



# Önkéntesség Magyarországon 2013

**Önkéntesség  
Magyarországon**

**2013**



# **Önkéntesség Magyarországon**

## **2013**



EMBERI ERŐFORRÁSOK  
MINISZTERIUMA



Az Emberi Erőforrások Minisztériumának megbízásából készítette  
a Századvég Politikai Iskola Alapítvány.

Szerző Batta Zsófia

Nyomta Aduprint Kft.  
Felelős vezető Tóth Zoltán

ISBN 978-615-5164-13-2

# Tartalom

|                                                                          |    |
|--------------------------------------------------------------------------|----|
| ELŐSZÓ.....                                                              | 7  |
| VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓ .....                                               | 9  |
| A KUTATÁSRÓL .....                                                       | 13 |
| AZ ÖNKÉNTESSEG MEGHATÁROZÁSA .....                                       | 15 |
| HELYZETKÉP A RENDSZERVÁLTOZTATÁS UTÁN.....                               | 19 |
| ÖNKÉNTESSEG A STATISZTIKÁK ÉS A KORÁBBI HAZAI<br>KUTATÁSOK FÉNYÉBEN..... | 25 |
| A KVANTITATÍV FELMÉRÉS EREDMÉNYEI .....                                  | 33 |
| Az önkéntességgel kapcsolatos képzetek. ....                             | 34 |
| Az önkéntesség elterjedtsége és jellemzői. ....                          | 37 |
| Munkahelyi önkéntesség. ....                                             | 48 |
| Önkéntességgel kapcsolatos attitűdök. ....                               | 50 |
| Jótékonykodás. ....                                                      | 55 |
| A FÓKUSZCSONPORTOS INTERJÚK TAPASZTALATAI.....                           | 65 |
| Az önkéntesség lehatárolása .....                                        | 66 |
| Önkéntes attitűdök, -motivációk .....                                    | 68 |
| Az önkéntességgel kapcsolatos tapasztalatok. ....                        | 70 |

|                                                     |    |
|-----------------------------------------------------|----|
| Az önkéntesség társadalmi szerepe . . . . .         | 71 |
| Jótékonykodás. . . . .                              | 73 |
| <b>VÁLLALATI ÖNKÉNTESSEG</b> . . . . .              | 75 |
| Vállalati önkéntes programok és CSR . . . . .       | 76 |
| Központi és munkavállalói kezdeményezések . . . . . | 77 |
| Motivációs eszközök . . . . .                       | 78 |
| Hagyományos, illetve szakmai önkéntesség . . . . .  | 80 |
| Költségvetési kérdések . . . . .                    | 82 |
| Az önkéntes programok kommunikációja . . . . .      | 83 |
| Az önkéntes programok előnyei. . . . .              | 84 |
| Kormányzati ösztönzők szerepe. . . . .              | 86 |
| <b>ÖSSZEGZÉS</b> . . . . .                          | 89 |
| <b>UTÓSZÓ</b> . . . . .                             | 95 |
| <b>IRODALOM</b> . . . . .                           | 97 |
| <b>MELLÉKLET</b>                                    |    |
| A kvantitatív kutatás kérdőíve . . . . .            | 99 |

# Előszó

Az önkéntesség a társadalomban meglévő szolidaritás egyik legközvetlenebb kifejeződése; mindig a segítő szándék vezérli és motiválja, segítségnyújtás a rászorulóknak, a fogyatékossgal élőknek, az időseknek és mindazoknak, akiknek erre szükségük van. Az önkéntesség esélyteremtő szerepe kiemelkedően fontos: segít a tapasztalatszerzésben akár egy pályakezdő fiatal, akár egy, a munkaerőpiacra hosszabb távollét után visszatérő kisgyermekes édesanya számára. De úgyszintén hasznos az idősebbeknek is, hogy aktívan töltve hétköznapijait megosszák élettapasztalataikat, átadják megszerzett tudásukat a fiatalok számára.

A magyar emberek számtalan alkalommal bizonyítottak az önkéntesség terén: a 2010. október 4-én bekövetkezett vörösiszap-katasztrófa, a 2013. március 15-én kialakult hóhelyzet, valamint a 2013 júniusi árvíz kapcsán olyan összefogás alakult ki, amelyre nem volt példa az elmúlt időszakban. Az emberek szerte az országban igyekeztek segíteni a bajba jutottakon, mindenféle érdek nélkül, önkéntesen, pusztán jóindulatból.

A Kormány jelentős lépéseket tett az elmúlt néhány évben annak érdekében, hogy az önkéntesség ténylegesen betöltse a neki szánt kiemelt és megkülönböztetett szerepet. A 2011-es önkéntesség európai éve lendületét folytatva az önkéntességbarát jogszabályi változtatások eredményeképp három év alatt több mint megnégyszereződött a közérdekű önkéntes tevékenység céljából önkénteseket fogadni kívánó szervezetek száma, s 2014 februárjában meghaladta a 7 ezret. Az önkéntes tevékenység társadalmi elismerése céljából díjat alapítottunk. A Pro Voluntarius díjat azon szervezetek és magánszemélyek kaphatják meg minden évben, akik kiemelkedő tevékenységükkel hozzájárultak az önkéntesség fejlődéséhez.

Az önkéntesség infrastruktúrájának megerősítését, kultúrájának népszerűsítését szolgálta az Önkéntes Pontok létrehozása is. Az Új Széchenyi

Terv keretei között meghirdetett, az önkéntesség elterjesztését szolgáló pályázati felhívások eredményeként 2011–2013 folyamán 102 szervezet részesülhetett összesen közel 1,7 milliárd forint összegű támogatásban. A nyertesek Önkéntes Pontok működtetése mellett konkrét, helyi önkéntes programok megvalósítását is vállalták, amelyek által a helyi lakosok széles köre ismerhette és ismerheti meg önkéntesként vagy az önkéntes program által nyújtott szolgáltatás kedvezményezettjeként az önkéntes tevékenység előnyeit, hasznosságát. Az önkéntesek bekapcsolódhattak a társadalom és az egyén közös érdekeinek kielégítésére irányuló közcélú feladatok ellátásába konkrét önkéntes programok megvalósításán keresztül.

Jelen kutatást a Nemzeti Önkéntes Stratégiába foglalt célkitűzéseink megvalósulásának nyomon követése érdekében folytattuk, egyfajta viszonyítási pontnak szánva a továbblépéshez. Bár még nem értünk megkezdett utunk végére, örömmel vettük a befektetett munkánkat visszaigazoló eredményeket. Az önkéntesek száma dinamikusan nő, a társadalom elsőprő többsége kedvezően viszonyul e tevékenységhez, elismerve az önkéntesség egyéni és közösségi, össztársadalmi szinten jelentkező pozitív hatásait. Természetesen külön öröm számunkra, hogy jelentősen megnőtt a fiatal önkéntesek aránya: a 18–29 évesek önkénteskednek leginkább; ami azt is jeleneti, hogy a jövő önkéntes-utánpótlása biztos alapokon nyugszik. De örömmel vettük azokat a jelzéseket is, amelyek megkezdett utunk folytatására biztatnak minket. Mindezek szellemében biztosak vagyunk abban, hogy e kiadvány tanulmányozása új, értékes és hasznos információk megszerzéséhez fogja segíteni a Kedves Olvasót.

2014. február

*Soltész Miklós*  
szociális és családügyért felelős államtitkár

# Vezetői összefoglaló

Az Önkéntesség Magyarországon, 2013 című kiadvány pillanatfelvételt kíván nyújtani a magyarországi önkéntesség jelenlegi helyzetéről. Omnibuszos közvélemény-kutatásunk eredménye szerint 2013-ban a magyar lakosság mintegy harmada végzett önkéntes tevékenységet közvetlenül vagy szervezeteken keresztül. Ez a – szélesebb korcsoportban vizsgálódó – 2004-es országos önkéntes kutatásban mért aránytól némileg elmarad, ugyanakkor a Központi Statisztikai Hivatal (KSH) 2011-es felmérésében kimutatott aránytól magasabb önkéntes aktivitást jelez a magyar társadalomban. Eredményeinkből az is kiderül, hogy azok között, akik az elmúlt évben nem önkénteskedtek, egyötödnnyien tervezik azt a jövőben.

Az önkéntesek között felülreprezentáltak a fiatalok, a felsőfokú iskolai végzettségűek, valamint a jó anyagi helyzetű, fővárosi megkerdezettek. Ezek a szociodemográfiai jellemzők az önkéntesség markáns szociológiai profiljáról árulkodnak, ami azt is jelenti, hogy amennyiben – összhangban a Nemzeti Önkéntes Stratégiában megfogalmazottakkal – az önkéntességet a hátrányos helyzetű csoportok társadalmi integrációja szempontjából is lehetséges és kívánatos eszköznek tekintjük, további fejlődési lehetőségek állnak nyitva a területen.

Kvantitatív kutatásunk alapján elmondható, hogy az önkéntesek indíttatása jellemzően hitből, meggyőződésből táplálkozik, illetve abból, hogy az illető az önkéntes tevékenység által jónak, többnek érzi magát, ugyanakkor a közösség hatása is meghatározó – az önkéntesek kétharmada ezen indítékok hatására kezd önkénteskedni. E hagyományosnak tekinthető motivációk mellett az új típusú önkéntességhez köthető indítékok (például új ismeretségek kötése, szakmai előmenetel szempontja) kevésbé jelentek meg az önkéntesek motivációs struktúrájában.

Mind kvantitatív, mind kvalitatív vizsgálataink tapasztalata az volt, hogy a lakosság kedvezően viszonyul az önkéntességhez, fontosnak és

magas presztízsű tevékenységnek gondolja azt, továbbá a terület fejlesztését is kívánatosnak véli, mind állami eszközök segítségével, mind pedig az önkénteseket fogadó szervezetek felkészültségének fejlesztése révén.

Az önkéntes segítők döntően alkalmi jelleggel, de évente több alkalommal önkénteskednek, és ugyanez mondható el az adományozási szokásokról is. A jótékonykodás – közvélemény-kutatási adataink fényében – inkább a nőkre, mint a férfiakra, inkább a jómódúakra, mint a kevésbé tehetősekre, valamint inkább az idősebbekre, mint a fiatalabbakra jellemző. A legtöbb megkérdezett egyetért azzal az állítással, hogy a rászorulókon való segítség erkölcsi kötelesség az egyén számára, ugyanakkor az állam társadalmi szerepvállalása iránti igény is ugyanilyen jelentős mértékű a megkérdezettek között.

Az elmúlt években két, az önkéntességet is érintő intézkedés került bevezetésre. A szociális igazgatásról és ellátásokról szóló 1993. évi III. törvényben meghatározottak alapján a foglalkoztatást helyettesítő támogatásban részesülőknek egy évben legalább 30 napnyi munkát kell végezniük. Amennyiben ezt sem a közfoglalkoztatás, sem pedig a nyílt munkaerőpiacon vagy más formában nem tudják megtenni, 30 napnyi közérdekű önkéntes tevékenység végzése is elfogadható. A másik intézkedés az iskolai közösségi szolgálat keretében végzett tevékenység. Kutatásunkban foglalkoztunk e két, az önkéntesség határmezsgyéjén mozgó intézkedéssel. Mindkét intézkedés tekintetében elmondható, hogy mind a közvélemény-kutatás, mind pedig a fókuszcsoporthoz tartozók során a megkérdezettek, bár bizakodóan vélekedtek ezen intézkedések önkéntességet növelő hatásáról, azokat alapvetően nem tekintették önkéntes tevékenységeknek. Mindezek miatt a kiadvány a két intézkedés megítélését érintő kérdésekkel nem foglalkozik.

A kutatás nagy hangsúlyt fektetett továbbá a vállalati önkéntesség kérdéskörére is, mely témát alapvetően egy vállalati vezetővel folytatott interjúsorozat segítségével jártuk körbe, mindazonáltal arra közvélemény-kutatásunk során is kitértünk. Eszerint a felnőtt magyar lakosság egyötödének van lehetősége arra, hogy munkahelyén önkéntes programban vegyen részt, ugyanakkor csaknem háromnegyedük fontosnak tartja, hogy a munkaadók ilyen programokat szervezzenek munkavállalóik számára. Interjúsorozatunk fényében elmondható, hogy a vállalati önkéntes programok népszerűségét és gyakorlatát alapvetően az anyacég

vállalati kultúrája, valamint a magyarországi menedzsment hozzáállása, motiváltsága határozza meg, ugyanakkor az általunk felkeresett vállalatok többsége alkalmaz valamilyen motivációs eszközt (például munkaidő-kedvezményt) a munkatársak önkéntes programokba történő bevonására. A szakmai önkéntesség kevésbé elterjedt a cégek körében, és különösen az állami tulajdonú vállalatoknál domináns a hagyományos, valamilyen könnyű fizikai munka jellegű önkéntes programok szervezése.

