

ÖNKÉNTESSÉG A HARGITA MEGYEI SZOCIÁLIS ÉS GYERMEKVÉDELMI VEZÉRIGAZGATÓSÁGNÁL

VOLUNTEERING IN THE SOCIAL AND CHILD PROTECTION DEPARTMENT OF HARGITA COUNTY

BENEDEK NOÉMI

Debreceni Egyetem, Magyarország/Csíkszereda, Románia

b.nomci@gmail.com

Összefoglalás

A tanulmány a Hargita Megyei Szociális és Gyermekvédelmi Vezérigazgatóság önkéntesgyakorlatába nyújt betekintést. A közszolgáltatások a civil/nonprofit és vállalati szférához képest (is) neheztelt terepet jelenthetnek az önkéntesek számára a bekerülés és beilleszkedés szempontjából, hiszen erőteljesen szabályozott, központosított irányított, meglehetősen merev működéssel rendelkeznek. Három, az intézménynél korábban önkénteskedett személlyel készítettem interjút, akik a szervezetben végzett önkéntes munkájuk különböző aspektusairól szolgáltatott információt. Az eredményeket tartalmazó fejezetben mutatom be az így nyert adatokat, nézőpontokat, az önkéntesek motivációitól kezdve, az előnyökön-hátrányokon keresztül az önkéntességgel kapcsolatos jelentések felsorakoztatásáig.

Kulcsszavak: önkéntesség, önkéntes munka, Hargita Megyei Szociális és Gyermekvédelmi Vezérigazgatóság, közszolgáltatások, szociális szféra

A tanulmány témája, célja

A tanulmány célja betekintést nyújtani a Hargita Megyei Szociális és Gyermekvédelmi Igazgatóság önkéntesgyakorlatába. Szakirodalmi források szerint az önkéntesség elsősorban a civil/nonprofit szektorhoz kötődik, (Kinyik, 2011), az új típusú – karrierépítő – önkéntesség elterjedése óta pedig valószínűleg a vállalati szféra is igen kedvelt a potenciális önkéntesek körében. A közszolgáltatások esetében számos akadályozó tényező nehezítheti az önkéntesek tevékenységének beillesztését: az erőteljes szabályozottság, nagymértékű adminisztráció, bürokratikus és hierarchikus szervezeti struktúra (Kinyik, 2011). Ennek fényében szeretném megvizsgálni az önkéntesek tapasztalatait a szervezetben eltöltött idejükkel, munkavégzésükkel, benyomásaikkal kapcsolatban a szervezet mint állami finanszírozású

szociális intézmény és önkéntesség kapcsolódási pontjainak megismerése, lehetséges fejlesztési területek feltérképezése céljából. Ezzel egyidejűleg a személyes indíttatásokat, motivációikat, környezetük megítélését és az önkéntességről alkotott képzeteket is szerettem volna feltárni.

Önkéntesség Romániában

Romániában a felmérések szerint kevesebben önkénteskednek, mint a többi európai országban. Inkább a magas jövedelműek önkénteskednek és a fiatalok. Fontos ismerv az önkéntesek körében a domináns státusz, iskolázottság, társadalmi tőke, vallásgyakorlás (Mălina Voicu – Bogdan Voicu, idézi Silló, 2015). Azzal kapcsolatban, hogy ez miért van így, több magyarázat is megfogalmazódott.

1. A kommunista időszak hagyatékaként a civil szféra csökkent működése, szervezetek alacsony száma jellemző.
2. A kommunizmusban kötelező módon (hazafias) önkéntes munkát kellett az állampolgároknak végezniük.
3. A kommunizmusban továbbá a romániai vezető egyház, a keresztény-ortodox, együttműködött a kommunista vezetéssel, így a vallás és önkéntes munka kapcsolata ellehetetlenítődött, holott a vallásnak általában nagy hatása van az önkéntességre.

Mindezen fenti okok a cenzúrázott sajtó, a rurális jelleg és a megkésett modernizáció mellett olyan társadalmi környezetet alakítottak ki, amely nem adott lehetőséget az önkéntes munka terjedésére (Voicu – Voicu, 2003, idézi Silló, 2015).

Önkéntesség a szociális és gyermekvédelmi szolgáltatásokban

Az önkéntesség mindig is leginkább a civil/non-profit szektorhoz kapcsolódott, azonban a vállalati önkéntesség és a közszolgáltatásokhoz kapcsolódó önkéntesség megjelenése azt jelzi, ez a fajta nem profitorientált munkavégzés valamennyi szektorban elterjedt. Részben a gazdasági világválság hatására egyre intenzívebb az önkéntesség mint szociálpolitikai eszköz alkalmazási lehetőségeinek keresése. Az önkéntesség témakörének kommunikációs és szakpolitikai szempontból az utóbbi években jelentősen javult a pozíciója.

