, a mentorok és a koordinátorok is látják, hogy kinek mikortól hol kell dolgoznia.

Az önkénteseknek kötelező részt venniük egy ún. helyszíni regisztráción és egy eligazításon, ezek időpontjait is a programon keresztül tekinthetik meg.

A fesztiválok ideje alatt is intenzíven használják a technika nyújtotta lehetőségeket. Az önkénteseknek kötelező a munkába állás előtt a központi helyükön becsekkolni, ezt a karszalagjukban lévő chippel teszik meg. A rendszerben megtekinthető, hogy mikor kinek kell

elindulnia elvégezni a feladatát és a karszalagot beolvasva a rendszer érzékeli, hogy az illető becsekkolt. A munkaidő lejártával ugyanezt a műveletet kell elvégezniük. Ha valaki ezt nem teszi meg vagy késve teszi meg, azt a rendszer színkódokkal jelöli a mentorok számára, így nyomkövethető, hogy mindenki elvégzi-e a rá bízott feladatokat, időben odevérnek-e a munkavégzés helyszínére.

Ebben a rendszerben minden jól dokumentálható, millió apró részlete és trükkje van még, ami hasznos a munkavégzés szempontjából, de a fent felsorolt pontok képezik a fő vázát a rendszernek.

A rendszer bevonásával egy olyan áttekinthető adminisztrációs rendszert hoztak létre, ami nagyban megkönnyíti mindenki munkáját. Minden információ felhasználóbarát módon érhető el ugyanarról a felületről. Évről-évre egyre több információ lesz egy-egy önkéntes profiljában, a sok adatnak köszönhetően tudják biztosítani, hogy olyan önkénteseket delegáljanak Magyarország legnagyobb zenei fesztiváljára, akik szorgalmasan és eredményesen fogják elvégezni a rájuk bízott feladatot.

A honlap úgy válik a rendszerben igazán értékesé, hogy a program résztvevői tisztában vannak azzal, hogy hol a határ, mi az a feladat, amit a számítógépnek kell végeznie és mi az ahol humán erőforrásra van szükség. Nem estek bele abba a csapdába, hogy arctalanná teszik a programot, hiszen a jelentkezés után folyamatosan élő emberekkel egyeztetnek, élő emberekkel találkoznak. Ezáltal megszületik egy familiáris hangulat, bármilyen szituációban, bármilyen kérdéssel, problémával tudnak kihez fordulni, tudják, hogy kik ülnek a gépek előtt és élőben is megbeszélhetik velük felmerült gondjaikat, örömeiket. Ez az egyensúly teszi a programot itthon, a saját műfajában lenyűgözővé és egyedülállóvá. ⁶

⁶ Személyes interjú

Önkéntes program 2.

A második bemutatott jó gyakorlatot alkalmazó szervezet egy egyszer megrendezett sporteseményre vitt önkénteseket, 2017-ben. Az itt említett rendezvényen történő önkénteskedésből ez a rendezvény mozgatta meg a legnagyobb stábot, 3500 fő vett részt a programban. Két városban zajlott párhuzamosan, Budapesten és Balatonfüreden, itt a 3500 önkéntest körülbelül 400 fő koordinálta. A koordinátorok között a különböző területek feladatai voltak szétosztva, a feladatterületeken belül kisebb csoportokat határoztak meg, amiknek szintén volt egy-egy vezetőjük. A csoportok változó létszámból álltak össze 5-től egészen 50 főig kerülhetett egy csoportba önkéntes.

Az önkéntesek által elvégzett feladatok teljesen vegyesek voltak, a jelentkező a regisztrációnál választhatta ki, hogy melyik terület áll legközelebb a szívükhöz.

Jelentkezni a rendezvény honlapján keresztül lehetett, ami után egy online űrlapot kellett kitölteni. Ezek után az első képzési alkalom volt a következő lépcsőfok, amit az esetenként szükséges speciális képzések követtek.

A jelentkezők különböző juttatásokat kaptak, de erről a képzés legvégén szereztek csak tudomást és a rendezvény alatt is folyamatosan meglepetéseket kaptak. Ebben a rendszerben egyértelmű, hogy a szervezők célja az önkéntesek megtartása és a már rendezvény alatt történő folyamatos motiváció volt.⁷

⁷ Nagy Réka (2018): A rendezvényekhez köthető önkénteskedés motivációi Magyarországon a 2017-es FINA Vizes Világbajnokság, a Fesztivál Önkéntes Központ és a Helperek Önkéntes Segítők Közhasznú Egyesület önkéntes programjainak tükrében. Szakdolgozat. Szegedi Tudományegyetem. Szeged

Önkéntes program 2. jó gyakorlata

A második program esetén a szervezők, a biztosan önkéntes munkát végzők motiválására, összetartására fordították a legnagyobb hangsúlyt, ezt szeretném kiemelni jó gyakorlatként. Ezzel a gyakorlattal biztosították az önkéntesek megtartását.

