

ÚJ TÍPUSÚ ÖNKÉNTESSEG A HARGITA MEGYEI INTÉZMÉNYEK KÖRÉBEN

THE NEW TYPE OF VOLUNTEERING IN INSTITUTIONAL BACKGROUND IN HARGHITA COUNTY

SILLÓ ÁGOTA

Gyergyói Szemle Egyesület, Gyergyóremete

agotasillo@gmail.com

Összefoglalás

Jelen tanulmányban bemutatott kutatás témája az intézményes keretek között zajló önkéntesség megismerése intézményes szempontból. A kutatás célja volt adatokat gyűjteni az intézményekben zajló önkéntes foglalkoztatásról Hargita megyében. A kutatás 2021-ben valósult meg, amelyhez az amerikai Székely Előfutár Ösztöndíj is hozzájárult.

Az önkéntesség egy új jelenségnek számít Romániában, így Hargita megyében is, főleg ha az intézményesen megszervezett önkéntességre gondolunk. Ennek ellenére térségünkben is létezik ez a jelenség, amellyel érdemes foglalkozni. Az alábbi írás igyekszik röviden összefoglalni a kutatás legfontosabb eredményeit és tanulságait.

Kulcsszavak: önkéntesség, Hargita megye, szervezetek

Az önkéntesség jelensége és az azt befolyásoló társadalmi tényezők

Az önkéntesség egy komplex társadalmi jelissé vált, amelynek meghatározása társadalmi, történelmi, politikai, vallási és kulturális tényezőktől függően többféle lehet (Voicu – Voicu 2009, Szigeti 2003). Az önkéntességet kutatók között is változnak az önkéntesség definíciók attól függően, hogy a kutató épp az önkéntes tevékenység mely jellemzőjét hangsúlyozza kutatása során (Voicu – Voicu 2009). Az önkéntesség jelenségét a XXI. század változásai nagymértékben befolyásolták, amely által egy sokszínű tevékenységgé vált. Az individualizált társadalom létrejötté magával hozta a biográfia fontosságát is (Fényes – Kiss 2011).

Az önkéntességnek több meghatározása is létezik a szakirodalomban, amelyeket három típusba soroltam: egyéncentrikus, intézménycentrikus, és társadalomcentrikus (1. ábra). A megközelítések mindegyike hangsúlyozza, hogy mi helyeződik az önkéntesség centrumába: egyén, intézmény, társadalom.

(1) Az önkéntesség anyagi juttatás nélküli tevékenység, amelyet az egyén mások vagy környezete számára végez. Az egyén az önkéntesség által idejét, fizikai/ intellektuális energiáját vagy pénzét adja mások számára, cserébe erkölcsi elégtételt és mások elismerését kapja (Juknevičius 2003).

(2) Az önkéntesség nemcsak azt jelenti, hogy az egyén az idejét vagy energiáját adja mások számára vagy valamely ügy érdekében, hanem kulturális és gazdasági jelenség is egyaránt, amely a társadalom mozgatórugójának egyike, és amelynek hatása van a társadalmi felelősségvállalásra, illetve jelzi az állampolgároktól elvárt társadalmi kötelezettségek és társadalmi részvétel szintjét (Anheier – Salamon 2001).

(3) Ochman és Jordan (1997) értelmezése szerint az önkéntes munka jó módszer arra, hogy az állampolgárok maguk is bekapcsolódjanak a közéletbe, illetve hozzájáruljanak az életükben bekövetkező változásokhoz (Ochman – Jordan 1997).

(4) Hustinx (2010) szerint napjainkban intézményesen egyénre szabott önkéntességről beszélhetünk, ami azt jelenti, hogy az önkéntesekre nem, mint valamely csoport tagjaira tekintenek, hanem egyénekre, egyéni elvárásokkal, elképzelésekkel és szükségletekkel. Ennek függvényében az önkéntesség egyéni feladatokat és választást jelent (Hustinx 2010).

(5) Voicu és Voicu (2009) értelmezésében az önkéntesség olyan tevékenység, amellyel az egyének idejük egy részét töltik, anélkül, hogy jövedelmet kapnának, szabad akaratukból formális, vagyis intézményes keretek között dolgoznak mások vagy egy közösség megsegítésére (Voicu – Voicu 2009).

1. táblázat: Az önkéntesség meghatározásainak tipizálása

Definíció típusa	Hivatkozott szakirodalom
Egyéncentrikus	Juknevičius 2003, Hustinx 2010
Szervezetcentrikus	Hustinx 2010, Voicu – Voicu 2009
Társadalomcentrikus	Anheier–Salamon 2001, Ochman–Jordan 1997

Forrás: saját szerkesztés

Annak ellenére, hogy az önkéntesség egy színes tevékenység, mégis vannak meghatározó jegyei, amelyek megkülönböztetik más típusú ingyen munkától:

1. Nincs anyagi ellenszolgáltatása, ami nem zárja ki azt, hogy anyagiilag támogassák az önkénteseket foglalkoztató szervezetet, vagy a munkavégzés során felmerült költségét elszámolják.
2. Mások számára végzett munka, általában segítő céllal vagy egy ügy érdekében (anyagi/szellemi javak, vagy szolgáltatások előállítása); viszont nem számítanak önkéntes munkának az elsődleges kapcsolatok (rokonok, család, barátok, szomszédok) és a közvetlen környezet számára tett szívességek.
3. Az egyén önként, szabad elhatározásából és akaratából végzi, nem kötelező jelleggel.
4. Motivációja lehet belső (szubjektív, értékorientált) és külső (instrumentális) indíttatású; az önkéntes munka nemcsak egyirányú, hanem kölcsönös előnyökön és hasznokon is alapszik (nem feltétlenül anyagi) (Fényes – Kiss 2011: 36-37).

Szeretném kiemelni, hogy kutatásom során azt a típusú önkéntesség meghatározást használom, amelyet Hustinx (2010) vagy a Voicu (2009) szerzőpáros is használ, azaz: az önkéntesség egy olyan tevékenység, amelyet az egyén szabad idejében végez egy közösség vagy egy ügy érdekében intézményes keretek között, egyéni elvárásokkal, elképzelésekkel és szükségletekkel, egyénre szabott feladatokkal. A kutatási témámhoz ez áll a legközelebb, azaz jól leírja, hogy mit jelent az intézményes keretek között zajló önkéntesség.

Az önkéntesek egyszerre több szervezetnél is folytathatnak önkéntes munkát, és ezeknél a szervezeteknél különböző szerepeket tölthetnek be. Az önkéntesek csoportja is értelemszerűen heterogén csoport, amelynek tagjai különböző korosztályokhoz tartoznak, különböző tapasztalatokkal és készségekkel rendelkeznek (Bussell–Forbes 2002). A kisgyermek kivételével bárkiből lehet önkéntes, aki tudatosan választja azt, hogy mások javáért tegyen. Jellemzője, hogy érett és felelősségteljes egyéniség. Sokan szeretnek önkénteskedni kortól, nemtől, nemzetiségtől és foglalkozástól függetlenül: a nyugdíjasok, akik tapasztalataikat és tudásukat szeretnék felhasználni, illetve a fiatalok is, akik szakmai pályájukat szeretnék építeni. Az önkéntes számára az önkéntesség hasznos/értékes munka, amely lehetőséget ad a szabad energiák hasznos felhasználására (Ochman–Jordan 1997).

A munkaerőpiaci helyzettől függetlenül is lehet önkéntes munkát végezni. Azok is önkénteskedhetnek, akik teljes munkaidőben dolgoznak. Az ő esetükben az önkéntesség meghatározott program keretében történhet, vagy van, aki szabadidejében önkénteskedik. Azok a személyek, akiknek nincs teljes munkaidős munkájuk, az önkéntesség lehet számukra atipikus munka vagy lehetőség, alapvető készségek fejlesztésére (Bussell – Forbes 2002).

Önkéntes munkát bármely területen lehet végezni, nemcsak szociális területen, hanem például a társadalmi élet és a környezetvédelem területén is (Ochman – Jordan 1997). Nagyon színes az önkéntesség területe: human szolgáltatás, művészet és kultúra, vallás, fiatalok fejlesztése, oktatás, egészségügy, stb. (Bussell – Forbes 2002).

Az önkéntesség jelenségének átalakulását nagymértékben befolyásolta a fizetett munkához való viszony megváltozása, azaz a munkaparadigma megváltozása, amely legfőképpen a posztmodern társadalmakban figyelhető meg. A modernitás korában azt láthatjuk, hogy a munka összeolvadt az emberi létezéssel, morállal és az ember önképével. Ennek következtében az ember és tevékenysége megbecsültségének a munka lett az egyetlen forrása és egyedüli érvényes mértéke. Csak az az értékes, ami munkának bizonyul, amit annak tekintenek, és annak ismernek el (Beck 2009). Élesek a határvonalak a munka és más tevékenységek között (Török 2014). Olyan, mintha a munka irányítana mindent (az emberek mindennapjait, a politikát, a gazdaságot stb.) (Beck 2009).

A posztmodern társadalmakban viszont azt figyelhetjük meg, hogy csökken a fizetett munka fontossága és központi szerepe az egyén és a társadalom életében. Eltűnik a határvonal a munka és más tevékenységek között. A munka, mint személyesen fontos tevékenység jelenik meg, amelyet inkább a szabadidő, a fogyasztás, illetve önkéntesség területén kell majd keresni (Török 2014).

Beck (2009) plurális tevékenységek társadalmának modelljében elég nagy hangsúlyt kap az önkéntes munka, amely az ember mindennapi életének részévé válik, más tevékenységekkel párhuzamosan. Úgy gondolom, hogy az önkéntes munka az egyének életében az önkifejezés alternatívájává tud válni.

Csoba Judit (2010) munkájában az önkéntességnek jövőbeli fontos szerepet tulajdonít, viszont kétségek fogalmazódnak meg benne az önkéntes munka szabad akarattól való teljesítése kapcsán. Kétségtelen, hogy az önkéntes munkának fontos szerepe lesz a jövőre nézve, de ha ezt egy adott intézmény valamilyen kötelezően

teljesítendő tevékenységgé teszi, akkor már nem önkéntes munkáról beszélünk. Fontos, hogy az egyének ismerjék fel azokat az előnyöket, amelyeket az önkéntesség életükben hozni tud (pl. közösséghez való tartozást, a szabadidő hasznos eltöltését) (Csoba 2010).