A közszolgáltatásokhoz kapcsolódó önkéntesség specifikumai: a közszolgáltatások jellemzője a magas szintű szabályozottság, széleskörű adminisztrációs követelmények, bürokratikus és hierarchikus szervezeti struktúra. Egyes feltételezések szerint a szervezeti kapcsolatok és rekrutációs bázis gátakat képezhetnek a kívülről érkező önkéntesek számára (Kinyik, 2011).

Kutatási eredmények szerint az állam/önkormányzat-közei nonprofit szervezetek a szervezet iránti elkötelezettséget, a szervezet munkája iránti érdeklődést, a motiváltságot és felkészültséget várják leginkább az önkénteseiktől, eltérően például a vállalkozásközi nonprofit szervezetektől, ahol a szakmai tudás és a professzionalitás a legfontosabbak. A közszolgáltatásokhoz kapcsolódó nonprofit szervezetek az alkalmazottak direkt feladatkörén túlmutató, speciális feladatokba vonják be az önkénteseket azok képzettségének megfelelően.

A felmérések szerint az állami/önkormányzatközei nonprofit szervezetek a leggyengébbek között vannak az önkéntesek szervezéséhez, menedzseléséhez szükséges szervezeti erőforrások tekintetében, számukra a legnehezebb az önkéntesek felkutatása, toborzása, képzése, megtartása, az ehhez szükséges szervezeti kapacitások megteremtése.

„A szervezetek társadalmi szerepköre, beágyazottsága, kapcsolatai [...] feltehetően eltérő igényeket, menedzsment feladatokat és bevonási eszközöket tesznek szükségessé, amelyet az intézményi önkéntesség fejlesztése során is figyelembe kell vennünk.” (Kinyik, 2011, 62, old.)

Egyes kutatások eredményei azt jelzik, hogy az intézményvezetők véleménye szerint a szociális szolgáltatások terén önkénteskedő inkább ad, mint kap a tevékenység során, erős altruista attitűdöt feltételezve náluk, ezzel együtt úgy vélekedve, hogy az önkéntes ne várjon ellenszolgáltatást. Egybecsengő megítélésük szerint „bárkiből lehet önkéntes, ha szívvel-lélekkel csinálja”, nem várnak el a szakmai tudást. Úgy vélik, fontosabb, hogy az önkéntes számára legyen hasznos a tevékenység, mint a szervezet számára. Jobban el tudják képzelni azonban kisebb, informálisan működő szervezeteknél az önkéntességet, ahol szerintük hatékonyabban is működik, mint nagyobb, formális szervezeteknél. A fenti altruizmust feltételező, elvárásmentes és szervezeti hasznosságot figyelmen kívül hagyó szemlélet kevés elismerést és juttatást nyújtó önkéntesekkel való együttműködést von maga után az intézmény részéről (Kinyik, 2011).

Az, hogy valaki munkanélküli, foglalkoztatott, háztartásbeli, gyesen lévő, fiatal, tanuló, nyugdíjas, vallásos, nem fontos szempont a vezetők számára.

Az intézményen belüli önkéntesekkel való együttműködés folyamata különböző lépcsőket vesz sorra, mint a toborzás, kiválasztás, felkészítés, mentorálás, megtartás, elismerés, ellenőrzés, értékelés, elbocsátás.

A legjellemzőbben a következő tevékenységekbe vonják be az önkénteseket gyakoriság szerint:

- rendezvényszervezés
- ellátottakhoz, az intézmény alapvető szakmai tevékenységéhez tartozó feladatok
- technikai, kisegítő tevékenységek
- adománygyűjtés, adományosztás
- forrásteremtés.

Az intézményvezetők meglátása szerint külső segítséget az önkéntesekkel való együttműködésben leginkább a toborzás, közvetítés, információk biztosítása, jó gyakorlatok bemutatása és motiválás terén igényelnek a szociális és gyermekvédelmi szervezetek. Kevesebb igény mutatkozik az önkéntes segítők kiválasztására, önkéntes koordinátorok felkészítésére az intézményen belül, önkéntes szerződéssel kapcsolatos jogi ismeretek nyújtására, önkéntesek feladatköreinek kiépítésére és az önkéntesek szervezeti beilleszkedésének segítésére.

Az önkéntesség gyakorlata az elkövetkező években várhatóan tovább gyarapszik, így szükséges a szakpolitikák és stratégiák fejlesztése ebben a szektorban (Kinyid, 2011).

Önkéntesség a Hargita Megyei Szociális és Gyermekvédelmi Vezérigazgatóság keretében

Intézményi keretek

Romániában a megyei Szociális és Gyermekvédelmi Vezérigazgatóság az a közintézmény, amely a Megyei Tanács alárendeltségében működve a megyei szociális és gyermekvédelmi ellátásért felelős. Hatáskörébe tartozik a gyermekvédelem, a családok és a rászoruló személyek területén ellátandó szociális tevékenységek összessége. A szociálpolitikák és szociális stratégiák alkalmazásáért felelős (Guvernul României, 2008). Feladatai közé tartozik például, hogy a családjából valamilyen okból kikerült gyermek szüleinek segítséget és tanácsadást ad a gyermek mihamarabbi visszahelyezése érdekében, újraértékeli a védelmi ellátásban lévő gyermek helyzetét az esetleges családba való visszaintegrálás céljából, az örökbefogadási eljárást intézi, a gyermek szüleitől való elválasztását megelőző tevékenységét irányítja, hivatásos nevelőszülőket alkalmaz és tevékenységüket felülvizsgálja.