Kutatásunk arra a tapasztalatra világított rá, miszerint hazánkban az önkéntesség dinamikusan fejlődő, az élet majdnem minden területén megjelenő, a társadalom tagjainak körében kedvező megítélésű tevékenységi forma ugyan, annak fejlesztését a megkérdezettek minden szegmense (lakosság, önkéntesek, vállalatok) fontosnak tartja, és ebben mind az állami ösztönző eszközöknek, mind az önkénteseket fogadó szervezetek felkészítésének jelentős szerepet szánna.



# A kutatásról

Az önkéntesség mikroszinten gyakorolt kedvező hatását kutatások bizonyítják: egyrészt természetesen jó a segítettetteknek, illetve a társadalmi ügynek, amit szolgál, másrészt azonban az önkéntes is többé, jobbá válik általa. Az önkéntesek elégedettebbek, boldogabbak és magukat fizikálisan jobban érző emberek, mint a nem önkéntesek (Bartal 2009).

Az önkéntesség társadalmon belüli mértéke, illetve minősége ugyanakkor az adott társadalom szolidaritási, illetve bizalmi szintjéről is árulkodik. Az önkéntes tevékenység ugyanis nem csupán az önkéntességben részt vevők – mind a segítséget kapók, mind pedig az azt nyújtók – számára előnyös, hanem a társadalmi tőke erősítésének egyik eszköze is lehet. Egyes szerzők (például Putnam 2006) szerint a társadalmi tőke nagyságát, így a gazdasági, kulturális fejlettséget, sőt a demokrácia működőképességét is alapvetően meghatározza a civil szerveződések, így többek között az önkénteshagyományok fejlettsége. Az önkéntesség fejlesztése tehát mind az egyének, mind pedig a társadalom szempontjából kívánatos.

Jelen kiadvány az önkéntesség aktuális magyarországi helyzetéről kíván átfogó képet nyújtani. Az országos önkéntes kutatás elkészítését a Nemzeti Önkéntes Stratégia 2012–2020 elfogadásáról és a végrehajtásához szükséges középtávú feladatokról szóló 1068/2012. (III. 20.) kormányhatározat 3. m) pontja írta elő. A kormányhatározat értelmében ötévente országos, reprezentatív kutatást kell végezni: e kiadvány a kutatássorozat első darabjának eredményeit foglalja össze az önkéntesség magyarországi helyzetéről, részben korábbi kutatási tapasztalatok, részben saját kutatási eredmények felhasználása révén, azzal a céllal, hogy az önkéntességet fejlesztő kormányzati intézkedések kiindulópontjaként szolgálhasson a Nemzeti Önkéntes Stratégiába (NÖS) foglalt célkitűzések megvalósítása érdekében.

A kiadvány első része leíró elméleti áttekintést ad az önkéntesség meghatározásával kapcsolatos elméleti megfontolásokról és definíciók kísérletekről. Ezt követően az önkéntesség rendszerváltoztatást követő magyarországi történetének rövid áttekintésével, valamint a korábban született országos önkéntes kutatások tapasztalataival, főbb következtéseivel foglalkozik.

A kiadvány második része a saját kutatások tapasztalatait dolgozza fel. Egyfelől bemutatja az önkéntesség témakörében végzett omnibuszos közvélemény-kutatás eredményeit, melyek az önkéntesség hazai mértékével, jellemzőivel, az önkéntességhez kapcsolódó attitűdökkel és motívációkkal, valamint a lakosság adományozási szokásaival foglalkoznak.<sup>1</sup> Másrészt szemléltetjük fókuszcsoportos interjúsorozatunk főbb tanulságait, melyek alapvetően az önkéntességgel kapcsolatos attitűdökre összpontosítottak, valamint az egyéni és a társadalmi szerepvállalás kérdéskörét vizsgálták. Az utolsó fejezetben pedig a vállalati önkéntesség témakörével foglalkozunk, mellyel kapcsolatos benyomásaink alapját egy vállalati vezetőkkel folytatott interjúsorozatunk képezi. Jelen kutatást különösen ez utóbbi két kutatási rész, egyrészt az önkéntes attitűdök vizsgálatára használt fókuszcsoportos interjú módszere, másrészt a vállalati vezetőkkel folytatott személyes interjúsorozat kapcsán véljük hiánypótló jellegűnek.

---

1 A kutatás ezen része hangsúlyozottan leíró jellegű, mélyebb összefüggések feltárására további vizsgálódások szükségesek.

# Az önkéntesség meghatározása

Az önkéntességnek nincs egyetlen olyan egységes definíciója, ami mindenki által elfogadott lenne. Minden országban más és más tartalommal telítődhet az önkéntes tevékenység, amit nagyban meghatároznak az adott állam vagy térség történelme, kulturális hagyományai és az együttélés mintázatai. Azonban nemcsak országról országra érthetnek mást az emberek az önkéntességen, de többnyire a kutatók között sincs egyetértés a meghatározásra vonatkozóan. Mindazonáltal a definícióknak vannak bizonyos állandó elemei, amik a tágon értelmezett önkéntesség lehatárolására alkalmasak, ezek többnyire: az „önkéntes”, szabad választás, a fizetség hiánya, illetve valamilyen társadalmi közjó elérésére irányuló tevékenység. Az egyet nem értés általában a további lehatárolásnál jelentkezik, rendszerint az önkéntes tevékenység szervezettségével, gyakoriságával, tudatosságával kapcsolatos eltérő vélemények vonatkozásában.

Az alábbiakban áttekintjük, hogyan tesz kísérletet az önkéntesség meghatározására az Egyesült Nemzetek Szervezete és az Európai Unió, majd áttérünk a magyar jogi szabályozás, a Központi Statisztikai Hivatal, valamint a Nemzeti Önkéntes Stratégia „önkéntes” fogalmára.

Az ENSZ 2001-ben, az önkéntesek nemzetközi éve alkalmából kibocsátott határozata<sup>2</sup> alapján az alábbi feltételeket állapította meg az önkéntes tevékenységre vonatkozóan:

- a személy belső indíttatásából, szabad akaratából;
- a közjó érdekében, más személy vagy a társadalom hasznára;
- nem anyagi ellenszolgáltatás érdekében végzett tevékenység,

---

<sup>2</sup> [http://www.un.org/en/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=A/RES/56/38&Lang=E](http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/56/38&Lang=E), utolsó letöltés ideje: 2014. február 21.

- mely magában foglalja az önkéntesség hagyományos, kölcsönös segítségnyújtáson alapuló formáit csakúgy, mint a formális, szervezeteken keresztüli tevékenységet.

Hasonlóan tágan határozza meg az önkéntes tevékenységet az Európai Unió is, ebből a szempontból különös figyelmet érdemel az Európai Bizottságnak az önkéntesség európai éve alkalmából kiadott közleménye.<sup>3</sup> A közlemény az alábbi definíciót adja az önkéntességre:

„Az önkéntesek önszántukból cselekszenek, saját választásuk és motivációjuk szerint, mindenféle díjazás nélkül. Az önkéntesség a szolidaritás egyik módja, amely lehetőséget nyújt egyéneknek és szervezeteknek arra, hogy megismerjenek és orvosolni próbáljanak emberi, társadalmi vagy környezeti kérdéseket és problémákat. Az önkéntesek munkájukkal gyakran egy nonprofit szervezetet vagy közösségi alapú kezdeményezést támogatnak.”

Látható tehát, hogy mind az ENSZ, mind az Európai Unió a lehető legtágabb fogalommeghatározással dolgozik, mely integrálni képes a részes államok, illetve a tagállamok definícióit is, egyfajta közös kiindulási alapot kínálva. Ugyanakkor az EU más jogszabályai, illetve a tagállamok a három fő feltétel mellé olykor egy negyediket is hozzátesznek, a szervezeti keretek között végzett (vagyis a formális) önkéntes tevékenységre szűkítve a fogalmat. Mindazonáltal hozzá kell tenni, hogy a tagállamok többségének nincs jogszabályi meghatározása, sem pedig az önkéntességre vonatkozó jogszabálya, stratégiája (GHK 2010).

Magyarországon az önkéntes tevékenységről szóló törvény (2005. évi LXXXVIII. törvény a közérdekű önkéntes tevékenységről, Köt.) konkrét definíciót nem ad ugyan, de egyértelműen kirajzolja a közérdekű önkéntes munka kereteit, ami ugyancsak az önkéntesség tág értelmezéséről tanúskodik, még ha a törvény maga csupán a fogadó szervezetről végzett önkéntes munka szabályait fekteti is le: „Az Országgyűlés elismeri a társadalom tagjainak szolidaritásán alapuló, az állampolgárok öntevékenységet kifejező, a személyeknek és közösségeiknek más vagy mások javára ellenszolgáltatás nélkül végzett önkéntes tevékenységét.”

---

3 <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0568:FIN:-HU:PDF>, utolsó letöltés ideje: 2014. február 21.

A jogszabályi definíció 2012-ig váratott magára, amikor is elfogadták a Nemzeti Önkéntes Stratégia 2012–2020 elfogadásáról és a végrehajtásához szükséges középtávú feladatokról szóló 1068/2012. (III. 20.) Kormányhatározatot. A NÖS, a korábbiakhoz hasonlóan, az önkéntesség tág meghatározását adja: „Az önkéntesség olyan tevékenység, amelyet a személy szabad akaratából, egyéni választása és motivációja alapján, a pénzügyi haszonszerzés szándéka nélkül végez más személy, személyek vagy a közösség javát szolgálva.”

Bár a továbbiakban a NÖS „önkéntesség” meghatározása tekinthető irányadónak – jelen kutatás is e definíció mentén vizsgálódott –, érdemes röviden kitérni a Központi Statisztikai Hivatal fogalomhasználatára is. A KSH nonprofit statisztikáiban – mivel a nonprofit szervezetektől érkezik az adatszolgáltatás – csak a szervezetekhez köthető, vagyis a szűkebb értelemben vett önkéntes tevékenységgel foglalkozik. A hivatal 1995 óta gyűjt adatokat a nonprofit szervezetekhez kapcsolódó önkéntesek számáról (a szervezetek önbevallása alapján), ennek főbb eredményeiről az Önkéntesség a statisztikák és a korábbi hazai kutatások fényében című alfejezetben számolunk be.

Ugyanakkor a KSH az elsők között adaptálta az önkéntes tevékenységek méréséről szóló 2011. márciusi ILO-kézikönyvet,<sup>4</sup> melynek értelmében, a munkaerő-felméréshez kapcsolódóan, ennél szélesebb körben – mind formális, mind informális megnyilvánulásai tekintetében – is vizsgálja a nem fizetett munkát. Ez utóbbi rendszeres kutatása során a KSH az alábbi, a NÖS meghatározásával nagymértékben korreláló „önkéntesség” definíciót alkalmazza:

- közvetlenül vagy valamilyen szervezeten keresztül;
- önszántukból, ingyen, ellenszolgáltatás, fizetség nélkül;
- háztartásukon kívül élő személyek javára vagy a társadalom (csoport, tágabb közösség, állatok vagy a környezet stb.) hasznára végzett munka, tevékenység.

A felsorolt definíciókból is látható tehát, hogy bár egyes esetekben (például a formális önkéntességre vonatkozó statisztikai adatfelvétel

---

4 [http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_167639/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_167639/lang--en/index.htm), utolsó letöltés ideje: 2014. február 21.

alkalmával) indokolt lehet az önkéntesség szűkebb értelmezése, mind a nemzetközi ajánlások, mind pedig a magyar jogszabályok a tágabb értelmezést preferálják. E tágabb értelmezés indokoltságát támasztják alá fókuszcsoportos vizsgálódásunk eredményei is, melyek szerint csupán a három fő definíciós elem (önszántából, ellenszolgáltatás nélkül, más személyek vagy a közösség javára) tekintetében volt egyetértés a megkérdezettek között, más szempontok behozatala már megosztotta őket. E tág értelmezési keret tehát világos, mindenki számára érzékelhető tevékenységként definiálja az önkéntességet, így a továbbiakban mi is e meghatározást alkalmazzuk, figyelembe véve tehát mind a közvetlenül, szervezet közbeiktatása nélkül végzett (informális), mind pedig a szervezetekhez köthető, szervezetek számára végzett (formális) önkéntes tevékenységet.