A munkaparadigma átalakulása mellett, a modernizációs folyamatok is alakították az önkéntesség fejlődési útját. Az intézményes önkéntesség kialakulása pedig összefüggésbe hozható az Amerikai Egyesület Államok társadalmának fejlődéstörténetével.

Az önkéntes szervezetek napjainkban hidat képeznek az állampolgárok és az állam intézménye között. A civil együttműködések során az egyének olyan társadalmi, civil képességeket és gyakorlatokat sajátítanak el, mint az együttműködés, a társadalmi felelősségvállalás és a szolidaritás, stb. (Halman 2003). Emellett bizalomra, toleranciára, kompromisszumra, reciprocitásra és demokratikus jellemre tanítja az embereket (Newton 1999).

Mivel a demokrácia és az önkéntesség szorosan összefügg, ezért azt mondhatjuk, hogy az erős civil társadalom jelenti a demokrácia működésének kulcsát (Sherr 2008). A demokratikus rendszerben az egyén nemcsak, mint szavazó vesz részt az állam életében, hanem politikai, civil és szervezeti feladatokat is vállal (Halman 2003).

A demokrácia fejlődése mellett a modernizáció további hozadéka az értékek megváltozása, amely az önkéntességet is befolyásolta. Az értékek vizsgálata Inglehart (2000, 2003) nevéhez fűződik, aki arra a következtetésre jutott, hogy a kulturális értékek változásának két típusa figyelhető meg. Az egyik szerint az iparosított társadalmakban a tradicionális értékeket felváltották a racionális értékek, amely egy alacsonyabb szintű társadalmi részvételt okozott. A változások másik szegmense a tudásalapú társadalmakra jellemző, ahol a túlélés értékeit felváltotta az önkifejezés értéke, amely viszont magasabb szintű társadalmi részvételt és önkéntességet eredményezett (Inglehart 2003). Azt viszont fontos megjegyezni, hogy az értékek hatása az önkéntességre nézve nem teljes mértékben egyértelmű, hiszen nemcsak az értékeknek van hatása az önkéntesség gyakoriságára, de az bizonyos, hogy az értékeknek hatása van az önkéntes motivációk alakulására (Fényes 2015).

A modernizáció részeként az individualizmus és a szekularizáció is meghatározta az önkéntesség átalakulását. Azáltal, hogy az önkéntes motivációk között megjelentek individualista és világi motívumok, a hagyományos önkéntességet felváltotta

a modern, a közösségorientáltat egyénorientált, a tagságon alapulót pedig a projekt alapú önkéntesség. Amíg a tradicionális önkéntesség élethosszig tartó elkötelezettséggel járt, addig a modern önkéntesség csak ideiglenes és elköteleződés mentes. A szekularizáció hatására, az önkéntesség nagyrésze kikerült az egyház kereteiből és áttevődött a civil szférába (Fényes 2015). Manapság az önkéntességet inkább a saját érdekek és szükségletek alakítják, semmint a közösségért való tenni akarás. Az önkéntesek nem az idősekre vagy a hátrányos helyzetűekre fókuszálnak, hanem sokkal inkább a menekültek helyzetére, az emberi jogok védelmére, állatvédelemre és más trendinek számító modern problémára (Hustinx – Lammertyn 2003).

A nemzetközi migráció – mint modernizációs folyamat – szintén hozzájárul az önkéntesség átalakulásához. Ezt a témát is többen kutatták (pl. Aleksynska 2011, Voicu 2014). Az önkénteseket már nemcsak az motiválja, hogy a saját közösségük kötelékeiben végezzenek önkéntes munkát, hanem más idegen közösségeket is meg szeretnének ismerni. A külföldön fizetett munkát vállalók egy része bekapcsolódik a fogadó társadalom civil életébe, és néha önkéntes munkát is vállal. Fontos megemlíteni, hogy lényegében csak azok a külföldön dolgozó egyének vállalnak önkéntes munkát, akik nagy valószínűséggel előtte otthon is gyakorolták az önkéntességet. Ez továbbra is erősíti azt a feltételezést, mely szerint az egyén kulturális háttere befolyásolja az önkéntességre való hajlandóságát (Aleksynska 2011). Egy másik álláspont szerint az önkéntességet tanulni is lehet. Voicu (2014) azt állítja, hogy ha az egyén olyan társadalmi közegben tartózkodott külföldi munkája során, amelyben fontos társadalmi normának számított a civil részvétel, akkor azt a társadalmi mintát az egyén internalizálhatja. Külföldi munkája végeztével pedig megtörténhet hazatérése után, hogy az otthoni környezetben elkezd önkénteskedni, továbbvive az újonnan szerzett kulturális mintát (Voicu 2014).

Az önkéntesség jogi háttere Romániában

2014-ben hozták meg a 78/2014-es számú *A romániai önkéntes tevékenységekről* szóló törvényt, amely előírja, hogy a tanulmányi szakterületen végzett önkéntes tevékenység munka és/vagy szakmai tapasztalatnak minősül. A 2011-es törvény módosítása által az állam célja volt az önkéntességet vonzóvá tenni a civil szervezetek számára is, ezért számos olyan pontot tartalmaz az új törvény, amely az

önkéntesek civil szervezeteknél való foglalkoztatására vonatkozik (pl. a szervezet biztosíthatja az önkéntes számára az étkezés, szállás és ingázás költségeit)¹.

2016-ban újra módosítottak a 78/2014 *A romániai önkéntes tevékenységekről* szóló törvény 15. cikkelyét. A módosítás értelmében bele kell foglalni az önkéntes szerződésbe azt, hogy az önkéntest önkéntes koordinátor foglalkoztatja; a fogadó-szervezet biztosíthatja az önkéntes szállás, étkezési és ingázási költségeit; a fogadó-szervezet más, az önkéntes munka során felmerülő költségeket is biztosíthat az önkéntes számára; az önkéntes kérésére a fogadó szervezet köthet baleset, illetve betegbiztosítást.²

Mindebből azt láthatjuk, hogy Romániában is, még ha kicsit megkésve is, az önkéntesség a törvénykezések szerint is intézményesül, még ha már korábban el is kezdődött ez a folyamat a romániai társadalomban is.

Az önkéntesség társadalomtörténeti vonatkozásai Székelyföldön

Székelyföld sajátos társadalomtörténettel rendelkezik Románián belül. Területi és közigazgatási hovatartozása többször változott a történelem során. Csak a huszadik századtól képezi Románia részét; a helyi társadalom különféle katonai közigazgatási rendszerek keretében szerveződött évszázadokon át. A férfilakosság feladata az állandó katonai szolgálat és a Keleti-Kárpátokban húzódó határok védelme volt (pl. Székely Katonai Határőrvidék 1762-1851). A helyi társadalom a kommunizmus idején, Románia közepén helyezkedett el, és hasonló folyamatokat élt meg, mint más kommunista országok állampolgárai, többek között a formális önkéntesség vonatkozásában is (Magyar Autonóm Tartomány 1952-től). 1989 előtt Székelyföldön is kötelező volt részt venni az állam által előírt önkéntes munkákban, és tiltott volt az egyének önszerveződése, illetve a civil szervezetek létrehozása. Azonban a kaláka intézménye jól működött akkoriban is. A javakhoz való korlátozott hozzáférés a diktatúra idején is éltetni tudta a kalákát, pl. a házépítéshez vagy a mezőgazdasági munkákhoz kapcsolódóan (Bárdi – Pál 2016).

¹ <http://lege5.ro/Gratuit/gm4tsojsji/legea-nr-78-2014-privind-reglementarea-activitatii-de-voluntariat-in-romania/2>

² <http://lege5.ro/Gratuit/geztcmrvqzq/legea-nr-175-2016-pentru-modificarea-art-15-din-legea-nr-78-2014-privind-reglementarea-activitatii-de-voluntariat-in-romania>

Az első világháború után Székelyföldön kevés ipari, közlekedési, és kereskedelmi jellegű beruházás volt, és társadalmi problémák is fennálltak a túlnépesedés és a szűkös erőforrások miatt (Novák 2016). A térség perifériális gazdasági helyzetén nem sikerült változtatni az elmúlt 150 évben, sem a történeti Magyarország idején, sem Nagy-Románia létrejötté, 1920 után (Bárdi – Pál 2016).

1940-1944 között, amikor Erdély északi része újra Magyarország része lett, területfejlesztési és szociálpolitikai intézkedéseket hozott a magyar állam Székelyföldön. A szociális intézményhálózat hiányosságai más támogatási és segélyezési formákat, illetve más jellegű szociálpolitikákat tett szükségessé. Székelyföldön sajátos informális szociális segítőrendszer jött létre, amely abban nyilvánult meg, hogy a rászorulókat (az időseket, a betegeket, a fiatal családalapítókat) lokális közösségi hálózatok támogatták. Ilyen hálózatok voltak a család, szomszédság, rokonság vagy a kaláka intézménye (Oláh 2016).

Szintén ebben az időszakban országos szinten szegényebb régiónak számítottak a székely vármegyék, ezért külső támogatással igyekezett a magyar állam megoldani a problémákat: családtámogató programokat hozott létre a családalapítók és sokgyermekes családok számára. Tanfolyamokat szervezett az emberek életminőségének javítására (pl. szövő, ruhakészítő-, főzőtanfolyam), egészségügyi ellátó rendszert és szociális szervezeteket hozott létre a hátrányos helyzetűek segítésére (Oláh 2016).

Székelyföld mindig is erőteljesen rurális térség volt. A második világháborút követően is a lakosság közel 90%-a falun élt, meghaladva az erdélyi átlagot. A népsűrűség is az országos átlag alatt maradt (a hegyvidéki jellegből adódóan is). A Magyar Autonóm Tartomány (1952-1968) idején a székelyföldi helyzet kezelését a helyi politikai erők próbálták megoldani erős bukaresti kontroll alatt. Azonban a névleges autonómia felszámolása után Székelyföld újra periférikus helyzetbe került, és kimaradt az ötvenes évek végén és a hatvanas évek elején beindított beruházásokból is. A hatvanas évek közepén Székelyföld továbbra is erőteljesen rurális térségnek számított, annak ellenére, hogy ebben az időszakban nőtt a városi lakosság aránya (Novák 2016).