A tevékenység különböző osztályokon, különböző típusú szolgáltatások formájában zajlik. A családi típusú szolgáltatásokhoz tartozik a hivatásos nevelőszülői hálózat, amely a gyermek családi környezetben való nevelkedését teszi lehetővé, illetve az esettanulmányi osztály, amely a nehéz helyzetben lévő családok esetében a

gyermek családban maradásáért dolgozik, valamint a családi elhelyezésben (rokonnál, ismerős személynél) lévő gyerek sorsát felügyeli. Az otthont biztosító szolgáltatások között megkülönböztetjük az elhelyező központokat és a családi típusú elhelyező központokat. Ezen kívül működnek még alternatív szolgáltatásokat nyújtó osztályok, mint nappali központok, foglalkoztató központok, Örökbefogadási osztály, Jogi osztály, Teljeskörű felmérési osztály stb.

Jelenleg a Hargita Megyei Szociális és Gyermekvédelmi Igazgatóság alatt négy családi típusú elhelyező központ (46 ház/lakrész), a speciális iskolák mellett két elhelyező központ, a halmozottan sérült gyerekek számára két elhelyező központ, egy sürgősségi elhelyező központ és két nappali központ működik. 450 helyet biztosít gyerekek számára a több mint 200 hivatásos nevelőszülőből álló nevelőszülői hálózat. A gyermekvédelmi rendszert már elhagyott fiatalok számára 20 helyet biztosító utógondozói lakóotthon működik (www.dgaspchr.ro, Elekes, 2016).

A Hargita Megyei Szociális és Gyermekvédelmi Vezérigazgatóságon kívül más (civil, egyházi fenntartású) intézmények is működnek Hargita Megyében, amelyek fogadnak önkénteseket, sőt valószínűleg még több önkéntes tevékenykedik ott, mint az állami szektorban.

Az önkéntesség gyakorlata a vizsgált intézményben

Az önkéntesekkel szembeni intézményi hozzáállás (felsővezetői szinten) összességében nyitott és pozitív, a különböző részlegek és központok szintjén azonban változó. A központok vezetői nem egyformán szívesen fogadnak önkénteseket. Egyes központvezetőket visszatartanak bizonyos aggodalmak, miszerint az önkéntesek olyan bennfentes információk birtokába jutnak, amelyekkel potenciálisan visszaélhetnek. Az alkalmazottak hozzáállása tehát vegyes.

Az önkéntesek leginkább a gyerekekkel szeretnek foglalkozni, tehát olyan részlegeken, osztályokon tevékenykednek a Szociális és Gyermekvédelmi Igazgatóságon belül, ahol az ellátottak kiskorúak. Megkeresések esetén az igazgatóság is általában az otthonokban lévő gyerekekkel való időtöltést javasolja, szabadidős programok, tevékenységek szervezését a gyerekek számára, kisegítve ezzel a nevelőket, de elsősorban élményt szerezve a gyerekek számára. Ugyanakkor már több példa akadt arra is, hogy infrastruktúrális feljavításra (házfelújítás, meszelés) vagy építésre kértek lehetőséget az önkéntesek.

Az önkéntes személyek leginkább alkalmi tevékenységben vesznek részt, legtöbbjük 1-2 hetes, viszonylag rövid lefutású programban, aztán nem térnek vissza többet.

Az intézményen belül nincs olyan részleg vagy személy, aki az önkéntes toborzással vagy koordinációval foglalkozik, így az intézmény nem toborozza az önkénteseket. Résztvett ugyan önkéntes börzéken, de inkább kevesebb, mint több sikerrel. Voltak próbálkozások is, amelyek arra irányultak, hogy informálják a helyi közösséget az önkéntességi lehetőségről az intézménynél, de ezeknek nem volt számottevő hatása.

Az alkalmasságvizsgálat a közvetítő szervezeteknél történik meg. Az intézménynél nincsen alkalmasságvizsgálat, viszont nem is olyan munkakörökbe helyezik őket, ahol ehhez elengedhetetlenül szükség volna. Az önkéntesekkel szemben az intézménynek nincs szakmai vagy képességbeli elvárása. Ugyanazokat az általános készségeket, személyiségvonásokat preferálják az önkénteseknél, mint általában az alkalmazottaknál.

Képzéseket nem tartanak az önkéntesek számára, mivel legtöbb esetben túlságosan rövid az az idő, amit az intézménynél töltenek.