Különböző közösségi programokat szerveztek a számukra, már a rendezvényt megelőzően is volt két találkozásuk és a rendezvény alatt is különböző programokkal edzették a csapatot.

A helyszínen volt egy önkéntes központjuk, ahová el tudtak vonulni az önkéntesek pihenni, beszélgetni. Itt különböző rágcsákat, gyümölcsöket kaptak. A szponzoroknak köszönhetően apró ajándékokat is kaphattak.

A munkaruhájuk egy teljes szettet alkot, egységes pólóban, nadrágban, sapkában és táskában kell a munkájukat végezniük. Emellett minden önkéntes kapott egy paszt, ami nem csupán munkaeszköznek számított. Azon kívül, hogy ezzel tudtak bejutni a munkavégzés helyszínére, szabadidejükben minden programra bemehettek ezzel, mindent megtekinthettek. A szabad bejárás mellett a pass ingyenes budapesti közlekedést biztosított az önkéntesek számára. Nagy élménynek élték meg a rendezvény hajóját, amit úgyszintén ingyenesen használhattak ezzel a passal.

A rendezvény ideje alatt folyamatosan szabadidős programokat szerveztek az önkéntesek számára, többek között flashmobokat.

Váltóversenyt rendeztek számukra, ahol az önkéntesek indulhattak. A versenyt úgy szervezték meg, hogy a sportolókhoz hasonlóan vonulhattak be, Gundel Takács Gábor konferálta fel őket és kommentálta a versenyt. A kivetítőkön is végig kísérték a küzdelmet. Aki nem vett részt a játékban az a lelátókon ült és szurkolt önkéntes társainak. ⁸

⁸ Személyes interjú

„Ez tényleg életem egyik legjobb napja volt...”

– így hivatkozott a váltóversenyre az egyik interjúalany.

A legtöbbször által emlegetett élmény a rendezvény végén szervezett záró buli volt, ahol a versenyzők és versenybírák mellett az önkénteseket is szívesen látták. A közös munka ünnepléseként együtt ugrottak a medencébe.

Az alábbi élményeket osztották meg a rendezvényen résztvevő önkéntesek:

„Olyanok voltunk arra az egy hétre, mint egy nagy család, meg, hogy nagyon megbecsültek minket.”

„Nekem nagy szerencsém volt, hogy beszélgethettem pl.: a rendezvény elnökével, aki milliószor megköszönte a munkánkat.”

„A VIP cateringben a főpincér folyamatosan invitált be minket, sőt többet foglalkozott az önkéntesekkel mint a vendégekkel.”⁹

⁹ Személyes interjú

Önkéntes program 3.

A következő bemutatott egyesület 2010-ben nyerte el jelenlegi, végleges formáját. Főként magyarországi könnyűzenei fesztiválok és sport rendezvények egészségügyi ellátását szolgálják ki évente 400-600 önkéntessel.

6 különböző területre vannak osztva az önkéntesek, különböző munkaterületek alapján. Ezeket divízióknak hívják, ezek vezetői a divízióvezetők, akik egy-egy ilyen egységet műszakonkénti bontásban irányítanak.

Minden önkéntesük kap pólót, amit munkaruhaként kell viselniük, napi négyszeri étkezést és folyamatos folyadékpótlási lehetőséget illetve szállás gyanánt kemping helyet biztosítanak az önkénteseknek.

A jelentkezőknek nincs szükségük előképzettségre, jelentkezés után elsőként egy pszichológiai teszten kell részt venniük, aki ezt teljesíti, annak a februárban kezdődő képzésen kell részt vennie. A képzés alkalmi minden héten szombaton vannak. Áprilisban pedig minden évben egy hosszabb táborban kell részt venniük, ahol folytatódik a képzés és vizsgát is kell tenniük, mind az újonnan csatlakozottaknak, mind a visszatérőknek.