A kommunizmus késői szakaszában erőltetett urbanizáció zajlott Székelyföldön is, de ez többnyire csak a felszínen ment végbe. Az 1970-80-as években még mindig megfigyelhetők voltak a székelyföldi városi környezetben a falvakra jellemző kapcsolattartási, kapcsolatépítési módok (Biró 1994). A nyolcvanas évek végére a térségben a falusi és városi lakosság aránya még mindig 50-50% (Novák 2016).

A székelyföldi térségben, akárcsak Romániában az önkéntesség új társadalmi jelenségnek számít, melynek kultúrája a rendszerváltást követően kezdett kibontakozni. A romániai önkéntességgel kapcsolatos adatokat nem vonatkoztathatjuk teljes mértékben Székelyföldre, mert ebben a térségben mindig sajátos társadalmi mechanizmusok működtek, amelyek a társadalmi részvételt is befolyásolták. A rendi társadalomban mindenkinek meg volt a helye és a hatásköre, és a nagy társadalmi kérdésekkel a rendi társadalom felsőbb rétegei foglalkoztak, a társadalom többi tagja csak „elszenvedője” volt a meghozott intézkedéseknek. E hagyományokból sok minden megmaradt a székely emberekben a rendszerváltást követően, a modernizáció és demokrácia világában is, ahol az állampolgároknak egyforma jogaik vannak. Az alulról jövő kezdeményezések nem indultak be, és manapság is nagyon alacsony a civil szerveződések aránya. A történelem során, Székelyföldön szinte minden modernizációs törekvést felülről próbáltak beindítani, gyakran figyelmen kívül hagyva a helyi sajátosságokat, ami egy modernizációellenesség kialakulásához is vezetett. A modernizációt a központi hatalom illetéktelen beavatkozásának tekintették, mivel gyakran nem vette figyelembe a helyi viszonyok és az országos/birodalmi folyamatok közötti eltérést (Bárdi – Pál 2016).

Köztudott, hogy a civil szervezetek és az önkéntesség inkább városi környezetben tudott működni. Ennek következtében a túlnyomóan rurális Székelyföldön nem tudott kialakulni egy erőteljes civil szféra és önkéntesség a huszadik század végéig (Imreh 1973).

Meglátásom szerint, a fentebb említett informális szociális rendszer, illetve a kaláka révén kialakult segítségnyújtás kultúrája manapság is felfedezhető a székelyföldi önkéntességben, habár visszaszorulóban van.

Székelyföldön eddig még nem készült átfogó kutatás az önkéntességről, így Hargita megyében sem. Romániában olyan tanulmányok születtek, amelyek inkább az önkéntesség történeti-társadalmi háttérét vizsgálták, illetve olyan országos szintű kutatások adatait dolgozták fel, ahol az önkéntesség ezeknek egy kisebb szegmensét alkotta. A romániai önkéntességről, vagyis arról, hogy a lakosság hány százaléka önkénteskedik, és általában milyen területeken, többnyire az Eurobarométeres kutatásokban olvashatunk, de itt sem találunk kimondottan Hargita megyei adatokat. A romániai önkéntesek profilját és motivációit vizsgáló kutatások szintén nem tartalmaznak székelyföldi vonatkozású adatokat. A romániai önkéntességgel kapcsolatos

adatokat és azoknak jellemzőit pedig nem vonatkoztathatjuk teljes mértékben Székelyföldre a fentebb említett sajátos viszonyok miatt.

Az önkéntesség szervezetszociológiai megközelítése

Mivel napjainkban az önkéntességnek a legelterjedtebb formája a szervezetknél végzett önkéntes munka, fontosnak tartom bemutatni az önkéntesség szervezetszociológiai vonatkozásait. A szervezetek számára fontos humánerőforrást jelentenek az önkéntesek, hiszen szakmai tudásukkal, kreativitásukkal, innovatív gondolataikkal serkentik a szervezet fejlődését, és mindemellett ingyen dolgoznak. A szervezet szemszögéből vizsgálva, fontos megemlíteni, hogy az önkéntesek foglalkoztatása nem mentes az anyagi erőforrásoktól, hiszen a szervezet számára pénzbe kerül az önkéntesek munkafeltételeinek (eszközök, kiszállási költségek stb.) biztosítása, még ha nem is kell fizetést adni az önkéntesnek.

Az önkéntességnek sajátos szervezeti kerete van, melyben három szereplő található: munkaadó (fogadószervezet), munkavállaló (önkéntes) és önkéntes központ (közvetítő és tanácsadói szerep). „Ez a hármas képezi azt a formális rendszert, amelyen belül további szereplők, csoportok is megjelennek. A fogadószervezet oldaláról bekapcsolódnak a viszonyrendszerbe a fizetett munkatársak, az önkéntes oldaláról pedig további önkéntesek (...)” (Szeder 2013: 279). A fogadószervezetknél az önkéntesek a szervezetben működő csoportok tagjaivá válnak, amely csoportok fontos szerepet játszanak a munkahelyi kultúra elsajátításában, és az önkéntességre való motiváltságban is (Szeder 2013).

Az önkéntesek fontos szerepet töltenek be a szervezetek életében az általuk előállított javak és szolgáltatások vonatkozásában is. Ez a szerep akkor hangsúlyosabb, ha nagy igény mutatkozik ezekre a javakra és szolgáltatásokra, de ezek előállításához nem rendelkeznek megfelelő humán erőforrással. Így azoknak a szervezeteknek, akik érdekeltek abban, hogy önkénteseket foglalkoztassanak, stratégiát kell kidolgozniuk, hogy önkénteseket toborozzanak, képezzenek és megtartsanak. Az önkéntesek foglalkoztatásában a szervezet számára a legnehezebb és leg hosszabb feladat az önkéntes menedzsment előkészítési fázisa. Azért kihívásokkal teli ez a szakasz, mert változtatni kell a szervezeti kultúrán, a dolgozói mintán és a szervezeti dokumentumokban is (Rebeleanu – Nicoară 2011).

Connors (1995) szerint a szervezetnek a következő lépéseket kell megtennie az önkéntes fogadására:

- elismerni, hogy az önkéntesség érték a szervezet számára
- felmérni azokat a területeket, ahol szükség van önkéntesre
- kidolgozni egy stratégiát az önkéntesek bevonására
- kinevezni egy önkéntes koordinátort
- előkészíteni a megfelelő dokumentumokat
- beleszámolni az önkéntesek foglalkoztatását a költségvetésbe (Connors 1995).

A szervezet, miután meghatározta, hogy milyen funkciója lesz az önkéntesnek, könnyebben el tudja dönteni, hogy a feladat elvégzéséhez milyen képességekre és készségekre lesz szükség, illetve, hogy melyek lesznek az önkéntes felelősségének területei. Fontos, hogy a szervezet tudatában legyen annak, hogy nem kell minden jelentkezőt elfogadnia, hanem csak a megfelelő személyt (Ochman – Jordan 1997).

Az önkéntes koordinátornak fontos szerepe van a szervezetben. Lényegében ez a személy mozgatja egy szervezetben az önkénteseket foglalkoztató tevékenységeket: a toborzás lebonyolítását, az önkéntesek betanítását, a kapcsolattartást, a jutalmazást, szükség esetén az önkéntes elbocsájtását, stb. (Ochman – Jordan 1997).

A szervezet számára azért hasznos önkénteseket foglalkoztatni, mert az önkéntesek: olyan feladatokat végeznek el, amelyek nem képezik a fizetett munkakörök részét; hitelesebbé teszik a szervezetet a közösségben; szóbeli információkat adnak át a szervezetről a közösség tagjai számára; hozzájárulnak az adománygyűjtéshez és erősítik a civil önszerveződő tevékenységeket (Ochman – Jordan 1997).

Napjainkban az önkéntesség nem jár feltétlenül együtt azzal, hogy az egyén szervezeti tagsággal is rendelkezik annál a szervezetenél, ahol önkénteskedik. A szervezetek elsődleges célja úgy tűnik az, hogy megfelelő infrastruktúrát biztosítsanak az önkéntesség számára. A trendek azt mutatják, hogy az egyének szeretik kiválasztani azt a szervezeti célt, amelynek elérésében közbenjárhatnak, mintsem szervezeti tagként funkciójuknak megfelelő feladatokat lássanak el. Emellett megmaradt, hogy az egyének idejüket és energiájukat ajándékozzák a szervezetnek, csak lerövidült az önkéntesség időtartama (Wollebak – Selle 2003).

Wollebak és Selle (2003) szerint ezeket a változásokat a generációváltás és a szervezeti társadalom modernizációja eredményezte. Megjelentek az ifjúsági szervezetek és a fiatal önkéntesek, és ezeket az újonnan létrejött szervezeteket kevésbé határozzák meg a konvenciók és a szervezeti tehetetlenség, valamint elfoga-

dóbbak az új trendek iránt. A tradicionális értékek alapján működő humanitárius szervezeteket felváltották a kulturális, szabadidős és sport szervezetek. Ezek a szervezetek nem kapcsolódnak országos hálózatokhoz, az a fontos számukra, hogy tagjaik pl. meg tudják valósítani szabadidős tevékenységeiket, illetve egyetlen célra vagy tevékenységre specializálódnak, így az önkéntesek ki tudják választani azt a célt, amelyben érdekeltek (Wollebak – Selle 2003). Az új civilszervezetek rugalmasak a célok meghatározásában, és könnyen változtatnak célkitűzéseiken és programjaikon a társadalom alakulásának függvényében (Kraus 1997).

Az új önkéntesek szabadidejüket céltudatosabban szeretnék eltölteni, és szabadon szeretnék választani a lehetőségek közül. Számukra fontos, hogy a szervezet érdekes és fontos tevékenységeket ajánljon. A fiatal önkéntes individualista, de nem feltétlenül egoista, változtatja tevékenységeit annak függvényében, hogy éppen mi érdekli. Ez az életmód képezi a modern és reflexív életvezetés alapját. Az új önkénteseket a tevékenységorientáció, a rövid-távú elkötelezettség és a gyenge értékalapúság jellemzi (Wollebak – Selle 2003). Hustinx (2010) szintén megerősíti azt, hogy az önkénteseket manapság az egyénre szabott, projektalapú, szervezetek közötti szabad mozgás jellemzi, amely viszont nem vezet erős szervezeti kapcsolódások kialakulásához (Hustinx 2010).