Az intézmény nem dolgozik az önkéntesek megtartásán, nem tesz az önkéntesek megtartására irányuló erőfeszítéseket. Az önkéntesek rendszeres jelenlétét a közvetítő szervezetekkel való jó és megbízható partnerség teszi lehetővé.

Az intézményi tapasztalatok szerint az önkéntesek nem vártak el juttatást.

A vezetőség tapasztalata az önkéntesekre vonatkozóan döntően pozitív. Már több éve be van illeszkedve az intézmény struktúrájába az önkéntesek elhelyezése, tevékenysége, ez idő alatt semmilyen negatív hatást nem tapasztalt az intézményvezetőség az önkéntesek jelenlétéből kifolyólag. Megvan erre a törvényes keret, az önkéntesekkel rendszerint szerződést kötnek. A bürokratikus szervezeti kultúra tehát nem jelent akadályt az önkéntesség beilleszthetőségére.

A vezetőség véleménye szerint a hiányzó munkaerőt önkéntesekkel nem lehet pótolni, mert nem tudnak olyan kiszámítható, rendszeres és akkora volumenű tevékenységet folytatni, ami pótolná az alkalmazotti munkaerőt. Továbbá hivatalosan felelősség sem róható rájuk. Inkább kiegészítő munkaerőként kell tekinteni rájuk, amely az elvégzett tevékenységek változatosságát növeli.

Motiváció szempontjából a vezetőségnek az a tapasztalata, hogy a külföldről érkezőket, főleg angliaiakat, elsősorban a tapasztalatszerzés élményszerzés, kíváncsiság hajtja, ugyanakkor esetlegesen jelen van egy úgynevezett lelki indíttatás, segítségi motiváció is az okok között. A helyiek inkább altruizmus, segítő szándék motivációjától vezérelten önkénteskednek. Vannak olyanok is azonban, akik azzal a nem titkolt céllal önkénteskednek, hogy munkahelyhez jussanak, később majd alkalmazzák őket, akár a rendszerben gondozott fiatalok köréből.

Az intézmény vezetősége úgy látja, hogy elsősorban a fiataloknál, akiknek még nincs munkatapasztalatuk, az önkéntesség számos kompetenciára, készségre fejlesztő hatással van. Mint a legtöbb munka jellegű tevékenység, felkészülést igényel, ezzel és a munka elvégzésével, az aközben felmerülő különböző szituációk megtapasztalásával gyarapítja az ismereteket, jártasságukat. Ha idősebb korban önkénteskedik valaki, akkor szinten tudja vele tartani a kompetenciáit, ugyanakkor újakat sajátíthat el (4. interjúalany, intézményvezető).

Módszer

Három, a Hargita Megyei Szociális és Gyermekvédelmi Vezérigazgatóság kerekein belül önkénteskedett személlyel készítettem interjút. A bevonási kritériumok között nem határoztam meg minimum időtartamot, amelyet az illető önkénteskedéssel a szervezetnél töltött, és az sem volt szempont, hogy jelenleg önkénteskedik-e. Kikötöttem viszont a magyar nyelvtudást és a jó verbalizációs készséget. Hozzáférfési alapú mintavételt alkalmaztam, a megkérdezett személyek mindegyike elvállalta az interjút.

A vizsgálati személyek életkora 24 évtől 45 évig terjedt (24 év, 43 év, 45 év). Ketten falun laknak, egy városon lakik. Mindhárman felsőfokú végzettségűek. Ketten segítő foglalkozásúak (szociális munkás, pszichológus), egyikük újságíró. Kettőnek van saját gyereke. Átlagos anyagi helyzetűek és vallásosak mindhárman. Ezen kívül interjút készítettem az Igazgatóság vezetőségének egyik tagjával, aki az intézmény és a vezetőség hozzáállását, tapasztalatait közvetítette az önkéntesekkel és az önkéntességgel kapcsolatban.

Kutatási eredmények: Önkéntesség az önkéntesek szemszögéből

A következőkben az interjúk által nyert legfontosabb eredményeket fogom ismertetni. Először azt a kérdést járom körül, hogyan értelmezik maguk az önkéntesek az önkéntesség, az önkéntes munka fogalmát. Ezt követően beszámolok arról, milyen keretek között önkénteskedtek, milyen úton-módon választották a voluntőr munkát az interjúalanyok, és milyen élmények érték őket ezalatt. Ezután felvázolom tapasztalataikat az esetleges szűrésekkel, alkalmasságvizsgálatokkal, felkészítéssel kapcsolatban, ismertetem milyen adminisztratív keretek között dolgoztak, milyen tevékenységi körben, milyen juttatásokkal. A következő témakör, amelyet vázolok, az önkéntesek motivációja, amely tevékenységük mögött rejtett. Bepillantunk olyan aspektusokba, mint az előnyök, illetve hátrányok, amelyeket a tevékenységük által

tapasztaltak, a környezetük reakciója, megítélése. Végül olyan kérdéseket pendítünk meg, hogy milyen az ideális önkéntes, milyen fejlesztő hatása van az önkéntességnek, és meglátásuk szerint milyen az önkénteskedési hajlandóság, kedv térségünkben.