A fenti lehatárolás továbbá segítségünkre lehet abban is, hogy az önkéntességet megkülönböztessük olyan tevékenységektől, mint a fizetett munka, a szakmai gyakorlat vagy éppen – függetlenül annak megítélésétől – az iskolai közösségi szolgálat, illetve a közérdekű önkéntes tevékenység azon formája, amelyet a foglalkoztatást helyettesítő támogatásra való jogosultság megszerzése céljából végeznek. Az első két tevékenység esetében az ellenszolgáltatás hiányának, illetve a közjó érdekének, míg a másik két tevékenység esetében a szabad választásnak, belső indíttatásnak a feltétele nem teljesül.

# Helyzetkép a rendszerváltoztatás után

A modern értelemben vett, a fenti definíciónak megfeleltethető önkéntesség története hazánkban a rendszerváltoztatást követően kezdődött. A civil szektor erősödésével párhuzamosan a szervezetekhez köthető önkéntesek száma is ugrásszerű növekedésnek indult az 1990-es években. Nehéz volt azonban, és részben még ma is nehéz áttörni azt az értelmezési keretet, mely az önkéntességet egyfajta ingyenmunkaként bélyegezte meg, mely berögződés elsősorban az államszocializmus korszakához köthető („kommunista szombat” vagy „társadalmi munka”).

Az első jelentősebb lökést az önkéntes szféra számára az ENSZ által szervezett 2001-es önkéntesek nemzetközi éve hozta. Az ENSZ Közgyűlésének határozata alapján a nemzetközi év keretében megvalósuló programoknak alapvetően az önkéntesség társadalmi, illetve az önkéntes szervezetek kormányzat és helyhatóságok általi elismertségének növelését kellett szolgálniuk, ezenkívül a határozat javaslatot tett egy nemzetközi információs rendszer, továbbá egy kormányok által kidolgozandó, az önkéntes munkavégzést támogató rendszer felállítására (Czike–Kuti 2006). Magyarországon létrejött egy, a programokat összehangoló akcióbizottság, abban az évben rendezték meg először az önkéntesek nemzetközi napját, hetét, illetve ünnepét is, de ekkorra datálható az egyfajta civil önkéntes-összehangoló szerepet is ellátó Önkéntes Központ Alapítvány létrejötte, valamint a [www.onkentes.hu](http://www.onkentes.hu) weboldal is ekkor alakult (i. m.). A kormányzat is bekapcsolódott az önkéntesség népszerűsítésébe, mely fejlemények összehatásaként, az általunk megkérdezett szakértők egybeeső véleménye alapján is, lendületet kapott a hazai önkéntesség, növekedett társadalmi ismertsége és elismertsége.

Hamarosan megszületett az önkéntesség törvényi szabályozása is: elfogadták a 2005. évi LXXXVIII. törvényt a közérdekű önkéntes tevékenységről, mely intézményesítette az önkéntes tevékenységet, pontosabban annak egy meghatározott formáját. A Köt. célja az volt, hogy szerződéses jogviszony keretében rendezze az önkéntes és a fogadó szervezet viszonyát, ami biztonságot és garanciát nyújt mindkét fél számára, valamint állami oldalról is bizonyos kedvezményekkel elismerhető (például egyes, az önkéntes munkájához kötődő költségelemek adómentessé tételeivel). 2013-ban – a NÖS-ben foglaltaknak megfelelően – felülvizsgálták és aktualizálták a törvényt (a 2013. évi XLIV. törvénnyel).

A 2000-es évek közepén kezdődött meg továbbá az önkéntesség infrastruktúrájának, szolgáltató-fejlesztő központjainak kiépítése, melynek keretében első körben az önkéntes központok (2005-től), majd egy országos, illetve minden megyében megyei önkéntes centrumok (2009-től) jöttek létre (a Társadalmi Megújulás Operatív Program [TÁMOP] 5.5.2 keretében). A centrumok egyfelől szakmai fejlesztő szerepkört kaptak az önkéntes szervezetek vonatkozásában, másfelől önkéntességgel kapcsolatos információkkal szolgálnak a szélesebb társadalomnak is. Az önkéntes centrumok kiépülését követte az Új Széchenyi Terv keretében, 2011–2013 folyamán az úgynevezett önkéntes pontok felállítására, melyek ugyancsak infrastruktúrával, humán erőforrással segítik az önkéntes akciókat, és a megyeközpontoktól távolabb élők számára is lehetőséget kínálnak arra, hogy megismerkedjenek az önkéntesség nyújtotta lehetőségekkel. A pályázatokon nyertes 102 szervezet helyi önkéntes programok megvalósítását is vállalta, melyeken a helyi lakosok széles köre személyesen megismerkedhet az önkéntesség előnyeivel, hasznosságával.

A 2001-es nemzetközi év után tíz esztendővel, 2011-ben rendezték meg az önkéntesség európai évét, mely újabb lehetőségeket kínált az önkéntesség tematizálására, elismertségének növelésére, az önkéntesség és az aktív állampolgárság pozitív üzenetének tudatosítására. Magyarországra különös figyelem hárult, ugyanis erre az időszakra esett a soros magyar EU-elnökség is. Az év során számos program valósult meg (például Önkéntesen a tiszta Magyarorszáért országos hulladékgyűjtő akció, Önkéntes roadshow, Önkéntesek Hete, Társadalmi Szolidaritás [TÁRS] program középiskolásoknak [NÖS 2012]), melyekről a média is

beszámolt, a magyar társadalom széles rétegeihez juttatva el az önkéntesség üzenetét. A felélénkült figyelem fenntartása rendkívül fontos, részben e célt szolgálja a fent említett önkéntes pontok létrehozása is.

2011-ben kezdődött el továbbá a Nemzeti Önkéntes Stratégia 2012–2020 című dokumentum kidolgozása, melyet a hozzá kapcsolódó cselekvési tervvel egyetemben az 1068/2012 (III. 20.) Kormányhatározat formájában fogadott el az Országgyűlés. A stratégia három általános célt fogalmaz meg:

- az önkéntesség kultúrájának fejlesztése és attitűdfejlesztés, melynek során csökkennek az önkéntességgel kapcsolatos negatív előítéletek, illetve az önkéntesség a közbeszéd részévé válik;
- speciális célcsoportok bevonása, különös tekintettel a fiatalokra, az idősekre és az olyan speciális csoportokra, mint például a kisgyermekes anyukák, mely csoportok társadalmi kiilleszkedésének megelőzését is segítheti az önkénteskedés;
- hátrányos helyzetű csoportok integrációjának elősegítése, a társadalmi kohézió növelése, annak a tapasztalatnak a fényében, miszerint az önkéntesség révén nő az egyének társadalmi tőkéje, erősödik társadalmi részvételük, illetve nő a munkaerő-piaci reintegráció esélye.

A stratégia eredményességi mutatókat is meghatározott a kitűzött célok elérésének mérésére, például hogy a felnőtt lakosság legalább 25 százaléka, minimum egy alkalommal „felkészült önkéntes programokban” vegyen részt, illetve a felnőtt lakosság 30 százaléka tisztában legyen az önkéntesség fogalmával és jelentőségével. A stratégiai tervben továbbá középtávú feladatként szerepelt – és meg is valósult – az önkéntesség pedagógusok továbbképzésébe történő beépítése, valamint pályázati források allokálása a területre. Továbbá a stratégiában meghatározottaknak megfelelően a kormányzat létrehozta a Pro Voluntarius díjat, amelyet azon szervezetek, illetve magánszemélyek kaphatnak meg minden évben, akik kiemelkedő tevékenységükkel hozzájárultak az önkéntesség kultúrájának fejlődéséhez.

Az utóbbi években továbbá több olyan intézkedés is született, amelyeknek célja részben az önkéntesség terjesztése volt, ugyanakkor jelenlegi megvalósulási formájukban inkább az önkéntesség határterületeihez sorolhatók. Ezek a már korábban is említett iskolai közösségi szolgálat,

valamint a foglalkoztatást helyettesítő támogatás megszerzése érdekében végezhető közérdekű önkéntes tevékenység. Az említett intézkedéseket korai lenne még értékelni, azonban kutatásunk tapasztalata alapján megállapítható, hogy azokat a lakossági megkérdezettek, valamint a fókusz-csoportok interjúalanyai alapvetően nem tekintették önkéntes tevékenységnek.

Összességében elmondható, hogy számos kedvező fejlemény, intézkedés történt Magyarországon a rendszerváltás óta, és csakúgy, mint a térség más államaiban, az önkéntesek száma felfelé ívelő trendet követett, illetve a közgondolkodás is pozitív irányba változott az önkéntesség megítélésével kapcsolatban.

Az EU átlagát tekintve a 15 éven felüli európai lakosság 22–23 százaléka végez önkéntes tevékenységet, ami egyes országokban (például Nagy-Britannia, Svédország, Hollandia) a 40 százalékot is meghaladja. Hazánkban az önkéntesek aránya a szervezeteken keresztül végzett önkéntességet vizsgáló 2008-as Európai értékvizsgálat adatai szerint 10,8 százalék volt, jelen kutatás szerint pedig 2013-ban a magyar lakosság mintegy harmada végzett önkéntes tevékenységet közvetlenül vagy szervezeteken keresztül. Az önkéntesség gazdasági értékét ugyanakkor a kutatások Magyarországon 2010-ben a bruttó nemzeti termék (GDP) 1 százaléka körüli értékre, míg egyes nyugat-európai országok (például Hollandia, Svédország) esetében akár a GDP 3–5 százalékára tették (GHK 2010). Az említett nyugat-európai országokban mindemellett az önkéntesek jellemzően rendszeresen és szervezethez kötődően végeznek önkéntes tevékenységet, ez a tudatosság és rendszeresség a magyarországi megkérdezettekre jelen kutatás eredményei szerint kevésbé jellemző.

További kihívások jelentkeznek a hátrányos helyzetű csoportok önkéntességbe való bevonása kapcsán – hozzáátve ugyanakkor, hogy az európai országok többségében is alulreprezentáltak ezek a társadalmi rétegek az önkéntesek között. Hazánkban – mint az az eddigi kutatásokból, illetve a jelenlegi kutatásból is kirajzolódik – az önkénteskedés a jómódú, magas iskolai végzettségű, magas státuszú emberekre jellemző leginkább, viszont egyáltalán nem lebecsülendő, hogy a rosszabb anyagi helyzetben lévők egyötöde is minimum havi rendszerességgel végez önkéntes tevékenységet. Tehát bár az elmúlt időszakban rendkívül sokat fejlődött az önkéntes szféra Magyarországon, az önkéntességben rejlő –

például társadalmi integrációs, a társadalmi kohéziót növelő – potenciál kihasználására még mind az állam, mind pedig a civil szervezetek részéről további lehetőségek állnak nyitva.



# Önkéntesség a statisztikák és a korábbi hazai kutatások fényében

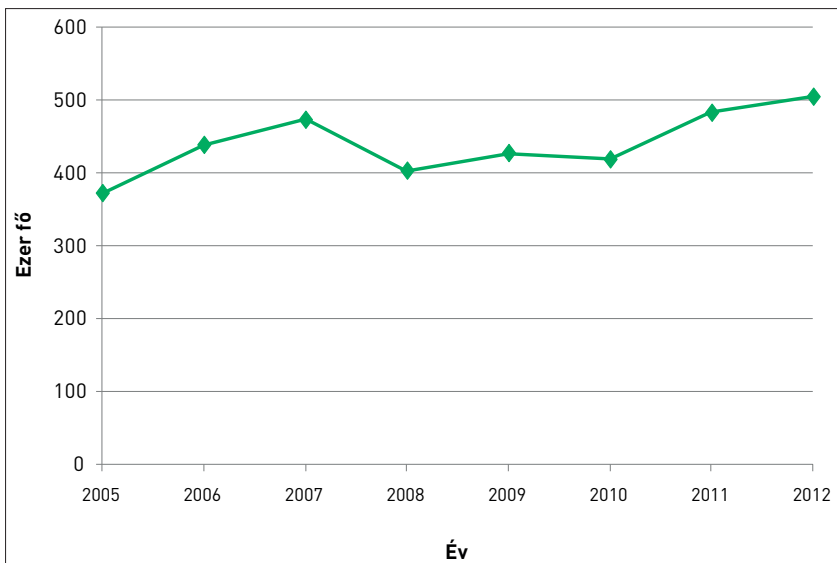
Jelen alfejezetben a fontosabb országos kutatások eredményeit szeretnénk vázlatosan, összefoglaló jelleggel bemutatni az általuk vizsgált célcsoportok és főbb eredményeik vonatkozásában.