Azt láthatjuk, hogy az önkéntesség és a civil szervezetek szorosan összefüggésben vannak egymással: ha valamilyen változás következik be az egyikben, az hatással van a másikra is. Napjainkban az önkéntesség erőteljesen szervezetcentrikussá vált. Az önkéntesek szervezeteknél keresik az önkéntes lehetőségeket, és a szervezettől várják, hogy biztosítsák számukra a megfelelő infrastruktúrát. Úgy gondolom, hogy ez nem feltétlenül negatív jelenség, hiszen az önkéntesek által végzett munka ebben a formában „hivatalosan” és hatékonyan tud működni, továbbá a társadalom számára is mérhetővé válik, azaz gazdasági értéke jobban kiszámítható.

A kutatás terepe és módszertana

A terepmunka Hargita megye területén zajlott 2021-ben a járványügyi helyzet alakulása függvényében: volt személyes, telefonos, illetve Skype-os jelenléten alapuló kutatás.

A kutatás terepe földrajzi behatárolás szerint a Hargita megye. Az ország ezen megyéje Belső-Erdélyben található, alapterülete 6639 négyzetkilométer, és 2011-ben 310.867 fő lakta. Kilenc városa van, amelyből négy municípium, 58 község, illetve

236 falu alkotja.³ A megye három nagyobb egységből tevődik össze: a volt Csík-, Udvarhely- és Gyergyószékekből.

Kutatásom során figyelembe vettem ezt a három nagyobb földrajzi-történelmi egységet, annak érdekében, hogy minél reprezentatívabbak legyenek az eredmények.

Kutatásom feltáró jellegű, hiszen eddig a témában még nem születtek tudományos eredmények. A következő kérdésekre kerestem a választ: A szervezetek/intézmények vezetői hogyan viszonyulnak az önkéntességhez, mint speciális humán-erőforráshoz? Az önkéntesek foglalkoztatása milyen változásokat hozott a szervezetek szervezeti kultúrájában? Az önkéntesek foglalkoztatása során mennyire sikerült alkalmazni az önkéntesség menedzsment lépéseit?

A kutatásom célcsoportját képezték civil szervezetek, közintézmények, önkormányzatok, illetve vállalkozások vezetői. Mind a három térségből igyekeztem azonos számú interjú alanyt megszólítani: 3-3 közintézményi, 3-3 egyesületi és 3-3 önkormányzati vezetőt. Fontos kiemelni, hogy a vállalkozások esetében kevés számú felkérésre kaptam visszajelzést, így most az azokkal készített interjúk nem kerülnek elemzésre. Az interjúalanyok nemét tekintve többségében férfiak voltak, illetve többségük már több éve vezeti az általa képviselt intézményt/szervezetet. A téma minél mélyebb feltárása érdekében félig strukturált interjúkat készítettem szervezetek/intézmények vezetőivel, amelyeket a hólabda módszer segítségével kutattam fel. Azért tartottam megfelelőnek a hólabda módszer alkalmazását, mert a térségünkben nincs egy olyan adatbázis, amely az önkénteseket foglalkoztató intézmények/szervezetek listáját tartalmazná, és amelyből mintavételi módszerrel ki lehetett volna választani a kutatásba az interjú alanyokat. Fontosnak tartom megjegyezni, hogy az elemzés során figyelve az interjúalanyok személyének védelmére és anonimitására, kódokat használok. Az interjúrészletek végén zárójelben megemlítem az intézmény és szervezet típusát, illetve a térséget, ahol működik. Ha szükséges sorszámot is használok abban az esetben, ha egy térségen belül több azonos típusú szervezet jelenítődik meg.

Az interjúzás során igyekeztem minél több témát érinteni, amelyek az önkéntesség menedzsment részét képezik. A beszélgetések során a következő témákra kérdeztem rá:

³ <https://hargitamegye.ro/foldrajzi-leiras/>

- általános vélemény az önkéntességről
- saját tapasztalatok az önkéntesekkel
- önkéntesek toborzása és motiválása
- önkéntes foglalkoztatással kapcsolatos tervek
- a korona vírus járvány hatása az önkéntes foglalkoztatásra

A terepmunka során az interjúzás nagy része személyes úton valósult meg, de alkalmaztam a telefonos interjúzás módszerét is. Ezek alapján azt mondhatom el, hogy jobban sikerültek, és tartalmasabbak voltak azok a beszélgetések, amelyek személyesen történtek meg. Az interjú alanyok jobban meg tudtak nyílni, és egy közvetlenebb beszélgetés tudott kialakulni. A telefonos interjúzás esetében érződött a személyes kapcsolatfelvétel hiánya, az interjúalanyok már sokkal rövidebben és felszínebben válaszoltak a kérdésekre, még ha nagyon készségesek is voltak arra, hogy részt vegyenek a kutatásban. Az interjúk terjedelme 15-60 perc közöttiek. Az interjúk helyszín a személyes beszélgetések során általában a vezetők irodahelyisége volt, de előfordult, hogy kávézóban találkoztunk.

A kutatás eredményei röviden

Az intézmény és szervezet vezetők önkéntességéről alkotott képe

A szakirodalom azt hangsúlyozza az önkéntességről, hogy egy ingyen vállalt munka, amely során az egyén egy közösségért tesz saját elhatározásából szabad idejében (Fényes – Kiss 2011, Juknevičius 2003, Voicu és Voicu 2009). Mindemellett az utóbbi időben egyre nagyobb hangsúlyt fektetnek a szakértők arra, hogy felhívják a figyelmet az önkéntesség intézményesülésére. Tehát napjainkban az önkéntesség túlnyomó része intézményes keretek között, megszervezett formában zajlik, ahol kiemelt szerepet kapnak az egyéni kompetenciák, elvárások, szükségletek és motivációk. Mindemellett pedig felértékelődik a szervezet és az önkéntes között a kölcsönösségen alapuló együttműködés (Anheier–Salamon 2001, Ochman–Jordan 1997, Hustinx 2010).

Az interjúk kutatás során az derült ki, hogy az intézmény és szervezet vezetők nagy része egy jó és hasznos dolognak tartja az önkéntességet. Emellett pedig kiemelik azt is, hogy az önkéntesség által az önkéntes gyakorlati tapasztalatokat szerez, amelyeket élete során majd hasznosítani tud. A legtöbb interjú alany ilyen értelemben az önkéntesre, mint fiatalra, középiskolásra vagy egyetemistára gondol,

aki tanulmányai mellett, szakmai tapasztalatot szerez az önkéntesség által. *„Szerintem egy nagyon hasznos dolog. Nagyon sok gyakorlati tapasztalatra tehet szert egy önkéntes, anélkül, hogy bármilyen felelősséget kéne vállaljon (...) ami tapasztalatot szerez, az annyira gyakorlati, hogy egész életében tudja használni.”* (önkormányzat 1, Csíkszék).

Van olyan intézményvezető és szervezetvezető, akiknél az önkéntesség úgy jelenik meg, mint egy hozzáadott érték. Ez alatt azt értik, hogy az önkéntesek által elvégzett ingyen munka felértékelődik az által, hogy az önkéntes saját akaratából és belső motivációk által vezérelve végzi el a feladatot. Emiatt sokkal jobban értékelni tudja munkájának eredményét egy fizetett alkalmazotthoz képest, aki csupán munkahelyi kötelezettségből dolgozik. *„Nagyon fontosnak tartom, mert ez olyan dolog, ami egy nagyon nagy hozzáadott értékkel járó munkát jelent. S ez a hozzáadott érték, hogy valaki, aki bedolgozik önkéntesként valamibe akkor azt sokkal inkább magáévá tudja érezni.* (közintézmény 2, Gyergyószék). *„Megvan annak az önkéntesnek a belső motivációja, amit másoktól pénzért sem tudsz megvenni, tehát sokkal lelkesebbek, sokkal jobb érzés úgy dolgozni.”* (egyesület 2, Csíkszék).

Az interjú alanyok jelentős részénél megjelenik az önkéntességgel társulva a felelősség vállalása vagy annak hiánya. Ez két szinten figyelhető meg: egyrészt felelősségvállalás a vállalkozások részéről, másrészt az önkéntesek felelősségvállalása. Egyesület vezetők részéről megjelenik az az elvárás, amely szerint jó volna, ha a vállalkozások is vállalnának önkéntességet, mintegy jeleként a társadalmi felelősségvállalásnak, amely során visszajuttat a siker eredményeiből a közösség számára is. *„Abban az esetben, ha van egy vállalkozó, akinek egy jól menő vállalkozása van, úgy gondolom, hogy ő is önkéntes munkát kell vállaljon. Tehát valahol vissza kell adja a közösségnek vagy a társadalomnak valamit ebből. Ami lehet nyilván most bizonyos tevékenységek által, mondhatjuk ezt is. De lehet, hogy azt mondja, hogy a napi 10 óra munkájából 8 óra az, amire fizetést kap vagy fizetést kér, és 2 órát kell dolgozni a társadalomnak.”* (egyesület 3, Udvarhelyszék) Egyéni szinten, a vezetők úgy gondolják, hogy az önkéntesség, amellet, hogy egy szabad akartból szabad időben végzett tevékenység, felelősségvállalással is jár. A szakirodalom is, illetve az önkéntesség intézményesülése, működésének törvényekbe foglalása is mind erre utalnak. A kölcsönösség utal a két fél között kialakult bizalomra, az elvárásokra, a visszacsatolásokra, így a felelősségvállalásra is. Ez az egyik eleme az intézményesült önkén-

tességnek, amely egy új szintre emelte az önkéntes foglalkoztatást. Az intézmény- és szervezetvezetők tehát jól érzékelik azt, amikor az önkéntesek felelősségvállalására gondolnak. Egyes interjú alanyok úgy érzékelik, hogy az önkéntesség által nő a fiatal önkéntesek felelősségérzete, míg mások teljesen az ellentétét is megtapasztalták az önkéntesekkel való együttműködés során. (...) *nagyon jó felelősségtudat nevelő az önkéntesség és egy jó közösség formáló dolog, mert az ember megtanulja azt, hogy önzetlenül, ingyen, bérmentve a közösségéért vagy valamilyen célért valamit csináljon.*” (közintézmény 1, Gyergyószék) *„Maga az önkéntesség nagyon jó dolog. (...) A programjaink döntő többsége önkéntes segítséggel született meg. (...) Túloldalon pedig, az önkéntesség, mint ingyen munka sokszor ilyen... Még nálunk szerintem, meg kell tanulják, tehát hogy azért, mert én önkéntesen elvállaltam valamit, akkor az valahogy úgy jön ki, mintha nekem nincs is felelősségem.”* (egyesület 2, Csíkszék)

Fontos megemlíteni, hogy Romániában is tettek intézkedéseket arra vonatkozóan, hogy ki lehessen küszöbölni valamilyen szinten az önkéntes munka illegálitását, feketén való működését. Az egyik ilyen intézkedés az önkéntes szerződés bevezetése. Ez a dokumentum tartalmazza többek között az elvárásokat és a kötelezettségeket, amelyeket a felek előzetesen megegyeztek. Úgy gondolom, hogy ennek a szerződésnek a létrehozása segíthet valamelyest az önkéntesek felelősségvállalásában, hiszen munkája háttérében ott van egy hivatalos dokumentum, amely által felelősségre vonható mulasztásai során. Ugyanakkor ez egy nagyon kényes kérdés az önkéntesség kapcsán, hiszen az önkéntesek a humánerőforrás specifikus formái, de segíthet kézzelfoghatóbbá tenni az önkéntes munka értékét, hozadékát és eredményeit mind az intézmény, mind az önkéntes számára.