Plusz motiváló erő számukra, hogy minden hónapban közös rendezvényeket szerveznek, ami nem egy formális program. Mindig spontán, önszerveződő módon valósulnak ezek meg.¹⁰

¹⁰ Nagy Réka (2018): A rendezvényekhez köthető önkénteskedés motivációi Magyarországon a 2017-es FINA Vizes Világbajnokság, a Fesztivál Önkéntes Központ és a Helperek Önkéntes Segítők Közhasznú Egyesület önkéntes programjainak tükrében. Szakdolgozat. Szegedi Tudományegyetem. Szeged

Önkéntes program 3. jó gyakorlata

A harmadik önkéntes program legerősebb vonása a fél évig tartó képzés, ezzel ki tudják szűrni azokat a résztvevőket, akik nem veszik eléggé komolyan a programot, illetve ez biztosít lehetőséget a tudás megszerzéséhez, amire szükségük lesz az önkéntes munka elvégzésére. Emellett a programban megjelenik még egy jó gyakorlat, ami pedig a kötelező pihenő idő a munka és a szórakozás mellett.

Az a tény, hogy a féléves képzést kötelezővé teszik, olyan elszántságot igényel a résztvevőktől, ami elengedhetetlen a hosszútávú, komoly munka érdekében. Azok, akik esetleg nem állnak erre készen, már a képzési időszak alatt lemorzsolódnak, így csökkentve a rendezvények alatti nagy létszámcsökkenés lehetőségét.

A képzések alatt olyan jellegű szakmai tudást sajátíthatnak el, ami a mindennapok során is jól jöhet. Ennek a tudásnak az átadása játékos körülmények között, kellemes légkörben zajlik.¹¹

„A képzések hangulata XY (a képzés vezetője) személyiségét vették át – sok viccelődés, jókedv, stb..., de emellett lényegretörő, jegyzetelhető.”¹²

„ Volt, hogy meghívott előadók is jöttek képzést tartani, például az országos mentőszolgálat vezetője. Izgalmas volt ilyen nagy embereket is meghallgatni és tanulni tőlük, velük valószínűleg nem találkozhattam volna máskor.”¹³

¹¹ Személyes interjú

¹² Személyes interjú

¹³ Személyes interjú

A program másik erőssége, hogy a helyszíni munkánál beiktattak egy kötelező pihenő sávot, ami által valószínűbb, hogy ténylegesen pihennek az önkéntesek, illetve az egyesület elnöke így nyilatkozik a módszerről:

„Arra az esetre, ha összedől a nagyszínpad, felrobbantanak egy bombát, hogyha belőnek egy RPG-vel, akkor még egyszer annyi embert tudok mozdítani, mint aki egyébként van, és azzal át tudom hidalni azt az időszakot, amíg a külső mentőegységek megérkeznek.”¹⁴

A kötelező pihenő időről így nyilatkozott egy önkéntes:

„Utólag visszanézve nagyon hasznos volt a pihenő idő, hiszen 8 órát dolgozol és nagyon kitikkadsz azalatt. Tehát így jó rövidnek éreztem a fesztiválokat. De erre szükség van, különben egy-egy fesztivál teljesen leszívná az önkénteseket.”

¹⁴ Nagy Réka (2018): A rendezvényekhez köthető önkénteskedés motivációi Magyarországon a 2017-es FINA Vizes Világbajnokság, a Fesztivál Önkéntes Központ és a Helperek Önkéntes Segítők Közhasznú Egyesület önkéntes programjainak tükrében. Szakdolgozat. Szegedi Tudományegyetem. Szeged

Önkéntes program 4.

A következő vizsgált program egy hatodik éve működő kis fesztivál önkéntes programja. A saját oldalain keresztül toboroznak önkénteseket, amit minden évben 3 hónappal a fesztivál előtt kezdenek el hirdetni. Egy google formon keresztül tudnak jelentkezni a fesztiválra, ezt követően ímélnél tartják a kapcsolatot az önkéntesekkel. A fesztivál előtt 2 tájékoztató napot tartanak, amiken kötelező a megjelenés. Itt megismerkednek a jelentkezőkkel és megkapnak minden szükséges információt a feladataikkal, foglalkoztatásuk körülményeivel kapcsolatban.

Munkájukért cserébe biztosítják számukra a fesztivál bérletet, sátorhelyet és napi egyszeri melegétkezést. 7 munkaterületet különítenek el:

- vendéglátói előkészületek
- program
- szemétszedés
- infópult
- jegykezelés
- plakátozó személyek
- pakoló, rakodó

A feladatkörökre személyes preferenciák alapján lehet jelentkezni, de senki számára nem tudják garantálni az általa kiválasztott munkát.