A formális önkéntes tevékenységet végzők, vagyis a nonprofit szervezetekhez kapcsolódó önkéntesek számáról a Központi Statisztikai Hivatal 1995 óta gyűjt adatokat a bejegyzett jogi státuszú szervezetek önbevallása alapján. A KSH adatai alapján az önkéntesek száma 300–500 ezer fő közötti az azóta eltelt időszakban. Az ezredfordulót követő három évben némiképp visszaesett, majd ismét emelkedni kezdett az önkéntesek száma. 2007-ről 2008-ra ismét visszaesett, azonban 2010 óta folyamatosan emelkedik a nonprofit szervezetekhez köthető önkéntesek száma. Az 1. ábrán az önkéntesek számának alakulása látható a 2005 óta eltelt időszakban.

Az önkéntes segítség különösen a kisebb, 50 ezer forint alatti bevételi kategóriába tartozó szervezeteknél nagy jelentőségű: itt az összes önkéntes munka értéke meghaladta a pénzbevétel 21-szeresét 2012-ben. Magánalapítványoknál és egyesületeknél valósult meg az önkéntesek teljesítményének 94 százaléka, ami igazolni látszik e szervezetek „önkéntes szektor” jellegét. 2012-ben 504 ezer önkéntes segítő tevékenykedett a nonprofit szektorban, és az általuk teljesített közel 50 millió munkaóra becsült értéke megközelítette az 54 milliárd forintot (KSH 2013).

Mindazonáltal a KSH-nak 2011 óta nem csupán a formális, azaz a szervezeteken keresztül, szervezetek javára önkénteskedőkről vannak információi, hanem az informális, vagyis közvetlen módon önkéntes tevékenységet végzőkről is. Ahogyan azt korábban jeleztük, a KSH az elsők között adaptálta az önkéntes munka mérésére kialakított nem-

1. ábra. Nonprofit szervezetek önkénteseinek száma, 2005–2012 (KSH)



zetközi (ILO-) módszertant, melynek felhasználásával 2011 harmadik negyedévében publikálta első eredményeit (KSH 2012) – a KSH Munkaerő-felmérés kiegészítő felvétele alapján – az önkéntes munka hazai elterjedtségéről. Az önkéntességet ebben a felmérésben – mint arról korábban is írtunk – az alábbi módon határozta meg a KSH: közvetlenül vagy valamilyen szervezeten keresztül, önszántukból, ellenszolgáltatás nélkül, a háztartásukon kívül élő személyek vagy a társadalom javára végzett munka, tevékenység.

Ez alapján a 15–74 éves magyar lakosság 28,4 százaléka, mintegy 2 millió 153 ezer fő végzett önkéntes munkát a felvételt megelőző 12 hónapban. Döntő többségük, 93,3 százalékuk közvetlen módon, 3,7 százalékuk csak szervezeten keresztül, illetve 3 százalékuk formális és informális módon egyaránt nyújtott önkéntes segítséget. Az önkéntes munkavégzés leggyakoribb megjelenési formája a felmérés szerint a házi és ház körüli munka, az ügyintézés és vásárlás, a gyermekfelügyelet, -gondozás, illetve a betegápolás, idősgondozás. A kutatás abban a tekintet-

ben a többi kutatással korreláló eredményre jutott, hogy a magas iskolai végzettségűek, illetve a házások között felülreprezentáltak az önkéntesek, azonban a tekintetben egyedülálló összefüggést mutatott ki, hogy a nők a férfiaknál valamelyest nagyobb arányban önkénteskednek, továbbá hogy az önkéntes munkavégzés aránya a kor előrehaladtával fokozatosan növekszik. A kutatás szerint a községekben élők budapesti, de különösen városi társaiknál lényegesen magasabb arányban végeznek önkéntes tevékenységet, ami a 2004-es kutatással összhangban lévő megállapítás. E felmérésnek mindazonáltal – a többi vizsgálattal összevetve – mindenképp nagy előnye a nemzetközi összehasonlíthatóság.

A fentiekén kívül két korábbi országos önkéntes kutatás érdemel még kiemelés: az 1993-as, valamint a 2004-es országos, reprezentatív önkéntes kutatás. Mindkettő hasonlóan tág „önkéntes” meghatározással dolgozott, a különbség a vizsgált korcsoportban mutatkozott, ugyanis az 1993-as kutatás a 18 év, míg a 2004-es a 14 év feletti lakosság körében vizsgálódott, összehasonlításuk ezért csak korlátozottan lehetséges.

Az 1993-as kutatás (Czakó et al. 1995) szerint az önkéntes munka „a rokonsági és baráti körbe nem tartozó személyeknek és szervezeteknek nyújtott ingyenes segítség”. A közel 15 ezer, véletlenszerűen kiválasztott magyar állampolgár megkérdezésével megvalósult adatgyűjtés alapján akkor a felnőtt népesség 17 százaléka, mintegy 1 millió 727 ezer fő végzett önkéntes munkát e meghatározás szerint. A felnőtt népesség 65 százaléka támogatott pénzzel, természetbeni adománnyal, önkéntes munkával és/vagy önkéntes véradással rokoni és baráti körbe nem tartozó személyeket és szervezeteket. Az önkéntesek munkájukkal elsősorban egyházi, kulturális és szociális tevékenységet támogattak (ezekre a területekre jutott az önkéntes munka csaknem fele), az önkéntes munka a legtöbb esetben pedig a helyi közösség támogatására irányult. A nők jobb adományozónak bizonyultak, mint a férfiak, de kevesebb önkéntes tevékenységet végeztek, mely tapasztalatot a 2004-es kutatás is visszaigazolta. Életkor alapján a fiatal és középkorú megkérdezettek közül került ki a legtöbb önkéntes segítő, és a városi, különösen a budapesti lakosok is az átlagnál nagyobb mértékben önkénteskedtek. Az a tendencia pedig ebben a kutatásban is kirajzolódott, miszerint a felsőfokú végzettségű, illetve magasabb jövedelemmel rendelkező, magasabb presztízsű foglalkoztatottak felülreprezentáltak az önkéntesek között. Szintén már ebben

a kutatásban is látszott, hogy az önkéntesség különböző megnyilvánulási formái összefüggenek egymással, vagyis az adományozók gyakrabban önkénteskednek, és fordítva.

A 2004-es kutatás (Czike–Kuti 2005) mind az önkénteskedés, mind a jótekonyság területén számottevő növekedést mutatott ki. Az 5 ezer, véletlenszerűen kiválasztott, 14 év feletti magyar állampolgár körében végzett kutatás önkéntes tevékenységnek a nem anyagi ellenszolgáltatásért, „önkéntesen”, más személyek, csoportok, rétegek vagy a társadalom egészének hasznára irányuló tevékenységet tekintette. Ez alapján a 14 éven felüli magyar lakosság 39,6 százaléka, közel 3 millió 475 ezer fő önkéntes segítő, és közülük mintegy 1 millióan tevékenykednek szervezetekben. A pénzbeli vagy természetbeni adományt nyújtók, valamint az önkéntes tevékenységet és véradást végzők együttesen 2004-ben a társadalom közel négyötödét tették ki. Az önkéntes segítők inkább alkalmanként, de évente többször végeztek önkéntes tevékenységet 2004-ben, és segítségnyújtásuk kedvezményezettjei elsősorban olyan ismerősök voltak, akik nem rokonaik, illetve barátaik.

Ebben a kutatásban is igazolódott, hogy a nők az adományozók, a férfiak pedig az önkéntes segítők között felülreprezentáltak. Az önkéntes tevékenység legjavát, mintegy 68 százalékát 2004-ben, az 1993-as kutatáshoz hasonlóan, a lakóhelyi és települési segítségnyújtás tette ki. Mindemellett a tíz évvel korábbi felméréshez hasonlóan kultúrához, sporthoz és az egészségügyi, szociális ellátáshoz kötődő tevékenységet végeztek a legtöbben. Életkori profil tekintetében is hasonló kép rajzolódott ki az 1993-as kutatással összevetve: az önkéntes tevékenységben részt vevők aránya a 18–50 éves korosztályban volt átlag feletti, azonban a legmagasabb részvételi hajlandóság a 31–40 évesek körében jelentkezett. A tekintetben eltérő eredményre jutott viszont a 2004-es vizsgálat, hogy a legintenzívebb önkéntes részvételt a községekben élők körében mutatta ki. Az önkéntesek markáns szociológiai profilja mindazonáltal ebből a kutatásból is kirajzolódott: az önkéntes segítők elsősorban az iskolázott, magas társadalmi státuszú, házasságban vagy élettársi kapcsolatban élők közül kerülnek ki.

Bár némiképp eltérő „önkéntes” definícióval dolgozik, mint az említett kutatások, érdemesnek tartjuk röviden bemutatni a 2008-as Európai értékvizsgálat (European Values Study, EVS) önkéntességre vonatkozó,

magyarországi eredményeit (EVS 2008). Az európai kutatás csupán a szervezetek számára önkéntes munkát végzők között vizsgálódott (de nem zárta ki a jogilag nem formalizált szervezeteknél végzett tevékenységet), ez alapján az 1800 fős reprezentatív minta 10,8 százaléka, a lakosságra vetítve több mint 900 ezer fő végzett önkéntes tevékenységet 2008-ban. A korábbi EVS-ekhez (1991-ben 16,4, illetve 1999-ben 14,8 százalék) képest a 2008-as vizsgálat csökkenést mutat az önkéntesek arányában. A korábbi kutatási eredményekkel egybecsengően a felmérés megállapította, hogy az önkéntesek között több férfi található, mint nő, valamint azt is, hogy az önkéntesek körében felülreprezentáltak az érettségizett és felsőfokú végzettségűek. Az önkéntesek többsége a kutatás szerint a 36–55 év közötti, illetve kisebbséget a 18–25 éves korosztályhoz tartozik, illetve a tekintetben új eredményre jutott a vizsgálat, hogy az aktív keresők mellett a tanulók és a nyugdíjasok felülreprezentáltságát mutatta ki az önkéntes segítők között. A korábbi kutatási eredményektől továbbá részben eltérően a 2008-as felmérés a sport és szabadidős, valamint az oktatási-kulturális terület mellett az egyházi területeken, szervezeteknél végzett munka elsőbbségét mutatta ki, a helyi közösségi, illetve szociális területek alacsonyabb szerepe mellett. Települési szerkezet tekintetében pedig az 5 ezer fő alatti, valamint a 100 ezer fő feletti településeken élők felülreprezentáltságát jelenítette meg (Bartal 2009).

Mindezen, előbb felsorolt kutatási eredmények mellett – tekintettel arra, hogy jelen kutatás is érinti a témát – fontosnak tartjuk, hogy említést tegyünk a magyarországi önkéntes kutatások egyik fontos témájáról, az önkéntes motivációk vizsgálatáról.

Az első jelentősebb motivációs vizsgálatot Czike Klára és Bartal Anna Mária végezte, melynek során a szervezetekhez köthető (150 megkérdezett) önkéntesek motivációi alapján három hipotetikus csoportot különböztettek meg: a régi, az új és a vegyes típusú önkéntes tevékenységet (Bartal 2010). A régi vagy hagyományos önkéntességen a szerzők olyan tevékenységet értettek, amely eredetileg az adományozáson, jótékonyaságon alapult, és az önkéntesség olyan hagyományos értékeihez kötődik, mint a szegényekről való gondoskodás vagy a szolidaritás. Az új típusú önkéntesség ezzel szemben (jó értelemben vett) érdekalapú tevékenység, melynek során a szaktudás, gyakorlati tapasztalatok, kapcsolatok megszerzése áll a középpontban. E típusok egymás mellett, gyakran egy

életúton belül felváltva léteznek (Czike–Kuti, 2006). A 2004-es önkéntes kutatásban 18 állítás szerepelt az önkéntes motivációk mérésére, melyeket a szerzők igyekeztek megfeleltetni az új, illetve hagyományos típusnak, azonban miként azt megállapítják, ez a felosztás csak részben volt igazolható a reprezentatív mintán (i. m., 48). Mindazonáltal a kutatás a motivációra vonatkozó állítások tekintetében azt találta, hogy az önkéntesség kiváltotta jó érzés volt a tevékenység elsődleges mozgatórugója a megkérdezettek között, ezt követte a családi indíttatás, és némiképp alacsonyabb támogatottságra találtak a közösséghez kapcsolódás, illetve a szabad idő hasznos eltöltésével kapcsolatos indítékok. Az új típusú önkéntességhez sorolt motivációk jóval kevésbé voltak jellemzőek a megkérdezettekre, mint a hagyományos jellegűek.