Az önkéntesség fogalmának értelmezése

Az önkéntesség fogalmának értelmezésénél elsősorban a segítő szándék, az önzetlenség és az érzelmi telítettség kerültek előtérbe mint a fogalomhoz szorosan kapcsolódó, annak jelentését körbejárató motívumok. *„Belső motiváció [...] munka, amit szívből kell csinálni”,* mert nem jár érte fizetség – teszi hozzá az egyik interjúalany. *„Teljesen el kell határozod magad, hogy te azon a területen szívből és lélekkel tudod azt csinálni, és tudod azt, hogy [...] valakinek jót teszel azzal, hogy önkéntesként segítesz valakin.”* (3. interjúalany, nő, 24 éves) *„Segítségnyújtás olyan embereknek, akik nem kaphatják meg azt, amit éppen te tudsz adni a szabadidőből, a figyelméből, a tudásodból...”* (2. nő, 43 éves) – így fogalmaz a másik. *„[...] az önkéntességben az ember felelősségteljesen jelen van, tudja, hogy miért ment oda. [...] Ami fantasztikus, hogy úgy tenni valamit, hogy nincs tétje, nincs anyagi juttatás és semmi egyéb, legalábbis én úgy érzem, hogy semmi nem szorít, nem akarsz sem bizonyítani, sem keresni sem semmit.”* *„Azt hiszem, hogy az önkéntességről ez jut eszembe, hogy egy olyan lehetőség, amikor én tehetek valamit, anélkül, hogy... tehát, hogy... csak úgy. Tiszta szívből és teszem... és engem sem nyomaszt, hogy ezért valamikor, valamit... Tehetem dolgomat szeretetből.”* (3. nő, 45 éves) – foglalja össze a harmadik interjúalany.

Önkéntességi helyzetük, történetük; élmények, tapasztalatok

Az önkéntesek egyénenként négy hónapot, egy évet illetve két napot tevékenykedtek az intézménynél. Az egyik esetben személyes okok játszódtak közre a tevékenység abbamaradásánál, a két napot önkénteskedő személy esetében pedig rögtön azután, hogy önkéntesnek jelentkezett, felmerült egy álláslehetőség az intézménynél, amit megpályázott és sikerült is megszereznie. Így mondhatni, extra sebességgel elérte célját, ami pályakezdőként eredetileg is a munkahely, munkatapasztalat megszerzése volt az önkénteskedés által. A harmadik önkéntes esetében a központ vezetésével való nem teljesen zökkenőmentes együttműködés vezetett a tevékenység abbahagyásához. A központ vezetésének fenntartásai voltak a jelenlétével, tevékenységével kapcsolatban. Elmondása szerint bármilyen kezdeményezése (pl. virágültetés az udvaron) ellenállásba ütközött a vezetés részéről, úgy ítélték meg, hogy felborítja a rendet. *„az ember nem szívesen megy oda önkénteskedni, ahol nem fogadják szívesen.”* (1. nő, 43 éves).

Egyikük egy családi típusú gyermekotthonban, másikuk egy nagyobb elhelyező központban, a harmadik pedig egy gyermekvédelmi rendezvényen önkénteskedett. Mindhárom interjúalanyuk volt már régebből önkéntes tapasztalata.

Összességében kifejezetten pozitív élményként számolnak be az önkénteskedésről, úgy érzik hasznos és pozitív tapasztalat volt.

Szűrés, alkalmasságról való meggyőződés

A jelentkező önkéntes alkalmasságáról való meggyőződésre a három eset közül egyikben került sor a vezetőséggel való elbeszélgetés formájában. Ebben az esetben történt nyilatkozat benyújtása, hogy milyen tevékenységet szándékszik végezni. Az egyik esetben nem volt szükség alkalmasságvizsgálatra, hiszen előzőleg az illető az intézménynél dolgozott.

Felkészítés

Bevezetés, felkészítés, képzés egyik esetben sem történt. Erre azonban nem is volt szükség, hiszen az egyik személy, ahogy az előbb említettem, előzőleg már az intézmény munkatársa volt, és a másik is jól ismerte a szervezet működését. Az elvégzendő feladatok, intézményi célok ismertetése azonban a szervezettel első alkalommal találkozó önkéntes esetében sem történt meg. Segítő munkatársat viszont kijelöltek mellé, a másik két önkéntes esetében ez is elmaradt.

Adminisztratív keretek

A három önkéntesből kettő (önkéntes) szerződés keretében dolgozott, a harmadiknál pedig valószínűleg azért nem került sor szerződéskötésre, mert mindössze két napig önkénteskedett a szervezetenél.