Az interjúk között továbbá megjelenik annak a felismerése is, hogy térségünkben, akár Székelyföldre gondolva, nincs kialakulva az önkéntesség társadalmi megbecsülése, illetve annak működési mechanizmusai. (...) *egy picit az az érzésem, hogy a rendszere nincs még kiépülve ennek a dolognak, ami igencsak fontos lenne, és a megbecsülése lenne a dolognak, azt hiszem.*” (közintézmény 2, Gyergyószék) *„Javaslom azt is, hogy nézzük meg, első sorban azt, hogy hová megyünk, mit vállalunk, mert az önkéntesség háttérében is vannak olyan dolgok, amik bár aranynak látszanak, de mégsem azok. Szokták mondani, hogy „Nem minden arany, ami fémlik.”, ezért szét kell nézni. Azt a dolgot, helyszínt kell választani, amit szeret csinálni az ember. Ne érje meglepetés egy adott helyszínen, hogyha odamegy, hogy ő nem azért jött ide, mert ezt kell csinálni, hanem azért jött, és nem azt csinálja, amiért*

odament egy adott helyszínre.” (egyesület 1, Udvarhelyszék) Ezek mellett kiemelik azt is, hogy még nem nagyon figyelhető meg az önkéntesség intézményesült formája térségünkben, annak ellenére, hogy több szervezet és intézmény is foglalkoztat önkénteseket. De ezek legtöbb esetben, néhány kivétellel, informális úton működnek: személyes kapcsolatok által jutnak el az önkéntesekhez, nem beszélnek nyilvánosan az önkéntességről, és nem teszik meg a megfelelő lépéseket afelé, hogy nyilvánossá váljon a szervezetnél vagy intézménynél zajló önkéntesség. „(...) úgyhogy úgy látom, hogy az önkéntességnek az itteni kultúrában való megjelenése, intézményesült formában, még várat magára. (...) Ezért, ilyen intézményesítetlen, és ezért informális is, tehát olyan csatornákon működik, hogy szájról-szájra, esetleg most már ilyen informális csatornákon, Facebook csoport, meg egyebek. Valahol egy kicsit, mint a házimunka is, hogy nem látszik, nincsen neve, nincs a saját súlyától értékelve, vagy azon keresztül kezelve, valahogy ezek az önkéntes dolgok is úgy vannak.” (közintézmény 1, Csíkszék)

A fenti interjú részletek arra utalnak, hogy az intézmény- és szervezetvezetők elméletben tudják, hogy mit jelent napjainkban az önkéntesség, illetve hogy milyen fontosabb jellemvonásai figyelhetőek meg. Annak is tudatában vannak, hogy térségünkben az önkéntesség intézményesült formája még kezdeti fázisban van, de ők, mint a kutatás alanyai mégis azt a példát mutatják, hogy Hargita megyében is jelen van a szervezeteknél és intézményeknél zajló önkéntesség, még ha eddig nem is nagymértékben figyelhető meg.

Intézmények és szervezetek tapasztalatai az önkéntes foglalkoztatásról

A kutatásba bekerült intézmények és szervezetek szinte mindegyike foglalkoztatott vagy foglalkoztat önkénteseket, viszont akad egy-két olyan intézmény, ahol eddig még nincs tapasztalat önkéntesekkel, de a jövőben szeretnének önkénteseket fogadni.

Térségünkben, mint kiderült a szervezetek és intézmények többsége, amelyek önkéntesekkel működnek együtt, rendezvények szervezésénél, illetve azok lebonyolításánál veszik igénybe az önkéntességet. Emiatt ezek az önkéntes együttműködések rövidtávra szólnak (egy-négy hét), még ha évente többször is előfordulnak. *„Egy kiállítás felrakásnál, amikor tényleg festményeket kellett kibontani, falra rakni. Ott volt önkéntes segítség. (...) Két gyerekrendezvényénél is voltak önkéntesek, ezek*

könyvtárba járó fiatalok. Gyerekrajz kiállításnál fölrakni a rajzokat, fogadni a gyerekeket.” (közintézmény 3, Gyergyószék) *„Főleg mi a Régizene Fesztiválhoz tobozotunk önkénteseket (...).”* (közintézmény 1, Csíkszék)

Olyanra is van példa, ahol állandó jelleggel foglalkoztatnak önkénteseket. Ilyen esetben a fiatalokra fókuszálnak, hiszen ők az a korosztály, akik a legtöbb szabadidővel rendelkeznek, ezért jobban lehet rájuk számítani, akár hosszú távra is. *„Mivel fiatalokról van szó, ezért mindig úgy gondolkodtam, hogy olyasmit próbáljunk, ami pont a fiatalságukból kifolyóan jó tud lenni, és általában olyan helyekre, ahol mondjuk a nézőkkel kapcsolatban vannak: jegyszedés, ültetés, ruhatározás. Hogyha, akkor valami a népszerűsítési anyagjainkban segít, akkor plakátozás akár. Van egy amatőr ifjúsági színjátszó csoport, amit az egyik színész vezet, és akinek a tagjai is sokat önkénteskednek. Ők már bekerülnek például, pont most is egy előadásba is, statisztálni.”* (közintézmény 2, Gyergyószék) Fontos azonban megjegyezni azt, hogy térségünkben a hosszú távú együttműködés a fiatal önkéntesekkel érettségiig, illetve az egyetem kezdéséig tart, hiszen ezek a fiatalok elmennek továbbtanulni egyetemi központokba, mint például Kolozsvár vagy Marosvásárhely. A földrajzi távolság pedig nem teszi lehetővé azt, hogy a fiatalok tovább folytassák az önkéntességet azon a helyen, ahol középiskolás korukban voltak. Ennek ellenére azonban mindig kerül utánpótlás a szervezetek számára, hiszen a régi önkéntesek helyett mindig jönnek új önkéntesek.

Vannak olyan intézmények, ahol a gyakornokaikat is önkénteseknek tartják, vagy éppen azok vállalnak önkéntességet gyakorlati időszakuk alatt. Ilyen esetek inkább önkormányzatoknál figyelhetők meg. *„Most már minden rendezvényt önkéntesek segítségével szervezünk, és gyakornokaink vannak különböző iskolákból. Most már négy gyakornokunk is volt az elmúlt időszakban, akik a gyakornoki időszakukat töltötték az önkormányzatnál különböző területeken.”* (önkormányzat 1, Csíkszék) *„A másik dolog, hogy mondjuk úgy, hogy a legügyesebb munkatársaink ezekből a csoportokból jöttek. Nem gyakorlatról van szó, hogy most az egyetemi évek alatt gyakorlatra jöttek, hanem bejöttek önkénteskedni, két-három hetet, vagy éppen hónapot is dolgoztak, és ők is figyeltek minket, ezek szerint. Mi is figyeltük őket, de az tudatos volt, és nagyon örültünk annak, amikor visszajöttek, hogy akkor érdeklődnek munkahely felől. Ilyen is van, és nem egy példa van erre.”* (önkormányzat 2, Gyergyószék) A nyugati trendekhez hasonlóan, már térségünkben is hallhatunk példát arra, mint ahogy a fenti interjú részletben is olvasható, hogy az

önkéntesekből kerülnek ki egy-egy intézmény új munkatársai. Az önkéntességnek ez az egyik legjobb eredménye az önkéntesre nézve, főleg térségünkben, ha arra gondolunk milyen nehéz elhelyezkedni a munkaerőpiacon a frissen diplomázott fiataloknak. Az önkéntesség által szerzett tapasztalatok helyettesítik azt a szakmai tapasztalatot, amelyet a munkaerőpiacon a munkaadók megkövetelnek a jelentkezőktől. Már Romániában is szavatolja ezt az önkéntes törvény⁴ Így az önkénteskedő fiatalok jobb eséllyel indulnak el a munkakeresés útján nem önkénteskedő társaikhoz képest.

Az önkormányzatok esetében még megfigyelhetünk olyant, hogy önkénteseket toboroznak és vonnak be a község területrendezési, karbantartási, illetve takarítási folyamataiba.