Önkéntes program 4. jó gyakorlata

A programnak az a különlegessége, a jó gyakorlata, hogy egy adott intézménylánc által szervezett és működtetett fesztivál ez. Ez által olyan résztvevőket vonz, akikben van egy biztos közös pont, egy elköteleződés az adott intézmény iránt. Mindemellett, mint azt már említettem, ez egy egészen kis fesztivál, egy teljesen célzott, szűk rétegnek, így messzebbről, közelebből, már a vendégek is ismerik, ismerhetik egymást. Ezáltal olyan körülményeket teremt az önkéntes program, ami által ki tudja szűrni a lemorzsolódást, mind a fesztivál előtt, mind a fesztivál alatt, fent tudja tartani a lelkesedést, össze tudja kovácsolni a csapatot és igazán elhivatottá, lelkesé tudja tenni az önkénteseket. Ezekon a tényezőkön a többi program esetén folyamatosan csiszolni kell. A legtöbb fenntartására, fejlesztésére külön taktika van kitalálva, de jelen esetben ez a körülményekből adódóan magától értendő.

Hasonló körülmények jellemzőek a kisebb látogató számú, egy-egy zenei szubkultúra köré épülő fesztivál önkéntes táborára is, de talán ezen a rendezvényen a legtettenérhetőbb ez az áldozatosság és elszántság.¹⁵

¹⁵ Személyes interjú

Több önkéntes program által alkalmazott jó gyakorlat

A következő jó gyakorlat nem csak egy programra jellemző. Egyre elterjedtebb módszer ez, ami az elmeséltek alapján, eddig mindenhol bevált. A gyakorlat lényege az, hogy a rendezvény előtt egy adott összeget kell befizetniük az önkénteseknek, ezzel biztosítva azt, hogy ott maradjanak a program végéig, illetve ha mégsem ez a beléjük fektetett energia kompenzációjaként is jól szolgál.

Az önkéntesek foglalkoztatása hallatán sokakban felmerül a kétség, hogy valóban megbízható munkaerőnek bizonyulnak-e majd, kételkednek elhivatottságukban. Nem minden esetben ok nélkül, hiszen minden programnál vannak olyan jelentkezők, akik idő közben meggondolják magukat, nem elég megbízhatóak a feladatra. Erre az esetre való bebiztosítás az, ha bizonyos összeget kaucióként kell letétbe helyezniük a résztvevőknek.

Ez az összeg programra válogatja, bizonyos helyeken szükséges megvásárolniuk a résztvevőknek a rendezvény teljes időtartamára szóló bérletet, majd ha teljesítik az önkéntes feladataikat, akkor visszakapják ezt az összeget. Ez többnyire kisebb fesztiválokra jellemző, ahol a heti bérlet ára nem annyira drága, hogy a fiatalok, egyetemisták ne tudják kifizetni.

Van olyan önkéntes lehetőség, ahol egy az adott rendezvény napijegyével megegyező összeget kell a jelentkezőknek letétbe helyezniük, de a fesztivál végén ezt az összeget visszakapják. Ez a módszer alkalmazható olyan rendezvényeken, amik drágább jegyárakkal operálnak. Ezek esetében a jelentkező nem biztos, hogy ki tudná fizetni a teljes programra szóló jegy árát.

Ahogy láthattuk, a befizetendő összeg és annak formájának meghatározásában fontos szerepet játszik, hogy ne legyen sem túl drága, sem túl olcsó a kaució. Hiszen túl drága esetén a fiatalok esetleg nem tudják kifizetni az adott összeget, túl olcsó esetén pedig éppen a célja vész el. Átgondolva kell felmérni ezt az árat, kikérve több esetleges résztvevő véleményét.

Fontos tényező az is a módszer esetében, hogy tisztán átláthatóan kezeljék a szervezők ezeket a pénzügyi kérdéseket. Ha a bérletet kell megvásárolni, fontos, hogy az önkéntesek megőrizzék a nyugtát, ami után jogosan tudnak elszámolni. Ahol pedig a szervezet biztosítja a jegyeket általában lezárt borítékba, leragasztva, széfben őrzik az összegeket. Fontos, hogy ezekben dokumentálják is a pénz átadását és visszaadását. A legtisztább és legátláthatóbb módszer, ha mindenki azt a borítékot kapja vissza, amit ő odaadott a rendezvény legelején. Ezzel el lehet kerülni a különböző félreértéseket.

Ez a módszer jelentősen csökkenteni tudja azok számát, akik feladják, otthagyják az önkéntes munkát, de teljesen kizárni ez sem tudja, természetesen.¹⁶

¹⁶ Személyes interjú

Összefoglalás

A vizsgált programoknál az alábbi folyamatokat elemeztük: önkéntes toborzás folyamata, regisztrációs folyamat, regisztrációs felület, felkészítés, munkakörök és az önkéntes munka milyensége. A legtöbb esetben nem ugyanazon fázisokból állnak a programok. Esetenként van, ahol kimarad a fentebbi felsorolásból egy-egy lépés, de a legtöbb helyen újabb ponttal egészül ki.