Mindazonáltal az előbb említett elméleti kísérlet alapvetően az önkéntes motiváció-kutatások első hullámának megfeleltethető, kétdimenziós megközelítésben tárgyalta a kérdéskört, ami Bartal Anna Mária szerint (Bartal 2010) nem képes megragadni az önkéntesek motivációit azok teljességében, arra csupán a többdimenziós vizsgálatok alkalmasak. Bartal az úgynevezett *Volunteer Motivation Inventory* többfaktorú, továbbfejlesztett motivációs leltár használatát javasolja, mely a funkcionális pszichológiai szempontok mellett a szociál-, illetve szervezetpszichológiai nézőpontot is beemeli a vizsgálódásba.

Ezt a multifaktoriális módszert alkalmazta a Magyar önkéntes motivációs kérdőív (MÖMK) is. A MÖMK alapján készített elemzés (Bartal–Kmetty 2011) megállapítása szerint a magyarországi önkéntesség „erőteljesen (szociális) értékek, de kevésbé társadalmi norma, és legkevésbé hitrendszer által vezérelt cselekvés” (i. m., 29). Az önkénteseket a tanulmány megállapítása szerint elsősorban a másokon való segítség, egy társadalmi ügy motiválja, ugyanakkor fontos motivációs tényezők a megbecsültség és az új ismeretségek, barátok találása is, ezen motivációk mögött pedig elsősorban az örömszerzés, illetve a közösségi élet vágya áll. A MÖMK alapján készített másik elemzés (Bartal–Kmetty 2010) mindezen túl kimutatta, hogy a különböző tevékenységi (például kulturális, szociális) területeken önkéntes munkát végzőknek eltérő a motivációs struktúrája, ami különös jelentőségű az önkéntes menedzsment, az önkéntesek motivációnak felkeltése, illetve fenntartása tekintetében.

A magyar önkéntes motiváció-kutatások legújabb eredményei tehát már a nemzetközi trendekhez igazodva interdiszciplináris, valamint fejlett módszertani apparátust alkalmaznak az önkéntes motivációk jobb megértésére. Jelen kutatás keretei között ilyen differenciált elemzésre (sem a kvantitatív minta nagysága, sem annak összetétele folytán) nem volt lehetőség, mindazonáltal célunk inkább új, a korábbi kutatásokkal is részben összehasonlítható információk szerzése volt ebben a vonatkozásban is.



# A kvantitatív felmérés eredményei

A Századvég telefonos kérdőíves közvélemény-kutatást végzett 2014. január 17–21. között, amelynek során 803 véletlenszerűen kiválasztott felnőttkorú személyt kérdezett meg CATI-módszerrel. Az elemzésben közölt adatok legfeljebb plusz-mínusz 3,8 százalékponttal térhetnek el a mintavételből fakadóan attól az eredménytől, amit az ország összes felnőtt lakosának megkérdezése eredményezett volna. A mintavételből fakadó hibákat iteratív súlyozás segítségével korrigáltuk. A minta összetétele a legfontosabb szociodemográfiai tényezők szerint (nem, kor, iskolai végzettség, településtípus) megfelel a felnőtt magyar lakosság arányainak.

A közvélemény-kutatási kérdések összeállítása során egyrészt arra törekedtünk, hogy minél teljesebb képet kapjunk a hazai önkéntesség elterjedtségéről, jellemzőiről, valamint a lakosság önkéntességhez fűződő képzetéről és viszonyáról. Mindemellett az is fontos szempont volt, hogy merítsünk a korábbi magyarországi önkéntes kutatások kérdéssoraiból, aminek az egyik legfőbb előnye az időbeli összehasonlíthatóság. A kutatásban használt kérdőív a mellékletben megtekinthető.

A kérdőíven 40 kérdés szerepelt, melyek a következő témacsoportokba sorolhatók: az önkéntességgel kapcsolatos képzetek, az önkéntesség elterjedtsége és az önkéntes tevékenység jellege, munkahelyi önkéntesség, az önkéntességgel kapcsolatos attitűdök és állami szerepvállalás, két nemrég bevezetett kormányzati intézkedés (a foglalkoztatást helyettesítő támogatás megszerzése érdekében végzett önkéntes tevékenység és az iskolai közösségi szolgálat) megítélése, valamint a jótekonyság. Az alábbiakban e témakörök szerint vesszük sorra a kvantitatív kutatás eredményeit.

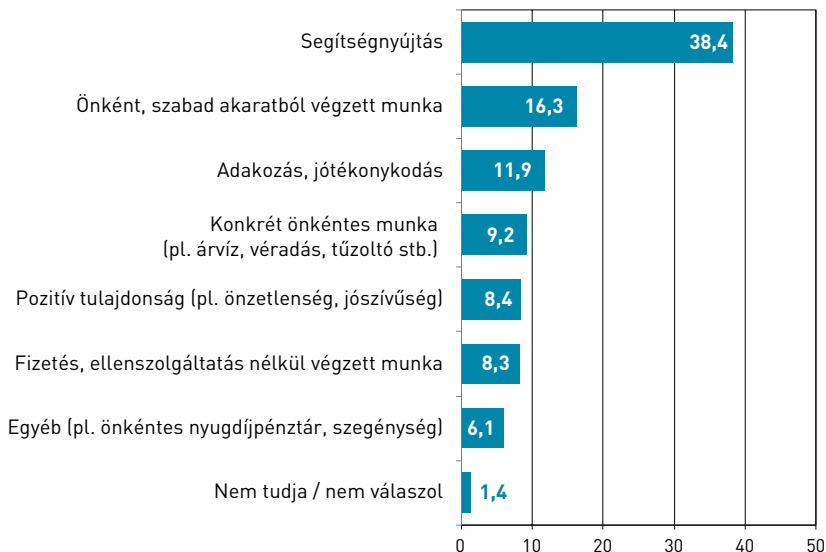
## Az önkéntességgel kapcsolatos képzetek

A Nemzeti Önkéntes Stratégia egyik eredményességi mutatójaként határozták meg azt a célt, hogy a felnőtt lakosság 30 százaléka tisztában legyen az önkéntesség fogalmával és jelentőségével, ezért kvantitatív vizsgálatunkban – és fókuszcsoporthoz tartozó elemzésünkben is – fontosnak tartottuk felmérni a magyar lakosság önkéntességről alkotott elképzeléseit. A magyar lakosság önkéntességről alkotott képét, elképzeléseit két nyitott kérdés segítségével próbáltuk rekonstruálni, egyrészt az önkéntességről elsőként eszükbe jutó fogalmak, másrészt a munka és az önkéntes tevékenység közti különbség természetének vizsgálatával. A megadott válaszokat kódolás segítségével bizonyos fogalmak köré csoportosítottuk.

A megkérdezettek az önkéntességet elsősorban a segítségnyújtással azonosították, az önkéntesség közel kétötödük számára a segítségnyújtás fogalomkörébe tartozik. A válaszadók több mint 16 százaléka a szabad akaratra asszociált az önkéntesség említése kapcsán, 12 százalékuk pedig azt a jótékonykodással hozta összefüggésbe. A megkérdezettek csaknem egytizede valamilyen konkrét önkéntes tevékenységet (például véradás) említett, és közel azonos arányban (8-8 százalék) kaptunk olyan válaszokat, amelyek valamilyen pozitív tulajdonsággal, illetve azzal a tulajdonságával párosították az önkéntességet, hogy azt fizetség, illetve ellenszolgáltatás nélkül végzi az önkéntes alany. 6 százalékot képviseltek azok a válaszok, melyeket ezekbe a kategóriákba nem tudtunk maradéktalanul besorolni.

A segítségnyújtás említése elsősorban a női megkérdezettek, az alacsonyabb iskolai végzettségűek, valamint a vidéki lakosokra volt jellemző. A jótékonykodás valamilyen formájának említése a rossz anyagi helyzetűek, illetve a budapesti lakosok körében fordult elő átlagot meghaladó mértékben. Az ellentételezés hiányát hangsúlyozó válaszadók között pedig a fiatalabbak, illetve a fővárosi lakhellyel rendelkezők voltak felülreprezentáltak.

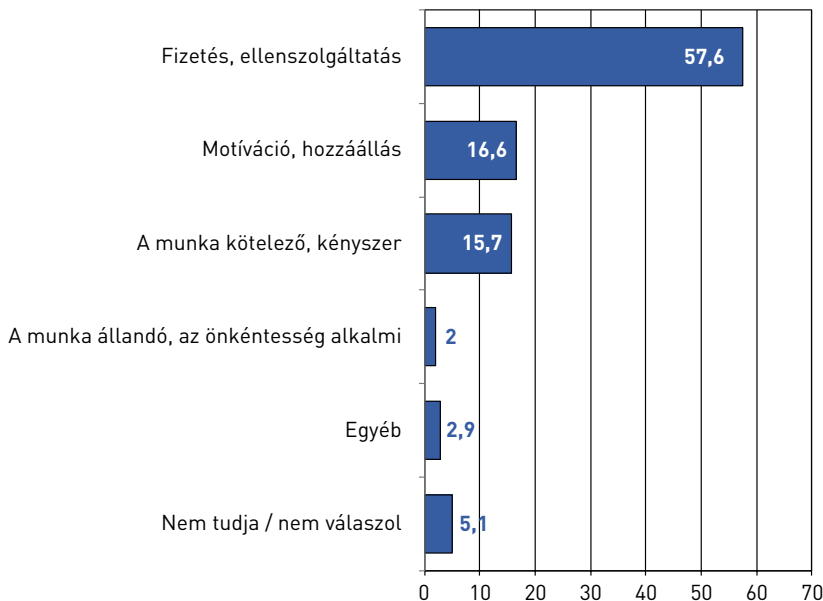
**2. ábra. Önnek mi jut elsőként eszébe az önkéntességről? (spontán válaszok, %)**



Az arra vonatkozó spontán válaszokat, amelyek az önkéntes tevékenység és a munka közötti különbségtételre irányultak, az alábbi fogalmak köré csoportosítottuk: ellenszolgáltatás, motiváció, kényszer, állandóság, illetve egyéb válaszkategória. Ez alapján elmondható, hogy a megkérdezettek döntő többsége (csaknem 58 százaléka) a fizetés, illetve egyéb ellenszolgáltatás hiányában látta a fő különbséget az önkéntes tevékenység és a munkavégzés között. A válaszadók 17, illetve 16 százaléka szerint a két, említett tevékenységtípus közötti döntő eltérés az, hogy más hozzáállás, motiváció húzódik meg a cselekvés háttérében, illetve míg a munkát kényszer hatására végezzük, addig az önkéntes tevékenység szabad akaratunkból származik. Csupán a megkérdezettek 2 százaléka különböztette meg a két tevékenységet azok gyakorisága szerint, a munkát állandónak, az önkéntes tevékenységet pedig alkalminak tételezve. Az egyéb kategóriába sorolható a válaszok 3 százaléka, és 5 százalék volt azoknak az aránya, akik nem akartak vagy nem tudtak válaszolni erre a kérdésre.

A munka és az önkéntes tevékenység közötti fő különbségként az ellenszolgáltatás meglétét, illetve hiányát említők között felülreprezentáltak a férfiak, a fiatalok, a magasabb iskolai végzettségűek, a budapesti lakosok, valamint a jobb anyagi helyzetben lévők. A motivációt megkülönböztető jegyként hangsúlyozók között pedig az átlagosnál magasabb arányban fordultak elő a nonprofit szektor és az önkormányzatok foglalkoztatottjai, továbbá a vidéki, főként a falusi, tanyán élő válaszadók. Az alacsony iskolai végzettségűek, illetve a falun, tanyán élők között átlagon felüli arányban fordultak elő a válaszolni nem tudók, illetve nem szándékozók.

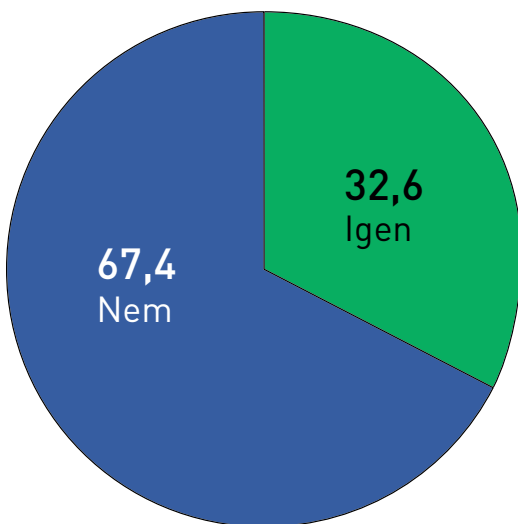
**3. ábra. Ön szerint mi a fő különbség a munka és az önkéntes tevékenység között? (spontán válaszok, %)**



## Az önkéntesség elterjedtsége és jellemzői

A megkérdezettek 32,6 százaléka végzett a vizsgálat előtti egy évben – a Nemzeti Önkéntes Stratégia meghatározása szerint értelmezett – önkéntes tevékenységet.