A kutatás során azt figyelhettem meg, hogy sok esetben megjelenik a tudatos, előre megtervezett szervezése az önkéntesek bevonásának, de nem egy általános jelenség itt Hargita megyében. *„(...) és azt meg is próbáltuk úgy szervezni, ezt az egész akciót, hogy intézményesüljön, legyen ennek külön egy csapata, felelőse, legyenek meg a formák is, legyen egy bevezetés, egy tájékoztatás, mindenki tudja, hogy mi a dolga, feladat leosztás.”* (közintézmény 1, Csíkszék) Azok az intézmények is, amelyek igyekeznek formalizálni és megszervezni az önkéntességet, nem veszik figyelembe az önkéntesmenedzsment minden lépést⁵. Van, ahol az önkéntesek toborzására fektetik a hangsúlyt. Ilyenkor megjelenik önkéntes munka hirdetése a szervezetek és intézmények Facebook oldalán, illetve honlapján, vagy önkéntes csoportok létrehozása az online térben. *„(...) így önkéntes csoportot hoztunk létre, hirdetjük is az oldalunkon is külön van. Úgyhogy, ha jól tudom, az utóbbi 3-4 évben az, amire azt tudom mondani, hogy igen, van önkéntes csoportunk, és úgy is működik ahogy.”* (közintézmény 2, Gyergyószék) Van, ahol eligazítást, esetleg képzéseket tartanak az önkéntesek számára. Van eset, hogy önkéntes koordinátor foglalkozik az

⁴ <http://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/159292>

⁵ Az önkéntesmenedzsment kilenc lépése: 1. A szervezetet fel kell készíteni az önkéntesek. 2. Önkéntesek toborzása. 3. Önkéntes kiválasztása. 4. Önkéntesek képzése, eligazítása. 5. Az önkéntes munka felügyelete. 6. Önkéntesek motiválása. 7. Az önkéntes munka elismerése. 8. Jó kapcsolat kialakítása a fizetett alkalmazottak és az önkéntesek között. 9. Programok, projektek, önkéntesek értékelése. (Andronic – Andronic 2010: 75-76)

önkéntesekkel, de ez nagyon ritka. Van, ahol szerződést kötnek az önkéntesekkel, illetve igazolást bocsájtanak ki az önkéntességről az önkéntes részére, de ez sem általános jellemvonása a Hargita megyei önkéntes foglalkoztatásnak. Az egyik szervezet vezetője például úgy gondolja, hogy az önkéntesség formalizálása önkéntes szerződés által, rontja a bizalomalapú együttműködést, ezért nem kötnek soha önkéntes szerződéseket. *„Önkéntes szerződésünk soha nem volt, egyrészt azért mert a tevékenység, amit folytatunk az egy bizalom alapú tevékenység, amit úgy gondoljuk, hogy ha lepapíroznánk, ha lehet ilyen csúnya szóval fogalmazni, akkor azok a bizalmi keretet bontaná fel. Azt gondoljuk, hogy pont ettől szép ez az egész, hogy van egy szóbeli elköteleződés és az alapján mindenki végzi a dolgát.”* (egyesület 2, Udvarhelyszék). Ez az a típusú hozzáállás a szervezet vezetője részéről, amely az önkéntesség hagyományosabb felfogását sugallja, amely szerint az önkéntesség során hangsúlyosabb az altruizmus, a közösségért tevés és közösséghez tartozás érzése. Azonban ebben a formában is a szervezet hivatalos tagjai önkénteskedtek. Ma azonban az a jellemző a szervezetekre a nemzetközi szakirodalom szerint, hogy egyre kevesebb létszámú szervezeti tagság. Az önkéntesek ma már külső érdeklődők, nem hivatalos tagjai a szervezeteknek. Ezért is fontos az önkéntes szerződés kötése, hiszen ez által legalizálódik ez a tevékenység, amellet, hogy jobban látható és gazdaságilag is mérhetővé válik. Fontos, hogy ezt a Hargita megyei intézmények és szervezetek vezetői is megértették és alkalmazzák.

Több szervezet és intézmény is odafigyel az önkéntes munka elismerésének kinyilvánítására oklevelek, ajándéktárgyak, étkeztetés formájában, de egyáltalán nem jelenik meg az önkéntesek tudatos nyomkövetése, motivációjuk feltárása és annak táplálása. Csupán egy-két esetben jelenik meg az önkéntes munka eredményének kiértékelése is.

A kutatás során arra is kíváncsi voltam, hogy merültek-e fel konfliktusok az önkéntesek foglalkoztatása során. Az interjú alanyok többsége úgy nyilatkozott, hogy nem voltak problémás helyzetek, illetve nem merültek fel konfliktusok az önkéntesekkel. Ezt azzal magyarázták, hogy jól működött az önkéntesek tájékoztatása és a velük való kommunikáció, illetve hogy már maga az önkéntes is tájékozódott arról a szervezetről vagy intézményről, ahova jelentkezett. *„Tehát, azt láttuk, hogy aki tényleg idejön, tudja, hogy mire vállalkozik, igyekszünk is persze tisztességgel kommunikálni velük, de nem volt ilyen.”* (egyesület 3, Csíkszék) *„(...) ez leszervezett formában működik. Mindenkit megkérdezzük, hogy mi az, amiben részt szeretne*

venni. Mi az, amiben abban az adott programban részt vesz, csinálja. Ezt így mindenkinek megpróbáljuk megoldani, hogy ne legyenek félreértések ez ügyben sem, és ez így van rendjén.” (egyesület 2, Udvarhelyszék) Azonban volt olyan eset is, amikor tényleges konfliktus helyzet alakult ki az önkéntes és a szervezet között, az önkéntes mulasztásából. „(...) ami nagyon fájó volt, amikor vállalta, hogy egy nagyobb pályázatot megír, és végül nem volt elég ideje, és egy olyan ponton adta át, amikor neked sem volt időd befejezni. (...) Inkább ez az, ami leginkább zavaró, amikor lemondanak dolgokat. (...) Ilyenkor sokszor kényelmetlen, hogy nem tudom megoldani, s aztán főleg zsummogásokat kell halljak, hogy ezt nem úgy kellett volna. Tehát, ez a kiszámíthatóság, beszámíthatóság ez, ami nagy probléma, úgy gondolom a felelősségérzet az nem annyira van meg bennük.” (egyesület 1, Csíkszék) Mint ahogy az interjúrészletben is olvashatjuk, megjelenik a kiszámíthatóság, illetve a felelősségérzet hiánya az önkéntes és a szervezet kapcsolatában. Ennek orvoslására alkalmasak többek között az önkéntes szerződések, hiszen tartalmazni tudja mindazon feltételeket, amelyeket előzetes a két fél megegyezik.

Néhány esetben említenek olyan problémákat, amelyek igazából nem kapcsolhatók az önkéntesek foglalkoztatásához, csupán szervezési nehézségek. Ilyenek pl. az önkéntesek étkeztetésének hiánya egy-egy rendezvény során, vagy kellékek hiánya egy-egy foglalkoztatás kapcsán. „(...) volt rá példa, hogy annyira intenzív volt a munka, a tevékenység egy adott rendezvényen, hogy gyakorlatilag az ebédre nem értek el az önkéntesek. (...) Vagy tegyük fel volt olyan, hogy egy bizonyos programnál elfogyott az alapanyag, a kellék. Erre is volt példa, de hála istennek beszereztük gyorsan, hogy ne álljon le a tevékenység.” (közintézmény 2, Gyergyószék)

Azt megvizsgálva, hogy a kutatásba bekerült vezetők miért tartják fontosnak az önkéntesek foglalkoztatását, azt láthatjuk, hogy a legtöbb intézmény motivációja az önkéntesek foglalkoztatására a személyzet alacsony létszáma vagy annak hiánya. „2019-ben volt egy adventi könyvvásár, akkor volt egy fiatal fiú, aki tulajdonképpen elejétől végéig ő csinálta, mert, hogy a mi személyzetünk azt már nem tudta volna bevállalni, illetve volt még egy nyugdíjas néni, aki akkor néhány napra bejött felülvizgázónak.” (közintézmény 3, Gyergyószék) A civil szervezetek esetében pedig többnyire önkéntesek által valósulnak meg a tevékenységek, hiszen nem áll rendelkezésre elegendő anyagi forrás alkalmazottak fizetésére. Ebben az esetben az önkéntesek jelentik a fő humán erőforrást a civil szféra fennmaradásában néhány kivételes

esetet leszámítva. *„Fizetett tagjai nincsenek, mert erre valamiért lehetőség nem adódott, hogy legyen, így bármilyen jellegű tevékenység, ami az egyesületen belül zajlik, azt önkéntesek segítségével, emberek segítségével oldjuk meg, mert nyilván vannak erre kapható emberek.”* (egyesület 3, Udvarhelyszék) Romániában, így Hargita megyében is az a jellemző, hogy a civil szervezetek kívülről érkező anyagi támogatásokból tartják fenn magukat, amelyek csupán programok megvalósítására adnak lehetőséget, az alkalmazottak fenntartására, illetve működési költségek fedezésére alig jut pénz. Ezért is lenne fontos annak a felismerése, hogy egy hatékony és építő jellegű együttműködés alakuljon ki az önkéntesekkel.

Az egyik interjú alany elég jól észleli a helyes kapcsolatot a szervezet és az önkéntesek között. Felismerte azt, hogy az önkéntesek a humánerőforrás speciális esetei, akik foglalkoztatására külön módszerek vannak. *„Az önkéntesekkel külön kell bánni, azért is, mert amikor van egy szerződés, egy megegyezés, meg kell egyezni, hogy annak is van egy ritmusa, amikor ő jönni tud, össze kell hangolni egy intézménnyel. (...) Kérdés az, hogy mit gondol az önkéntes, megengedheti-e magának, hogy változtasson egy ritmuson, vagy egy megegyezett, egy előre leszögezett feladatkörön, aminek van egy időbeli beosztása. (...) Végül is, van egy munkahelyi kultúra, szervezeti kultúra, aminek mindig van egy ideje a beszkáshoz, az alkalmazkodáshoz, a szerepek és a viszonyok kialakulásához, és ilyen szempontból az önkéntesekkel a munka kihívás, mind a két félnek.”* (közintézmény 1, Csíkszék) Ugyanakkor fontos megjegyezni, hogy nagyon ritka ez a típusú felismerés, csupán az interjúalanyok töredéke gondolkodik így az önkéntesek foglalkoztatásáról. Az általános tendencia azt mutatja, hogy nagyon sok szervezet és intézmény nyitott az önkéntesek fogadására és azok foglalkoztatására, de hiányzik a megfelelő szakmai háttér az önkéntesmenedzsment terén, amely sikeressé és hatékonyabbá tudná tenni Hargita megyében is az önkéntesekkel való együttműködéseket.

Intézmények és szervezetek jövőbeli tervei az önkéntesek foglalkoztatásról

Az interjúzás során igyekeztem feltárni az intézmény és szervezet vezetők jövőbeli terveit az önkéntesek foglalkoztatása terén. A kapott válaszok alapján, úgy gondolom, hogy külön kell megemlíteni a közintézmények és a szervezetek perspektíváit.