Tevékenységi kör

Az egyik önkéntes, aki egyszeri önkéntes tevékenységben vett részt egy intézményi rendezvény erejéig, rendezvénylebonyolítási feladatokban kapott teendőket (csomagosztás, érkezők fogadása, regisztrálása, stb.). A másik két önkéntes konkrét elképzeléssel fordult az intézményhez, miszerint az ellátott gyerekekkel szeretnének foglalkozni. Olyan tevékenységekben vettek részt, mint a gyerekek, fiatalok olvasni tanítása, meseolvasás, játszás, tanulásban segítségnyújtás, támogató beszélgetés, fürdetésben, etetésben, konyhai teendőkben segédkezés. A tevékenységi kört mindkét esetben az önkéntes maga határozhatta meg, ebben szabad kezet kaptak, viszont ők mindketten figyelemmel kísérték az ellátottak, gyerekek igényeit, szükségleteit és aszerint döntöttek a tevékenységek felől.

Juttatások

Egyik önkéntes sem kapott semmiféle juttatást a tevékenységéért. A rendezvényen önkénteskedő személy az összes többi munkatárshoz hasonlóan étkezésben részesült. Ezentúl semmilyen más ellenszolgáltatást nem kaptak, de nem is vártak. *„Nem, nem vártam. Nem az volt a cél, hanem a tapasztalat.”* (3. nő, 45 éves)

Az önkéntesség motivációja

Az önkéntesség motivációja két interjúalany esetében régi típusba, egyik alany esetében új típusba sorolható motiváció volt. A régi típusú önkéntesek esetében a személyes indíttatás (gyereke egyetemre távozott és úgy érezte, igényli a gyerekek társaságát) és az altruizmus egyaránt szerepelt az okok között. Motivációk között szerepelt a saját gyerekeknek való példamutatás, de nem ez volt az elsődleges cél. A harmadik önkéntes az egyetem utáni munkakeresés időszakában az állások megpályázásánál folyton azzal szembesült, hogy nincs tapasztalata. Ez motiválta az önkénteskedésnél, és ha már erre adta a fejét, olyan szervezetnél szeretett volna tevékenykedni, ahol el is tudott, illetve el is szeretett volna helyezkedni. Célja volt a munkaerőpiacra való bekerülés és a szakmai kapcsolati háló bővítése.

Előnyök-hátrányok

Mindhárom önkéntes bizonyos rálátással, tudással, információval gazdagodott önkéntes tevékenysége folytán, még az is, aki akár 17 évet a rendszerben dolgozott, gazdagodott új nézőponttal, szemszöggel. Kapcsolati hálóját mindannyiuknak bővítette, egyikük még ma is tartja a kapcsolatot az ott megismert fiatalokkal, a rendszert még nem ismerő önkéntes számára pedig betekintést nyújtott a szervezet működésébe az önkéntesség és nem utolsósorban munkahelyének megszerzésében is előnyt jelentett önkénteskedése. Úgy érzi, hogy akik akkor pozitívan viszonyultak hozzá, azokkal most is, kollégaként is mélyebb a kapcsolata, mint akit alkalmazása után ismert meg.

Az önkéntesek hátrányt nem tudtak felidézni.

Kinek is hasznos az önkéntesség?

Arra a kérdésre, hogy az interjúalany inkább ad vagy kap a tevékenység során, háromból két önkéntes azt válaszolta, hogy inkább az utóbbi. *„Én inkább kaptam, rengeteget kaptam a fiataloktól. [...] Azt a bizalmat, amit tőlük kaptam, az nagyon súlyos is, de nagyon értékes is. Teher is, mert folyamatosan kell foglalkozni ma is velük, de nagyon értékes is ugyanakkor, mert azt érzem, hogy csak egy kicsit figyelsz rájuk (...) kinyílnak (...) hozzád fordulnak és megbíznak benned. Ez nagyon értékes*

szerintem.” (1. nő, 43 éves) A harmadik interjúalany a kölcsönösséget, viszonzottságot emeli ki, vagyis az önkéntes ad is, kap is a tevékenység során. „...*ő is odateszi magát, hogy ő is próbál adni, és viszont akiknek ad, azok vissza is adnak, akár egy mosoly, akár egy ölelés, akár egy ismerkedés...*” (3. nő, 24 éves) „*Lehet, hogy a szervezet nagyot nem nyert, én gazdagodtam élményekkel, csillogó gyermektekintetekkel.*” (2. nő, 45 éves) A szervezet számára az önkéntesek jelenléte könnyítés lehet, hiszen a feladatok oszlanak, az önkéntes pedig ki tudja próbálni magát a rá osztott teendőkben. Az egyik alany felveti, hogy nem szabad elfeledkezni az önkéntes számára nyújtott visszajelzésről, hiszen fontos, hogy sikerélménye legyen.