A vizsgált rendezvények önkéntes programjainak alapjai nagyjából hasonló felételekkel működnek. A jelentkezés az összes program esetében online platformon történik, a kezdeti kapcsolattartás is online eszközök segítségével valósul meg. Viszont az összes esetben személyes találkozó előzi meg az önkéntes munkavégzést.

A munkáért nyújtott szolgáltatások is hasonlóak. A legtöbb helyen kapnak a résztvevők munkaruhát, étkezésben részesülnek és szállás is biztosított a számukra.

A jó gyakorlatok a legváltozatosabb folyamatokban jelennek meg, a toborzásban, a jelentkeztetésben, az adminisztrációban, a képzésekben, a megtartásban, ezért nem is összehasonlíthatóak vagy mérhetőek, de mind eredményes a gyakorlatban.

Ezek terjesztése, újbóli gyakorlatba ültetése és használata jelentős eredményeket jelenthet az önkéntes programok fejlődésében. Figyelni kell azonban, hogy nem minden program alkalmas minden gyakorlatra. Ismerni kell az adott program sajátosságait, ahhoz, hogy a fent említett gyakorlatokat eredményesen használhassuk.

Szakirodalom

1068/2012. (III. 20.) Korm. határozat - A Nemzeti Önkéntes Stratégia 2012–2020 elfogadásáról és a végrehajtásához szükséges középtávú feladatokról MAGYAR KÖZLÖNY

- 2012. évi 32. szám 153. oldal – 6487

URL: <http://www.kozlonyok.hu/nkonline/MKPDF/hiteles/mk12032.pdf>

Letöltve: 2019.04.16.

A Centrum pre podporu neformálneho vzdelávania: NGOneeds studyRendezvény-önkéntesség a szlovák-magyar határmenti régiókban, szervezeti perspektívából. 2018

URL: https://hellomentor.org/content/uploads/2018/11/NGO_needs_study_FINAL-HUN.pdf

Letöltve: 2019.04.03.

Batta Zsófia (2013): Önkéntesség Magyarországon. Emberi Erőforrások Miniszteriuma.

Századvég Alapítvány

URL: <http://onkentes.gov.hu/wp-content/uploads/2015/06/%C3%96nk%C3%A9ntess%C3%A9g-Magyarorsz%C3%A1gon-2013.pdf>

Letöltve: 2019.04.13.

Bocz János: A nonprofit szektor strukturális átalakulása Magyarországon. A magyar nonprofit szektor az 1990-es évek elejétől a 2000-es évek közepéig. PhD értekezés. Budapest, 2009

Czike Klára (2001): Önkéntesség számokban. www.onkentesseg.hu

Czike Klára – Bartal Anna Mária (2004): Nonprofit szervezetek és önkéntesek – Új szervezeti típusok és az önkéntes tevékenységet végzők motivációi. Zárótanulmány. Pázmány Péter Katolikus Egyetem. Piliscsaba

URL: http://www.onkenteszala.hu/files/onkentesek_es_nonprofit_szervezetek_-_Czike-Bartal.pdf

Letöltve: 2019.04.04.

Czike Klára – Kuti Éva (2006): Önkéntesség, jótekonyság, társadalmi integráció. Nonprofit Kutatócsoport és Önkéntes Központ Alapítvány. Budapest.

URL: http://www.nonprofitkutatas.hu/letoltendo/NP_14_1.pdf

Letöltve: 2019.04.16.

Önkéntes Központ Alapítvány (2016): Mi az önkéntesség?

URL: <http://www.onkentes.hu/cikkek/mi-az-az-oenkentesseg>

Letöltve: 2019.04.22.

Péterfi Ferenc (2002): Az önkéntességről

URL:

http://www.3sz.hu/sites/default/files/uploaded/peterfi_ferenc_-_az_onkentessegrol_2002.pdf

Letöltve: 2019.04.22.

Wizner Balázs (2001): Középiskolások önkéntes munkája Magyarországon. Budapest, 2001, DIA, kézirat.

<https://hellomentor.org/> | <http://www.skhu.eu/>

Know how study - Önkéntesfoglalkoztatásban megjelenő jó gyakorlatok

Készült: Szubjektív Értékek Alapítvány megbízásából

ISBN 978-615-81280-0-1

Készítette: Nagy Réka

'The content of this study does not necessarily represent the official position of the European Union.'