Közintézmények esetében a legtöbb vezető a jövőben is szeretne együtt működni önkéntesekkel, és ha lehet minél hosszabb távon. A leggyakoribb ok, amelyet említene az a programok megvalósításához szükséges humánerőforrás. Ezek a

vezetők úgy gondolják, hogy csak abban az esetben tudják megvalósítani programjaikat, rendezvényeiket, és azokat minél színesebbé tenni, ha önkénteseket foglalkoztatnak. *„Én azt gondolom, hogy minél több önkéntest tudunk megszólítani, annál színesebb programot tudunk létrehozni, tehát minél több önkéntesünk van, annál több eseményt tudunk megszervezni, és nyilván minél szélesebb körből tudunk önkénteseket megszólítani, annál színesebb programot tudunk létrehozni, és ilyen szempontból mindenképp érdekünk.”* (közintézmény 3, Gyergyószék) Illetve meghatározó a rendezvények száma is az önkéntesek által, azaz az önkéntesek által válik lehetővé, hogy minél több programot tudjanak megvalósítani ezek az intézmények. *„Ameddig csak ha egy ember lesz is a környezetünkbe aki önkéntességet vállal, az utolsó emberig. Nagyon lényeges dolog. Egy csomó programunk nem is tudna létrejönni gyakorlatilag, hogy ha nem lennének önkéntesek.”* (közintézmény 2, Gyergyószék) Mindezek mögött a megfelelő számú személyzet hiánya áll.

Vannak vezetők, akik úgy gondolkodnak a jövőt illetően, hogy a fiatal önkéntesekben látják a potenciális kollégát, ezért továbbra is szeretnének önkénteseket foglalkoztatni. Ugyanakkor jó lehetőségnek tartják ezt a típusú együttműködést arra, hogy jobban megismerjék a fiatalokat, azok képességeit, hozzáállását a felelős munkavállaláshoz. Ez által segítve őket elhelyezkedni a munkaerőpiacon, még ha ajánlás által is. *„Amíg ott vagyok, addig szeretnék velük együttműködni, mert szerintem leendő munkatársak is kikerülhetnek. Vagy, ha valahol olyan munkaerőt keresnek, akkor már ajánlani is jobban lehet, amikor már az ember ismeri, hogy akár önkéntesként milyen volt a hozzáállása.”* (önkormányzat 1, Csíkszék)

Vannak vezetők, akiknek nincsen konkrét terveik az önkéntesekkel. A különböző helyzetek alakulására bízzák magukat. Mivel a szerevezetten, intézményesen működő önkéntességnek is van adminisztrációs háttere, úgy gondolják, hogy ez egy plusz terhet ró, mind az önkénteseket foglalkoztató szervezetek számára, mind az önkéntesek számára. Ez az adminisztrációs háttér pedig befolyásolja az önkéntesség alapelveit, amely szerint önszerveződő, szabadidős tevékenység és az egyének szabad akartból vállalják. *„Artikuláltan nincsenek, tehát nincs úgy leírva, összeszedve, ahogy szeretném. (...) lehet, hogy érdemes lenne ezt összeírni, leírni úgy, hogy strukturáltabban, céltudatosabban bánni vele. Nem vagyok meggyőződve arról, hogy ezt kell, vagy ezt feltétlenül muszáj. Az is a bajunk, hogy adminisztrációról van szó, itt a papírt is papírral fedjük le. (...) Nem akarjuk túlpapírozni, túlszabályozni. Ez lehet,*

hogy most mentegetőzésnek hat, még magam számára is, de ha valaminek az a halála, hogy ez le van-e írva, csak attól működik, ha le van írva, akkor az mind a két irányba kevés vagy sok, de nem vesszük túlzásba.” (önkormányzat 2, Gyergyószék)

Ezek a vezetők úgy vélik, hogy az önkéntesség megszervezése, annak megtervezése, nem teszi működőképessé ezt a típusú tevékenységet. Érdekes ez a fajta mentalitás, hiszen ellentéte annak, amelyet a nemzetközi kutatások eredményei mutatnak az önkéntesmenedzsment terén, miszerint a szervezettség, a menedzsment fontos szerepet tölt be az önkéntesség hatékonyságának, és létszámának növelésében.

A civil szervezetek esetében nagyon hangsúlyos az önkéntesekkel való együttműködés, hiszen ez a csoport képezi számukra a tevékenységük megvalósulásához szükséges humánerőforrást alkalmazottak hiányában. Sok esetben az önkéntesektől függ, hogy a civil szervezetek működni tudnak. A szervezetek vezetői első sorban tagjaik közül, majd ismeretségi körükből szólítják meg az önkénteseket. Ők képezik az elsődleges önkéntes csoportot számukra. *„Tervek nincsenek arra, hogy önkéntes toborzásba kezdjünk, mindig az aktuális program mentén próbáljuk, ha emberre van szükség, akkor megnézzük, hogy ismerősi körből milyen önkéntesek vannak, hogy hogy tudjuk azt megoldani.”* (egyesület 3, Csíkszék) Azt látjuk, hogy nagyon fontos a személyes kapcsolatok mozgósítása a civilek esetében, és kevesebb kapacitás jut a külső személyek, önkéntesek bevonására. *„Ez relatív, mondjuk úgy, hogy függjön attól, hogy meddig tud működni egy egyesület, vagy egy szervezet éppen. Ez most attól függ, mekkora a kapacitása az egyesületnek arra, hogy önkénteseket is foglalkoztasson bizonyos programok terén.”* (egyesület 2, Udvarhelyszék) A helyi civil szervezetek mögött általában mindig van egy csapat, amely alapítója a szervezetnek, hiszen ötletük, terveik megvalósításához elengedhetetlen volt egy formális szervezet létrehozása, amely legitimálja a lelkes csapat terveit. Megfelelő anyagi háttér hiányában, pedig a tagok nem alkalmazottak, hanem önkéntesen járulnak hozzá a szervezet működéséhez. Így ők tekinthetők a szervezetek elsődleges önkénteseinek.

A COVID-19-világjárvány hatása az intézmények és szervezetek önkéntes foglalkoztatására

A kutatás lehetőséget adott arra, hogy megkérdezzem a vezetőket arról, hogy intézményük, szervezetük, hogyan élte meg a COVID-19-világjárványt az önkéntesekkel való együttműködéssel kapcsolatban. A kutatásnak ezen része nem mélyült el a témában, csupán tájékozódás jelleggel igyekezett feltárni néhány információt.

Ebben a tekintetben is, több féle helyzetet figyelhetünk meg. Az önkormányzatok esetében, főleg a két hónapos (2020 április-május) kijárási tilalom időszakában hangsúlyossá vált az önkéntesekkel való együttműködés. Ebben az időszakban az önkormányzatok önkénteseket toboroztak azzal a céllal, hogy segítséget tudjanak nyújtani azon személyek számára, akik karanténba kellett vonuljanak, akik idősek és nem rendelkeztek olyan hozzátartozóval, aki el tudta volna látni őket étellel, gyógyszerrel erre az időszakra. Ezeket a feladatokat az önkéntesek látták el. *„Amikor elindult a covid világjárvány, meghirdettük, hogy önkénteseket várunk azzal a céllal, hogy azok az idősek, akik nem szeretnék kimozdulni otthonról, azokat tudjuk segíteni. Nagy meglepetésemre, óriási volt az önkéntes tömeg. 50-60 ember jelentkezett, főleg fiatalokból álló csapat. Ehhez hozzá adódott az a helyzet, hogy akkor jöttek haza az egyetemekről tele energiával. Körbejárták a falut és a két hónap alatt, amíg a kijárási tilalom volt, az idősek nem kellett kijöjjenek. Ezek a gyerekek saját autójukkal, benzínükkel jöttek, és szívesen segítettek az embereknek. Ez egy kicsit felemelő érzés volt számomra, hogy a fiatal generáció hogy viseltetik, és milyen érzelmekkel, felelősségtudattal viseltetik az idősebbek iránt.”*(önkormányzat 3, Gyergyószék)

A civil szféra esetében 2020-ban és 2021 első felében, nagyon sok szervezet nem tudott úgy működni, ahogyan addig tette: nem tudtak foglalkozásokat, rendezvényeket szervezni, de nem akarták emiatt elveszíteni önkénteseiket. Ezért sok egyesület vezető igyekezett megoldást találni arra, hogy ne veszítsék el önkénteseiket. Így alakult ki az online kapcsolattartás az egyesület és az önkéntesek között. Online csoportokat hoztak létre, illetve csoportos beszélgetéseket szerveztek online felületeken, mint a Zoom, Skype. Az interjúk alapján tehát az derült ki, hogy ezek az alternatív kapcsolattartási megoldások segítettek az egyesületeknek abban, hogy megtarthassák önkénteseiket. Ebben a felmérésben, a kutatásba bekerült alanyok nem beszélnek önkéntesek elvesztéséről.

Összegzés

Hargita megyében az önkéntesek foglalkoztatása egy új jelenségnek számít. Hasonló kutatás a térségben még nem készült.

A hazai szakirodalomban Bogdan Voicu és Mălina Voicu szerzőpáros munkássága alapján megtudhattuk, hogy Közép-Kelet Európában, Romániában az egyik legalacsonyabb az önkéntesség aránya, illetve, hogy ennek okai egyrészt a romániai

társadalmi sajátosságokra, másrészt a kommunista diktatúra negatív hatásaira vezethetők vissza (Voicu-Voicu 2003, 2009).

Kutatásom során fő célom volt megvizsgálni, hogy Hargita megyében az önkéntesek intézményeken belüli foglalkoztatása milyen jellemvonásokkal írható le. Ennek értelmében interjúkat készítettem intézmény és szervezet vezetőikkel, ahol elmondták véleményüket és tapasztalataikat az önkéntesekkel való együttműködésekről.

A beszélgetések alapján az derült ki, hogy a vezetők egy hasznos dolognak tartják az önkéntességet, és az önkéntesekre inkább, mint fiatalokra gondolnak. Hiszen legtöbbször fiatal önkéntesekkel működnek együtt. Fontosnak tartják az önkéntesség általi szakmai tapasztalatszerzést, ugyanakkor hangsúlyt fektetnek a felelősségvállalás fontosságára, amely az önkéntesség során nem mindig kérhető számon. Ez azzal is magyarázható, hogy az intézmények többsége nem köt szerződést az önkéntesekkel, amely legitimálná az együttműködést, és segíthetné a fiatal önkénteseket abban, hogy komolyabban vegyék a felelősségvállalás fontosságát az önkéntességük során.