4. ábra. A Nemzeti Önkéntes Stratégia meghatározása szerint az tekinthető önkéntes tevékenységnek, amit önszántából, ingyen, ellenszolgáltatás nélkül más személy, személyek vagy a közösség javára végez valaki. Végzett Ön az elmúlt egy évben ilyen tevékenységet? (%)



A hasonló „önkéntesség” meghatározással dolgozó, korábban már említett 2004-es országos önkéntes kutatás (Czike–Kuti 2005) 39,6 százalékra tette az önkéntes segítők arányát a magyar társadalomban, a 2011-es KSH-felmérés (KSH 2012) pedig 28,4 százalékra. Lényeges különbség ugyanakkor, hogy a 2004-es kutatás, illetve a KSH 2011-es felmérése részben más korosztályt vizsgált: a 2004-es vizsgálat nem a felnőtt lakosság, hanem a 14 éves és idősebb lakosság körében vizsgálódott, a KSH-felmé-

rés pedig a 15–74 évesek között. Az alábbi táblázatban összefoglaljuk az eddigi országos kutatások eredményeit az önkéntesek társadalmon belüli arányára vonatkozóan. Itt is felhívjuk ugyanakkor a figyelmet arra, hogy a szintén már említett Európai értékvizsgálat (EVS 2008) eltérő „önkén- tesség” definícióval dolgozott, és csupán a szervezetek számára végzett (formális) önkéntes tevékenységet vette számításba.

| ÖNKÉNTESK ARÁNYA MAGYARORSZÁGON A KÜLÖNBÖZŐ KUTATÁSOK SZERINT |                           |                                    |                           |                           |
|---------------------------------------------------------------|---------------------------|------------------------------------|---------------------------|---------------------------|
| Czakó et al.<br>(1995)                                        | Czike–Kuti<br>(2005)      | Európai érték-<br>vizsgálat (2008) | KSH<br>(2011)             | Századvég<br>(2014)       |
| 17 százalék                                                   | 39,6 százalék             | 10,8 százalék                      | 28,4 százalék             | 32,6 százalék             |
| [18 év feletti]                                               | [14 év feletti]           | [18 év feletti]                    | [15–74 évesek]            | [18 év feletti]           |
| formális és<br>informális                                     | formális és<br>informális | csak formális                      | formális és<br>informális | formális és<br>informális |

Nők és férfiak között szignifikáns különbség nem látszódott a tekintetben, hogy végeznek-e önkéntes tevékenységet.

Az életkor növekedésével csaknem párhuzamosan csökken az önkén- tesek aránya: a 18–29 évesek kétötöde, a 30–39 évesek 35,4 százaléka, a 40–49 évesek 36,2 százaléka végzett önkéntes munkát, míg az 50–59 éves megkérdezettek 30 százaléka, a 60 évesnél idősebb lakosságnak pedig már csak negyede. Ez az eredmény – az átlagoshoz képest – magasabb fiatalkori aktivitásra utal, mint a 2004-es kutatás, mely az önkéntesség egyértelmű, középkorú-domináns (30–50 évesekre jellemző) profilját emelte ki, illetve eltérő életkori megoszlást mutat, mint a KSH felmérése, mely kissé öregedő korstruktúrárt jelzett.

Az önkéntes segítők iskolai végzettség szerinti megoszlása csupán a felsőfokú végzettségűek esetében mutatott szignifikánsan eltérő mintá- zatot: a legfeljebb 8 osztályt végzettek 30,7, a szakiskolát végzettek 29,9, az érettségizettek 29,1 százaléka végzett önkéntes tevékenységet az elmúlt egy évben, míg a főiskolai, illetve egyetemi végzettségűeknek 45,5 száza- léka, vagyis az önkéntesség markáns profillal, a felsőfokú végzettségűek túlsúlyával jellemezhető.

Munkahelyi státusz tekintetében is hasonló tendenciák rajzolódnak ki: az önkénteskedésben legkevésbé aktívak a nyugdíjasok (24,7 százalék), a leginkább aktívak pedig a tanulók (49 százalék) köréből kerülnek ki. Az önkéntesség szempontjából potenciálisan fejleszthető foglalkoztatási csoport a munkanélkülieké, akiknek alig több mint negyede tartozik az önkéntes segítők közé, pedig számukra nem csupán a szabad idő hasznos eltöltését jelenthetné az önkéntességbe való bekapcsolódás, hanem a társadalmi beilleszkedés eszköze is lehetne. Az aktív keresők az átlagosnál minimálisan magasabb arányban végeznek önkéntes tevékenységet (34,2 százalékuk), a háztartásbelieket pedig ugyancsak magas önkéntes aktivitás jellemzi, kétötödük vesz részt ilyen tevékenységekben. Mindazonáltal a háztartásbeli státuszúak vélhetően nagyobb részt vállalnak a háztartásukon kívül élő rokonok, ismerősök gondozásából, segítségéből, ennek is köszönhető magas önkénteskedési hajlandóságuk. A 2004-es kutatás – az életkori összetételből is adódóan – az aktív keresők körében mutatta ki a legjelentősebb önkéntes aktivitást, őket követték a tanulók, majd a háztartásbeliek.

A munkahely típusa szerint a legtöbben, nem meglepő módon, a non-profit szféra foglalkoztatottjai közül önkénteskednek, közülük minden második ember végez ilyen típusú tevékenységet. Az állami vállalatok, illetve a kormányzati szervek, önkormányzatok alkalmazottjai 43, illetve 42 százalékos arányban végeznek önkéntes segítői feladatokat, míg az a legkevésbé a magántulajdonú vállalatoknál, illetve vállalkozásoknál jellemző, ahol a foglalkoztatottnak csupán egynegyede önkénteskedik.

Családi állapot tekintetében legaktívabbnak az élettársi kapcsolatban élők számítanak (46 százalék), őket követik az elváltak (35,7 százalék), míg a házasok átlagos mértékben, a hajadonok és az özvegyek pedig az átlagnál kevesebbet önkénteskednek.

Az anyagi helyzet egyértelműen befolyásolja az önkéntességi hajlamot: a korábbi kutatási eredményekhez (például Czike–Kuti 2006) hasonlóan a jó anyagi helyzetűek, magasabb társadalmi státuszúak bizonyultak aktívabbnak. A magukat jó anyagi helyzetűek közé sorolók több mint fele (51,1 százaléka) vett részt önkéntes tevékenységben, míg az önbevallás alapján rossz anyagi helyzetűek alig több mint negyede (26,6 százaléka) volt önkéntes segítő az elmúlt egy évben.

Az önkéntes tevékenység a fővárosi lakosok körében népszerűbbnek mutatkozott, mint a vidéki válaszadók esetében: míg a budapesti megkérdezettek 42,9 százaléka, addig a vidéki városokban, községekben élőknek kevesebb mint egyharmada végzett ilyen típusú tevékenységet az elmúlt évben. Ellentétben tehát a 2004-es kutatás, illetve a 2011-es KSH-felmérés vonatkozó adataival, nem a községekben, hanem a fővárosban lakókra volt inkább jellemző az önkéntes segítség 2013-ban.

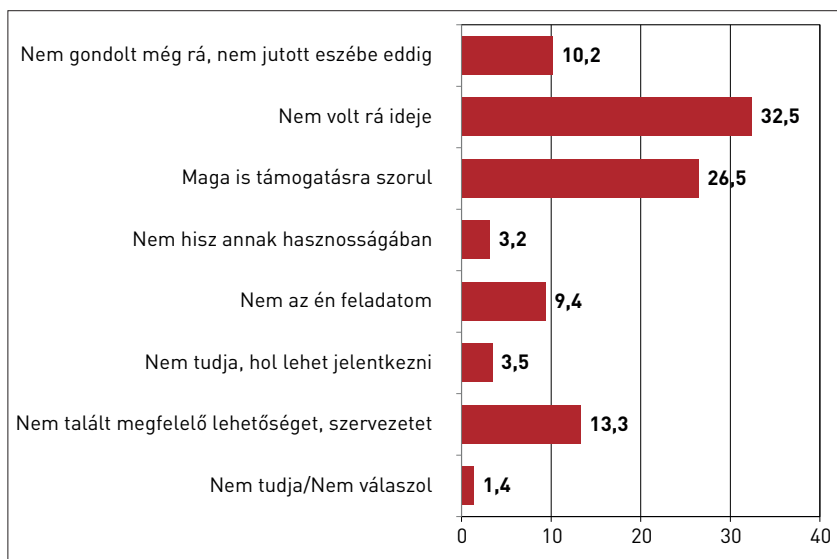
A kutatás eredményei az önkéntesség társadalmi profilját a következőképpen rajzolták ki: jellemzően a fiatalabbak, magasan kvalifikáltak, budapestiek, jó anyagi helyzetűek önkénteskednek. Úgy tűnik tehát, hogy a társadalmi egyenlőtlenség ezen a téren is leképeződik, így további fejlődési lehetőségek rajzolódhatnak ki annak érdekében, hogy az önkéntesség még inkább ezeket az egyenlőtlenségeket csökkentő, a társadalmi beilleszkedést elősegítő tényező legyen az alacsonyabb társadalmi státuszúak körében.

Mielőtt azonban részletesebben megnéznénk, hogy mi jellemez ma Magyarországon egy önkéntest, vizsgáljuk meg azokat, akik nem önkénteskednek!

Az önkéntes tevékenységet nem végzők leggyakrabban időhiánnyal indokolták, hogy nem vettek részt semmilyen önkéntes aktivitásban, a megkérdezettek csaknem harmadának nem volt erre ideje saját bevallása szerint. Ez lényegesen eltérő eredmény a 2004-es kutatásától, mely szerint az időhiány nem jelentett különösebb tényezőt az önkéntes segítségtől való távolmaradásban. Magas (több mint egynegyed) volt azoknak az aránya, akik azért nem önkénteskedtek, mert maguk is támogatásra szorultak (a 2004-es kutatásban ez volt a legjelentősebb ok). A megkérdezettek több mint egytizede mindazonáltal megfelelő lehetőség, illetve szervezet hiányban nem kezdett önkéntes tevékenységbe az elmúlt évben, továbbá közel ennyien voltak azok is, akiknek eddig még nem jutott eszükbe az önkénteskedés. Ez utóbbi két csoport, kiegészítve azokkal, akik már csak azt nem tudták, hol kellene önkéntesnek jelentkezniük, különös figyelmet érdemelnek mind a civil szféra, mind pedig az állam részéről. Megfelelő információnyújtással, az önkéntesség ismertségét, népszerűségét növelő kampányokkal ezek a célcsoportok, legalábbis egy részük biztosan, megtalálhatók, bekapcsolhatók lennének az önkéntesség hazai vérkeringésébe. Természetesen vannak olyanok, akik úgy gondolják, hogy

ez nem az ő feladatuk (közel 10 százalék), vagy nem hisznek a hasznosságában, de megfelelő ismeretterjesztő kampányok segítségével talán az ő véleményük is formálható.

**5. ábra. Elsősorban miért nem végzett önkéntes tevékenységet? (azok körében, akik nem végeztek az elmúlt egy évben önkéntes tevékenységet, %)**



A férfiakra a nőknél sokkal jellemzőbb, hogy azért nem végeznek önkéntes tevékenységet, mert nem hisznek benne vagy nem tekintik azt saját feladatuknak. Az életkor emelkedésével párhuzamosan nőtt azok aránya, akik azért nem végeztek önkéntes tevékenységet, mert úgy gondolják, hogy maguk is támogatásra szorúlnak. Magas volt az ilyen típusú választ adók hányada a nők, illetve nyugdíjasok és a munkanélküliek csoportján belül is.

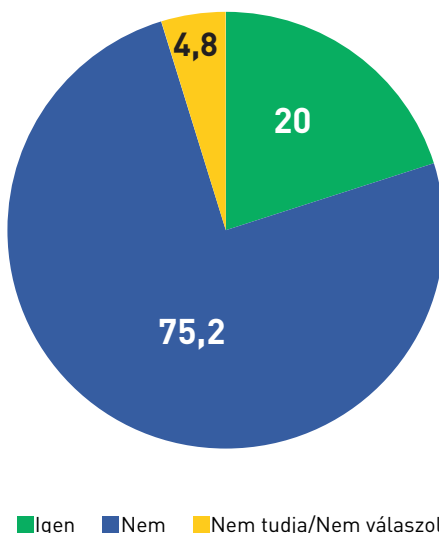
Iskolai végzettség tekintetében elmondható, hogy az iskolázottság növekedésével nőtt azok aránya is, akik időhiány miatt nem kezdtek önkéntes tevékenységbe, továbbá ezzel ellentétesen csökkent azoké, akik azért nem lettek önkéntes segítők, mert ők maguk is támogatást igényelnek. Ez utóbbi csoport mindemellett a rosszabb anyagi helyzetű meg-

kérdezettek között is nagyobb eséllyel fordult elő, mint jobban szituált társaiknál.