Hasonlóan vélekednek arról is, hogy a szervezet számára vagy az önkéntes számára fontosabb, hogy hasznos legyen a tevékenység. Ketten úgy vélik, egyaránt fontos, hogy a szervezet és az önkéntes számára hasznos legyen, egyikük pedig az ellátottak központi szerepét emeli ki. „*De a gyerek lehet, hacsak ennyi is, hogy abból a meséből mondjuk azt átélte, hogy, hú, én értékes vagyok, akkor, hacsak egy gyerek is...de az a lényeg, akkor az a legnagyobb dolog, hogy [...] gazdagodott ő is egy ilyen élménnyel.*” (2. nő, 45 éves)

Az önkéntesség megbecsültsége, környezet megítélése

Két interjúalany a környezete támogatásáról, pozitív fogadtatásáról számolt be az önkéntességgel kapcsolatban. „nem volt az, hogy má’ megint hová mész, vagy valami. Sokkal inkább az volt, hogy vettek két kiló narancsot, hogy vidd el ezt is.” (1. nő, 43 éves) Az egyik interjúalany számolt be értetlenségről az egyik családtag részéről, aki szerint önkénteskedés helyett inkább magával kéne törődni, pihennie, stb. az interjúalanynak.

Milyen az ideális önkéntes?

Az önkéntességhez a következő jellemzőket társítják: kedvesség, nyitottság, nyitottság az újra, merészség, bátorság, motiváltság (olyan, amely kívülről is látszik), lelkeség, önzetlenség, érdek nélküliség, alázat, céltudatosság („*pontosan tudja, mit akar, mert ha ne, elveszik a dologban*” [1. nő, 43 éves]), jó kommunikációs készség, jó együttműködési készség (alkalmazottakkal, intézményvezetőkkel), türelem. „...*odafigyelő jelenlétre [van szükség], mert nem elég, hogy elmész s két órát ott elüldögélsz, hanem ott kell lenned teljes valóddal. És bizony vannak napok, amikor fáradt vagy és nyűgös vagy és épp nem úgy alakultak a dolgaid, s szíved szerint nem mennél, de hogyha ők megszokták, hogy te csütörtökön ötkor ott vagy, akkor neked ott kell lenned, nem verheted át őket. S ez bizony néha nehéz.*” „*A másik, hogy nem szabad elvárni se azt, hogy most... neked szobrot állítsanak. Tehát hogyha valaki azért kezd önkéntes-*

kedni, hogy, hű, ő milyen jó ember, akkor inkább ne tegye. Szépen, csendben kell ezt csinálni. Szerintem.” (1. nő, 43 éves) Egy másik interjúalany azt tartotta a legfontosabb ismérvnek, hogy az önkéntes legyen hiteles, ezalatt ő azt értette, hogy legyen „szívből jövő” a motivációja, semmilyen önös érdek ne álljon a tevékenysége mögött, „szeretetből” tegye, amit tesz.

Fejlesztő hatás

Mikor afelől érdeklődtem, volt-e valamilyen fejlesztő hatása rájuk nézve az önkéntességnek, egyikőjük a türelem erősödését említette, másikat még nagyobb alázatra tanította ez a tapasztalat, illetve a nyilvános, csoport előtti kommunikációs készségét, előadói készségét is fejlesztette a gyerekekkel való foglalkozás, a gyerekek szórakoztatása.

Új-régi típusú önkéntesség

Új és régi típusú önkéntesség szempontjából a három önkéntes közül kettő a régi, egy inkább az új típusba sorolható. Az egyik interjúalany az új típusú önkéntesség negatív hatását fejtette ki, miszerint ez a fajta motiváció a hitelességet rontja, a „szívből szabadon jövő” motivációt teszi tönkre. *„...nem azért kell tegyünk valamit, hogy jó szemmel nézzék vagy, hogy piros pontot kapjunk oda a doszárunkba, hogy, na, ez önkénteskedett.”* „És akkor nem vagyok hitelesen jelen. Lehet, hogy végigcsinállok én egy év önkéntességet, de ha a karrierem miatt csinálom, akkor az egy olyan... És azt mindenki érzi, nekem se jó, másoknak se, senkinek nem jó.” (2. nő, 45 év)

Vélekedés az önkéntességi hajlandóságról

Arra a kérdésre, hogy vajon miért nem önkénteskednek többen, az interjúalanyok több lehetséges magyarázatot is felvázoltak. Van, aki azt mondja, az akadály az, hogy nincs erre egy rendszer, nincs formája az önkénteskedésnek. Ő úgy véli, sokan szeretnének, de nem tudják, hogy lehet ebbe becsatlakozni, nem tudják, hogyan induljanak el. Egy másik interjúalany az emberek gondterheltségében, csüggedtségében, fásultságában látja az akadályt. *„Többnyire azt látjuk, ami hiányzik és akkor eszünk ágában sincs, mert úgy érezzük, hogy a mi tankunk is olyan nagyon kiürült és annyira nem tudunk töltekezni, hogy akkor, hogy adjak. Tehát eszembe se jut, hogy adjak. Holott, ahogy beszélünk, hogy mennyire relatív, pont azzal, hogy elkezdek adni, igazából egy csomót kapok én is.”* (2. nő, 45 éves) A harmadik interjúalany a gyenge anyagi helyzetben látja a gátat, úgy véli, mivel az önkéntes nem kap semmilyen anyagi juttatást ezért, egyszerűen nem engedheti meg magának. Szerinte az egyetemisták esetében is ez a helyzet, hiszen egész évben támogatják őket a szüleik, nyáron még az

önkénteskedéssel járó költségeket is nem szeretnék a szüleikkel finanszíroztatni, inkább fizetős nyári munkát keresnek.