A legtöbb intézmény és szervezet programok, illetve rendezvények szervezésében és lebonyolításában veszi igénybe az önkéntesek munkáját, amelyek több esetben is rövidtávú együttműködéseknek jelentenek. Sok intézmény esetében megjelenik a tudatos, előre megtervezett szervezése az önkéntesek bevonásának, de ez nem egy általános jelenség itt Hargita megyében. Sokan az önkéntesmenedzsment néhány lépést alkalmazzák, hangsúlyosabban a toborzást, az eligazítást és a jutalmazást. Néhány esetben megjelenik az önkéntes koordinátor is, de ez nem egy általános jelenség. Néhány vezető annak is tudatában van, hogy az önkéntesekkel való együttműködés egy speciális esete a humánerőforrás szervezésének, ezért igyekeznek eszerint megtervezni az önkéntesek foglalkoztatását, de ezek is csak kivételes esetek Hargita megyében.

Összességében azt kijelenthetjük, hogy Hargita megyében is jelen van az önkéntesség intézményes formája, még ha ez folyamatában nem egy tudatosan megtervezett tevékenység a vezetők által. Többen is érzékelik, hogy nem egy szokványos alkalmazott-munkaadó közötti viszonyról van szó, de nincs még meg a kellő gyakorlat és tapasztalat az intézmények részéről, néhány kivételes esetet leszámítva. A térségben megvan a potenciál arra, hogy önkéntesek foglalkoztatása egy általános jelenséggé váljon, hiszen van egy nagymértékű hajlandóság az önkéntességre a fiatalok részéről is, az intézmény vezetők részéről pedig azok befogadására. Az intéz-

ményvezetők vezetőik jelentős része, azonban fel kell vértézze magát az önkéntes-menedzsmenttel járó szakmai tudással, ahhoz, hogy sikeres együttműködések tudjanak elérni az önkéntesekkel.

A kutatás során nehézséget jelentett, hogy annak a nyilvántartásnak a hiánya, amely az önkénteseket fogadó intézmények és szervezetek listáját tartalmazza. A romániai országos ONG regiszterben megtalálható az összes Hargita megyei bejegyzett civil szervezet, de ebből az adatbázisból sem nem derül ki, hogy kik foglalkoztatnak önkénteseket, melyek a magyar nyelvű civil szervezetek, illetve egyáltalán, melyek aktívak még napjainkban is. A hólabda módszert alkalmazva sikerült elérnem néhányat az önkénteseket foglalkoztató intézmények és szervezetek közül, de a terepmunka így is lassabban haladt a tervezett ütemnél.

Irodalomjegyzék

- Aleksynska, Mariya (2011): Civic participation of immigrants in Europe: Assimilation, origin, and destination country effects. *European Journal of Political Economy* 27: 566–585.
- Andronic, Răzvan-Lucian – Andronic, Anca-Olga (2010): Voluntariat și învățare continuă în România. A “The 3rd International Conference on Adult Education” konferencián, 2010. április 25-29-én bemutatott írás, amelyet a konferencia kötetben publikáltak. 294-304. <http://iec.psih.uaic.ro/ciea/> (Utolsó letöltés: 2016.04.02.)
- Anheier, Helmu K. – Salamon, Lester M. (2001): Volunteering in cross-national perspective: Initial comparison. *Law and Contemporary Problems*. Nr 62. 43-65
- Bárdi, Nándor – Pál, Judit (2016): Székelyföld története. I.-III. Székelyudvarhely. MTA BTK-EME-HRM
- Beck, Ulrich (2009): A munka szép új világa. Szeged. Belvedere Kiadó
- Biró, A. Zoltán (1994): Adalékok a vándorló ember ikonográfiájához. Migrációs folyamatok a Székelyföldön 1985—1989. In Sik Endre-Tóth Judit (szerk.): Jönnek? Mennek? Maradnak? A Nemzetközi Migráció Kutatócsoport évkönyve. Budapest. MTA PTI. 19-39

- Bussell, H. – Forbes, D. (2002): Understanding the volunteer market: The what, where, who and why of volunteering. *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*. Vol. 7. Nr. 3. 244-257
- Connors, Tracy (1995): *The Volunteer Management Handbook: Leadership Strategies for Success*. Wiley Nonprofit Series
- Csoba, Judit (2010): *Tisztes munka. A teljes foglalkoztatás: a 21. század esélye vagy utópiája?* Budapest. L'Harmattan Kiadó
- Fényes, Hajnalka – Kiss Gabriella (2011): *Az önkéntesség szociológiája. Kultúra és közösség*. IV. folyam. II. évfolyam. I. szám. 35-47
- Fényes, Hajnalka (2015): *Önkéntesség és új típusú önkéntesség a felsőoktatási hallgatók körében*. Debrecen. Debrecen University Press
- Halman, Loek (2003): Volunteering, Democracy, and Democratic Attitudes. In: Paul Dekker –Loek Halman (eds.): *The Values of Volunteering. Cross-Cultural Perspectives*. New York. Kluwer Academic/Plenum Publishers. 179-198
- Hustinx, Lesley – Handy, Femida – Cnaan, Ram A. (2010): Volunteering. In: Taylor R. (Eds.): *Third Sector Research*. New York. Springer. 73-89
- Hustinx, Lesley – Lammertyn, Frans (2003): Collective and Reflexive Styles of Volunteering: A Sociological Modernization Perspective. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organization*. Vol. 14. Nr. 2. 167-187
- Inglehart, Ronald – Baker, Wayne E. (2000): Modernization, cultural change, and the persistence of traditional values. *American Sociological Review*. No. 65. 19-51
- Inglehart, Ronald (2003): Modernization and Volunteering. In: Dekker, Paul – Halman, Loek (eds.): *The Values of Volunteering. Cross-Cultural Perspectives*. New York. Kluwer Academic/Plenum Publishers. 55-70
- Imreh, István (1973): *A rendtartó székely falu*. Kriterion Könyvkiadó. Bukarest
- Juknevičius, Stanislovas – Savicka, Aida (2003): From Restitution to Innovation. Volunteering in Postcommunist Countries. In: Dekker, Paul – Halman, Loek (eds.): *The Values of Volunteering. Cross-Cultural Perspectives*. New York. Kluwer Academic/Plenum Publishers. 217-242
- Kraus, Richard (1997): *Recreation and leisure in modern society*. Inc. California. Addison Wesley Longman

- Newton, Kenneth (1999): Social capital and democracy in modern Europe. In: van Deth, J. W. et al (eds.): Social capital and European democracy. London-New York. Routledge. 3-24
- Novák, Csaba Zoltán (2016): Az átmenet és a szocializmus évei, 1944-1989. In: Bárdi Nándor – Pál Judit (szerk.): Székelyföld története. III. kötet. Székelyudvarhely. MTA BTK-EME-HRM. 675-800
- Ochman, Malgorzata – Pawel Jordan (1997): Az önkéntesség, mint értékes szervezeti erőforrás. (Volunteers: A Valuable Resource). Johns Hopkins University Institute for Policy Studies. Baltimore.
- Oláh, Sándor (2016): A „KIS MAGYAR VILÁG”, 1940-1944. Társadalmi és gazdasági átalakulás. In: Bárdi Nándor – Pál Judit (szerk.): Székelyföld története. III. kötet. Székelyudvarhely. MTA BTK-EME-HRM
- Rebeleanu, Adina Daniela – Nicoara, Paula Cristina (2011): Legislative Retrospect of Volunteering in Romania. *Analele Ştiinţifice ale Universităţii Alexandru Ioan Cuza «din Iaşi. Sociologie şi Asistenţă Socială. Vol. 04. No. 1. 27-37*
- Sherr, Michael E. (2008): Social work with volunteers. Chicago. Lyceum Books
- Szedér, Dóra Valéria (2013): Az önkéntesség önkéntelen oldalai. Munkahelyi konfliktusok civil szervezeteknél végzett önkéntes munka során. *Metszetek. 2-3 szám. 276-298*
- Szigeti, Ferenc Albert (2003): Az önkéntesség szerepe a fejlett piacgazdaságban. Szakmai dolgozat az ELTE-BTK Kulturális menedzserképző program számára. Budapest.
http://www.onkenteszala.hu/files/Az_onkentesseg_szerepe_a_fejlett_piacgazdasagban.pdf. (Utolsó letöltés: 2017.04.13.)
- Török, Emőke (2014): Munka és társadalom. A munka jelentésváltozásai a bér munkán innen és túl. Károli Gáspár Református Egyetem, Budapest L'Harmattan Kiadó
- Voicu, Bogdan (2014): Participative immigrants or participative cultures? The importance of cultural heritage in determining involvement in associations. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations. No 25. 612-635*

- Voicu, Mălina – Voicu, Bogdan (2003): Volunteering in Romania. A Rara Avis. In: Dekker, Paul – Halman, Loek (eds.): The value of volunteering. Cross-cultural perspectives. Nonprofit and civil society studies. New York. Kluwer Academic Press/ Plenum Publishers. 143-160
- Voicu, Mălina – Voicu, Bogdan (2009): Volunteers and volunteering in Central and Eastern Europe. Slovak Journal of Sociology. No 41: 539-563
- Wollebak, Dag – Selle, Per (2003): Generations and Organizational Chnage. In: Dekker, Paul – Halman, Loek (eds.): The Values of Volunteering. Cross-Cultural Perspectives. New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers. 161-178

Internetes források

- <http://lege5.ro/Gratuit/gm4tsojsgi/legea-nr-78-2014-privind-reglementarea-activitatii-de-voluntariat-in-romania/2>
- <http://lege5.ro/Gratuit/geztcmrvqqzq/legea-nr-175-2016-pentru-modificarea-art-15-din-legea-nr-78-2014-privind-reglementarea-activitatii-de-voluntariat-in-romania>
- <https://hargitamegye.ro/foldrajzi-leiras/>
- <http://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/159292>

Abstract

The topic of the research presented in the present study is to get to know volunteering within an institutional framework from an institutional point of view. The aim of the research was to collect data on voluntary employment in institutions in Harghita County. The research was carried out in 2021, to which the American Szekler Forerunner Fellowship also contributed.

Volunteering is a new phenomenon in Romania, including Harghita County, especially when it comes to institutionally organized volunteering. Nevertheless, this phenomenon also exists in our region and is worth addressing. The following article seeks to briefly summarize the key findings from the research.

Keywords: volunteering, Harghita County, institutions