A budapesti megkérdezettek inkább időhiánnyal indokolták, hogy nem végeznek önkéntes tevékenységet, míg ez a vidékiek alig egyötödére volt jellemző. Az időhiány hangsúlyozása továbbá a legfiatalabb, 18–29 éves korosztályban volt markáns. A vidéki válaszadók fővárosiaknál jelentősen magasabb hányada indokolta azzal az önkéntes aktivitás hiányát, hogy maga is támogatásra szorul.

Érdekes módon a felsőfokú végzettségű, a jó anyagi pozícióban lévő, valamint az aktív keresők körében fordult elő átlagot meghaladó mértékben, hogy valamilyen információhiánynak vagy annak betudhatóan nem önkénteskedtek, hogy nem gondoltak még rá.

**6. ábra. Tervezi, hogy a jövőben önkéntes tevékenységet végez?** (azok körében, akik nem végeztek az elmúlt egy évben önkéntes tevékenységet, %)



Az elmúlt évben önkéntes tevékenységet nem végzők háromnegyed része a jövőben sem tervez ilyen jellegű aktivitásba kezdeni, azonban egyötödük tervezi, hogy bekapcsolódjon önkéntes programokba.

A válaszadók csaknem 5 százaléka még nem tudott vagy nem akart döntést hozni e tekintetben.

Leginkább a 18–29 évesek jövőbeli terveiben szerepel az önkénteskedés, körükben több mint egyharmados arányt képviselnek az önkéntes aktivitást tervezők. Legkevesebben a 60 éven felüliek, valamint a 40–49 évesek közül fontolgatják, hogy ilyen jellegű tevékenységbe kezdenek. A tanulók, valamint a háztartásbeli megkérdezettek messze átlagot meghaladó mértékben, a nyugdíjasok és különösen a munkanélküliek annál sokkal kevésbé tervezik, hogy önkéntes segítők legyenek a jövőben. A jelen tendenciákkal némiképp ellentétes módon nem a valamilyen párkapcsolatban élők, hanem az elváltak és a hajadonok hajlottak leginkább a jövőbeli önkénteskedésre.

A jövőben önkénteskedni tervezők között felülreprezentáltak voltak továbbá a jó anyagi helyzetűek, a magasabb (közép-, illetve felsőfokú) iskolai végzettségűek, valamint a fővárosi megkérdezettek, és legkevésbé a rossz anyagi pozícióban lévő, vidéki, főként falusi és alacsonyan iskolázott rétegek mutattak hajlandóságot a jövőbeli önkéntes aktivitásra. Úgy tűnik tehát, hogy ha a jelenlegi szándékok állandósulnak, keveset fog változni az önkéntesség szociodemográfiai profilja, melyben felülreprezentáltak a magasabb társadalmi státuszúak, s melyben alacsonyabb arányban képviseltetik magukat az anyagilag depriváltak, a munkanélküliek vagy az idősebb korosztály.

Most nézzük meg, mi jellemezte az önkéntes tevékenységet a 2013-as évben!<sup>5</sup>

Az önkéntes tevékenységet végzők közel kétharmada (64,2 százalék) alkalmi jelleggel önkénteskedik. Az alkalmi önkénteskedés azonban többnyire nem évi egyszeri alkalmat jelent (a válaszadók alig 3 százalékánál egyszeri). Ez az eredmény egybevág a 2004-es kutatás vonatkozó következtetésével is, mely szerint az önkéntesek jellemzően alkalmanként, de évente többször végeznek önkéntes tevékenységet. Havi rend-

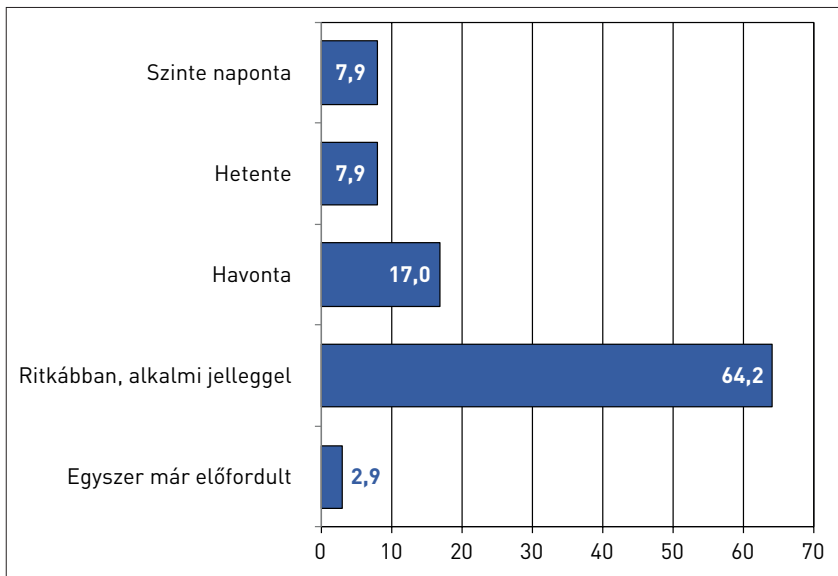
---

5 Az önkéntesek csoportjára vonatkozó kérdések esetében – az alacsonyabb elemszám miatt – kisebb megbízhatósági tartománnyal kell számolnunk, vagyis a hibahatár magasabb plusz-mínusz 3,8 százaléknál.

szerességgel 17 százalékuk, míg hetente, illetve napi szinten 7,9-7,9 százalékuk önkénteskedik.

### 7. ábra. Milyen gyakran végzett önkéntes tevékenységet 2013-ban?

(azok körében, akik végeztek önkéntes tevékenységet az elmúlt egy évben, N=262, %)



A fiatal (18–29 éves) korosztályra többnyire az alkalmi önkéntesség jellemző (több mint négyötödük alkalmi jelleggel végez ilyen tevékenységet), míg az idősebbek (50 év felettiek) körében a havi vagy gyakoribb aktivitás is számottevő (több mint kétötödükre igaz). A gyakori önkéntes tevékenység továbbá kevésbé elterjedt az alacsony iskolai végzettségűek (legfeljebb 8 osztállyal rendelkezők) körében, mint a magasabban kvalifikáltabb megkérdezetteknel. Az anyagi, társadalmi helyzet pedig a következőképpen kondicionálja az önkéntes részvétel gyakoriságát: a közepes anyagi státuszúak körében a legjellemzőbb a legalább havi gyakoriságú önkéntes tevékenység, míg a jó és a rossz anyagi helyzetben lévők e tekintetben hasonló pozíciót vesznek fel (egynegyed-egyötöd arányban végeznek minimum havi rendszerességgel önkéntes tevékenységet).

Az önkéntesek legnagyobb része, több mint háromnegyede olyan ismerősöknek segít önkéntes módon, akik nem rokonai, illetve barátai. Ez az eredmény egybevág mind a 2004-es önkéntes kutatás, mind pedig a 2011-es KSH-felmérés tapasztalataival. Azonban az önkéntes segítők jó része jellemzően nem csupán ismerősöknek, hanem más, további csoportoknak is segít. Az ismeretlen magánszemélyek, a lakóközösség, a szélesebb közösség, illetve a szervezetek közel azonos arányt tesznek ki az önkéntes aktivitás célcsoportjai között, az önkéntesek több mint két-ötöde segít ezeknek a célcsoportoknak.

A lakó- és szélesebb közösségek irányába jellemzően a férfiak fejtenek ki nagyobb önkéntes aktivitást. A szélesebb közösségek számára leginkább a középkorú megkérdezettek (30–59 évesek) végeztek önkéntes tevékenységet, a fiatalabbak (18–39 évesek) pedig az ismerősök mellett elsősorban a lakóközösségük, illetve szervezetek számára nyújtanak segítséget.

A jó anyagi helyzetűek a szélesebb közösségnek, valamint szervezeteknek nyújtottak segítséget átlagon felüli mértékben, míg az ismeretlen magánszemélyeket jellemzően közepes anyagi pozíciójú önkéntes segítők támogatták.

A szélesebb közösség vagy pedig valamilyen szervezet számára segítséget nyújtók körében pedig a vidéki lakosok voltak felülreprezentáltak, ami valószínűsíthetően a vidékiek erősebb helyi beágyazottságának tudható be. Ugyanebben a két célcsoportban, vagyis a szélesebb közösséget, illetve valamilyen szervezetet támogató önkéntes segítők között továbbá felülreprezentáltak voltak a valamilyen párkapcsolatban (házasságban, illetve élettársi kapcsolatban) élők.

Az önkéntes indíttatás jellemzően hitből, meggyőződésből táplálkozik (a megkérdezettek egynegyedénél), továbbá abból, hogy az illető az önkéntes tevékenység által jónak, többnek érzi magát (a válaszadók több mint egyötödénél), de a közösség hatása is döntő lehet az önkéntesség szempontjából (az önkéntesek csaknem egyötödénél). Az önkéntesek kétharmada ezen indítékok miatt, illetve ezek hatására kezd önkéntes aktivitásba. Mindazonáltal nem elhanyagolható a család hatása sem (a megkérdezett önkéntesek több mint egytizede családi indíttatásból önkénteskedik), továbbá a hasznos szabadidő-eltöltés és a barátok, ismerősök hatása is fontos lehet (8, illetve 7 százalék az így motiváltak ará-

nya). Kevésbé jelentős (5 százalék alatti) azon megkérdezettek aránya, akik szakmai előmenetelük segítése vagy új emberek megismerése céljából kezdenek önkéntes aktivitásba.

Az önkéntesek jellemzően szociális, illetve környezet- és állatvédelmi jellegű tevékenységet folytattak, közel felük ezeken a területeken tevékenykedett. A megkérdezettek egytizede segítette valamilyen egyházi szervezet munkáját, de a településfejlesztési jellegű önkéntes aktivitás sem sokkal maradt el ettől. Hasonló hányadot tett ki a valamilyen kulturális, oktatási feladatba vagy az egészségügyi ellátásba bekapcsolódó önkéntes segítők részaránya. Ezt követték a közbiztonság védelmébe, a sport- és szabadidős tevékenységekbe bekapcsolódók, míg a politikai, illetve érdekvédelmi feladatot ellátó önkéntes segítők részaránya elhanyagolható volt. A 2004-es országos felméréshez képest szembetűnő, hogy e kutatás eredményei szerint lényegesen kevesebben tevékenykedtek 2013-ban az egyházakkal, a sporttal és szabad idővel, valamint a kultúrával összefüggő területeken, mint a korábbi kutatás tapasztalatai szerint, amely e területek vezető szerepét állapította meg az önkéntes aktivitás terén.

Nagyon hasonló válaszokat kaptunk arra vonatkozóan is, hogy a jövőben milyen területeken szeretne tevékenykedni a megkérdezett (ennek a kérdésnek az elemzésébe azokat a válaszadókat is bevontuk, akik az elmúlt időszakban nem önkénteskedtek ugyan, de a jövőben terveznek). A jövőbeli tervekben ugyancsak a szociális jellegű, valamint környezet- és állatvédelmi típusú önkéntes tevékenységek voltak messze a legnépszerűbbek, a többi potenciális terület pedig hasonló népszerűségnek örvendett a válaszadók körében. Ismét kirajzolódott az a tendencia, miszerint az érdekvédelmi, valamint pártpolitikai jellegű tevékenységek voltak a legkevésbé népszerűek.

Az önkéntesek, illetve önkéntességet tervezők arra vonatkozó válaszaiban, hogy milyen társadalmi csoportokon segítenének leginkább, ugyancsak a szociális jellegű feladatok előbb említett népszerűsége tükröződik: a legtöbben gyerekeknek, szegényeknek és időseknek segítenének. Ők teszik ki a válaszadók több mint háromnegyedét. Ha ehhez még a fogyatékossgal élőket támogatni kívánók válaszait is hozzávesszük, már lefedtük a megkérdezettek négyötöd részét. A munkanélkülieket, szenvedélybetegeket, nőket, a határon túli magyarokat, romákat

vagy az egyéb magyarországi nemzetiségeket a fent említett célcsoportokhoz képest a megkérdezettek elhanyagolható hányada támogatná, ha egy elsődleges célcsoportot kellene meghatározni. Mindazonáltal közel egytized volt azok aránya, akik a felsorolt célcsoportok közül egyiket sem támogatnák, vagy mert nem társadalmi csoportokban gondolkodnak (például csak az állatokkal szeretnének önkéntesként foglalkozni), vagy mert a fentieknél speciálisabb társadalmi csoportot vagy ügyet szeretnének támogatni. A leginkább preferált (gyerekek, idősek, fogyatékkal élők), illetve a kevésbé preferált csoportok (szenvedélybetegek, romák, egyéb nemzetiségek) összetétele a 2004-es önkéntes kutatás tapasztalataival egybevág. A jelen kutatás vonatkozó kérdése azonban a szegények kategóriájával bővült, amely a második legnépszerűbb támogatási célcsoport lett.