Összefoglalás

Elmondhatjuk, hogy a Hargita Megyei Szociális és Gyermekvédelmi Vezérigazgatóság – mint állami finanszírozású szociális intézmény – struktúrájába jól működően be van illesztve az önkéntesség gyakorlata, amely leginkább közvetítő szervezetek által történik, bár az intézmény közvetlenül is nyitott az önkéntesek számára. Fejlesztésre természetesen még bőven van lehetőség, elsősorban a toborzás, önkéntes-képzés, a belső önkéntes koordinálás és az alintézmények vezetőinek attitűdje (annak nyitottabbá, elfogadóbbá tétele) terén.

Azt láthatjuk, ami az interjúalanyok motivációjában is megjelent, hogy a gyermekvédelmi ellátottak körében való önkéntes tevékenység nagyon szorosan kapcsolódik érzelmekhez, altruista beállítódáshoz, segítő szándékhoz, amely a szociális ágazatban végzett tevékenység jellemzője, és amely ezek szerint az itt végzett önkéntes tevékenységre is igaz.

Az interjúalanyok beszámolóí alapján az önkéntesség felettébb hasznos és pozitív tevékenységnek, tapasztalati lehetőségnek tűnik, illetve személyiség-, kompetencia- és készségfejlesztő hatású időtöltés. Segít bővíteni a kapcsolati hálót, szakmai ismeretségeket kötni és beilleszkedni a munkaerőpiacra.

Az önkéntes munkavégzésben kötetlensége miatt jelentős tényező a véletlenszerűség abban, hogy éppen hol és milyen tevékenységet végez a voluntőr a szervezeten belül. Pont ezért nem árt némi tudatosság és határozottság az önkéntesek részéről, hogy a szervezet tevékenységeinek ismeretében el tudja dönteni, mi az, ami legjobban érdekli, amivel leginkább szeretne foglalkozni vagy amivel karrierelképzeléseiből kifolyólag a legcélszerűbb számára foglalkozni.

Láthatjuk, hogy ez egy olyan tevékenység, amely ténylegesen önmagáért való, nem várnak érte konkrét fizetséget, ellenszolgáltatást, viszont tekinthetik befektetésnek a jövőre nézve a munkaerőpiaci elhelyezkedés szempontjából.

Jelen tanulmány esetbemutató jelleggel próbál meg betekintést nyújtani a Hargita Megyei Szociális és Gyermekvédelmi Vezérigazgatóság önkéntes gyakorlatába. Természetesen a mintaelemszám alacsony volta nem ad lehetőséget általánosítható következtetések levonására, arra viszont elég adatot szolgál, hogy néhány szempontot felvonultassunk az intézménynél önkénteskedő személyek tapasztalataival, benyomásaival, motivációival kapcsolatban.

Irodalomjegyzék

- Elekes Z. (2016): A Hargita megyei gyermekvédelmi ellátó rendszer és a megyei jó gyakorlatok. URL: https://szgyf.gov.hu/images/k-m-gyv-k_2016/2016_06_22/hargita_megyei_szocialis_es_gyerekvedelmi_vezerigazgatosag-erdely.pdf (letöltve: 2017.01.16)
- Kinyik M. (2011): az intézményi önkéntesség a szociális és gyermekvédelmi közszolgáltatásokban. *Civil szemle*, 4., 59-82.
- Silló Á. (2015): Egyetemista fiatalok önkéntessége. *Metszetek*, Vol. 4., No. 1. 118-127.
- Guvernul României (2008) HOTĂRÂRE Nr. 1434 din 2 septembrie 2004 Republicată Privind atribuțiile și Regulamentul-cadru de organizare și funcționare ale Direcției generale de asistență socială și protecția copilului. Monitorul Oficial nr. 547
- Hargita megyei Szociális és Gyermekvédelmi vezérigazgatóság honlapja: www.dgaspchr.ro (letöltve 2017.01.16)

1. interjúalany: nő, 43 éves
2. interjúalany: nő, 45 éves
3. interjúalany: nő, 24 éves
4. interjúalany: intézményvezető

Abstract

The paper provides insight into the volunteering-practice of the Social and Child Protection Department of Hargita County. Unlike the civil and corporate sphere, the public services provide a rough territory for volunteers (to get included), because of the overly-regulated, centrally controlled and rigid functioning of the institutions. I made interviews with three former volunteers of the institution. The different views and aspects given by the volunteers are shown in the results section regarding the different topics like motivation, advantages-disadvantages and meanings of voluntary work.

Keywords: volunteering, voluntary work, Social and Child Protection Department of Hargita County, public services