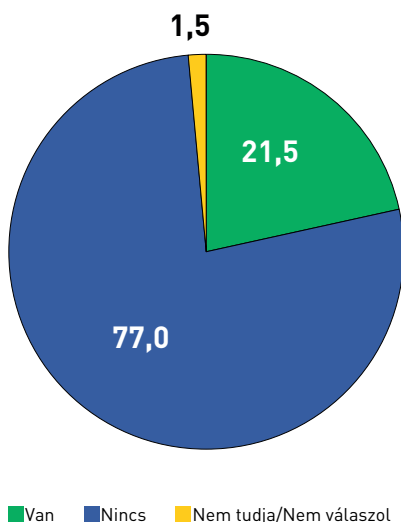
Az elmúlt évben önkénteskedők, illetve az azt még csak tervezők közel kétharmada számára mindegy, hogy ismerős vagy ismeretlen személynek segít, vagyis úgy tűnik, kevésbé konkrét elképzelés, mint inkább a tenni vágyás, a segítő szándék hajtja az esetek nagy részében az önkéntes segítőket. A megkérdezettek egynegyede inkább ismerőst támogatna, ami lényegesen alacsonyabb arány, mint ahogyan ez ténylegesen megvalósul. Valószínűsíthetően tehát a személyes élethelyzetek, és kevésbé a személyes preferencia szüli azt a helyzetet, hogy az önkéntesek döntő hányada – mint a korábbiakban láthattuk – valamilyen ismerősének segít önkéntes munkájával. A válaszadók csaknem egytizede pedig célzottan inkább ismeretleneknek ajánlaná fel önkéntes segítségét.

Ismerőseinek elsősorban az idősebbek, főként a 60 éven felüli korosztály segítene, míg a legfiatalabbak (18–29 évesek) között az ismeretleneknek segíteni szándékozók felülreprezentáltak. Ugyanez az összefüggés képeződött le a nyugdíjasoknál, illetve tanulóknál is. Azok között, akiknek nem voltak ilyen preferenciáik, vagyis akik számára mindegy, hogy ismerősöknek vagy ismeretleneknek segítenek, felülreprezentáltak a felsőfokú iskolai végzettségűek, a budapesti lakosok és az anyagilag jól szituáltak. Ezzel szemben az önkéntes tevékenység szempontjából az ismerőseiket előnyben részesítők között a rosszabb anyagi helyzetben lévő, vidéki, elsősorban falusi lakosok voltak többségben.

## Munkahelyi önkéntesség

Tekintve, hogy a vállalati önkéntesség fejlesztése a Nemzeti Önkéntes Stratégiának is az egyik fontos célkitűzése, a vállalati vezetőkkel folytatott interjúsorozat mellett az omnibuszos közvélemény-kutatás során is feltettünk két kérdést arról, hogy mennyire elterjedt és mennyire tartják kívánatosnak a megkérdezettek a munkahelyi önkéntes programokat.

**8. ábra. Munkahelyén van-e lehetőség önkéntes tevékenységben való részvételre? (azok körében, akik aktívan dolgoznak, %)**

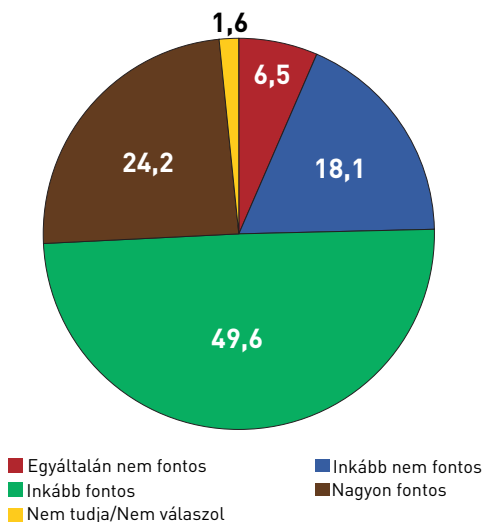


Az aktív keresők 21,5 százaléka számolt be arról, hogy munkahelyén van lehetőség az önkéntes programokra, és 77 százalék arról, hogy munkahelyén nincsenek ilyen programok.

A felsőfokú végzettségűek, illetve jó anyagi helyzetben lévők körében jellemzőbben fordul elő, hogy munkahelyük önkéntes programokat szervez, és a középfokú végzettségűeknél, valamint a rossz anyagi státuszúaknál volt a legritkább az ilyen jellegű munkahelyi lehetőség. Az állami vállalatok, illetve az önkormányzatok és állami szervek dolgozói számoltak

be legmagasabb arányban (mintegy 35–40 százalék) arról, hogy van lehetőségük munkahelyükön önkénteskedni, és meglepő módon a magántulajdonú vállalatok és vállalkozások munkavállalói tapasztaltak legkevésbé ilyen lehetőséget. Ez utóbbi, úgy tűnik, ellentmond annak a mindennapi tapasztalatnak, hogy a nagyvállalatok részéről értesülünk leginkább önkéntes programok szervezéséről, mindazonáltal az alacsony arány a kis létszámú, esetleg egyszemélyes vállalkozások vonatkozó válaszaiból is adódhat, ahol értelemszerűen az ilyen jellegű programok szervezése nem jellemző, illetve nem szervezeti keretek között önkénteskednek.

**9. ábra. Ön szerint mennyire fontos, hogy a munkahelyek önkéntes programokat szervezzenek dolgozóik számára? (%)**



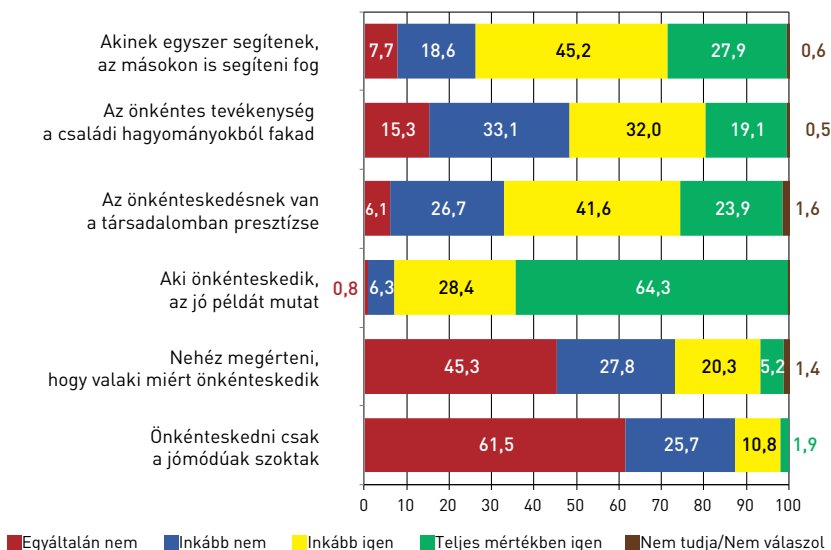
A lakosság részéről ugyanakkor jelentős mértékű nyitottság tapasztalható a munkahelyi önkéntes programok tekintetében: a válaszadók csaknem fele inkább fontosnak, közel egynegyede pedig nagyon fontosnak tartaná, hogy a munkaadók önkéntes programokat szervezzenek munkavállalóik számára. A megkérdezettek alig negyede gondolta csak kevésbé, illetve egyáltalán nem fontosnak a munkahelyi önkéntes programokat.

A jó anyagi helyzetűek, illetve felsőfokú végzettségűek az átlagosnál fontosabbnak gondolták a munkahelyi önkéntes programokat, de a legalacsonyabb iskolai végzettségűek, valamint az idősebb korosztály tagjai is átlagot meghaladó mértékben értettek egyet az ilyen programok fontosságával.

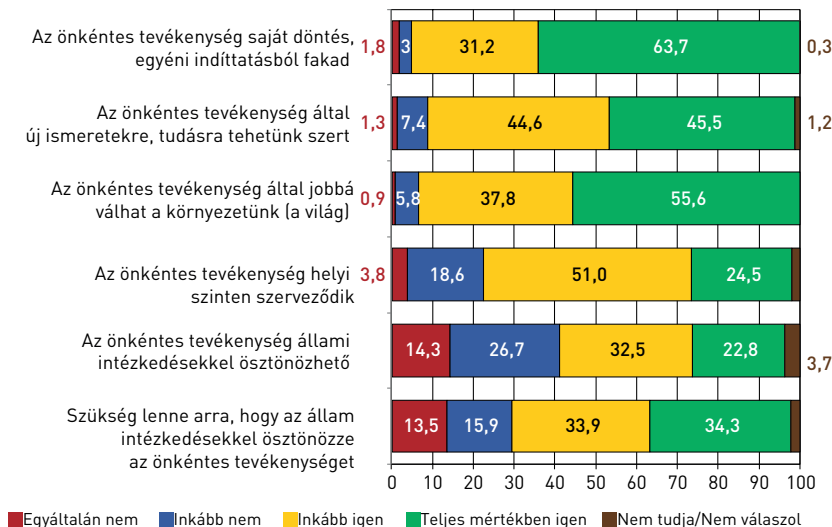
## Önkéntességgel kapcsolatos attitűdök

Az önkéntességgel kapcsolatos vélemények, attitűdök tesztelésére 12 állítást fogalmaztunk meg, amelyekre egy négyfokozatú skálán válaszolhattak a megkérdezettek aszerint, hogy mennyire értenek egyet az ott megfogalmazottakkal. Az állítások részben azzal kapcsolatosak voltak, hogy milyen hozadéka lehetnek az önkéntes tevékenységnek, részben pedig az ilyen típusú tevékenység mögött meghúzódó motivációkra összpontosítottak, de kitértek az önkéntesség bizonyos jellemzőire és az állam e téren megnyilvánuló esetleges szerepvállalására is.

10. ábra. Mennyire érzi igaznak az alábbi állításokat? (%)



11. ábra. Mennyire érzi igaznak az alábbi állításokat? (%)



Az önkéntességgel kapcsolatos motivációkra, indíttatásra vonatkozóan az alábbi állításokat fogalmaztuk meg:

*Az önkéntes tevékenység a családi hagyományokból fakad.*

*Az önkéntes tevékenység saját döntés, egyéni indíttatásból fakad.*

*Nehéz megérteni, hogy valaki miért önkénteskedik.*

A megkérdezettek elsőprő többsége, 94,9 százaléka szerint az önkéntes tevékenység egyéni indíttatásból, saját döntésből fakad, ugyanakkor a válaszadók több mint fele azzal is teljes mértékben vagy inkább egyetért, hogy az önkéntesség hátterében családi hagyományok húzódnak meg. A megkérdezettek közel háromnegyede (73,1 százaléka) nem értett egyet azzal az állítással, hogy nehéz megérteni, valaki miért végez önkéntes tevékenységet.

A magyar lakosság többsége tehát úgy gondolja, hogy az önkéntesség mögött egyéni tényezők, motivációk húzódnak meg, melyek egyéni szinten felfejthetők, és melyek sok esetben a családi hagyományokból, nevel-

tetésből erednek. Ugyanakkor az egyéni motivációknak sokkal nagyobb terepet szántak a megkérdezettek az önkéntes indíttatás tekintetében, mint a családi hatásoknak.

Az önkéntesség egyéni, illetve társadalmi szintű hozadékaira vonatkozóan a következő állításokat tettük:

*Az önkéntes tevékenység által új ismeretekre, tudásra tehetünk szert.*

*Akinek egyszer segítenek, az másokon is segíteni fog.*

*Aki önkénteskedik, az jó példát mutat.*

*Az önkéntes tevékenység által jobbá válhat a környezetünk (a világ).*

Tízből kilenc válaszadó egyetértett az önkéntes tevékenység azon egyéni hozadékával, miszerint általa új ismeretekre, tudásra tehet szert az önkéntes. Azzal a mind egyéni, mind társadalmi szinten jelentkező haszonnal is egyetértett a megkérdezettek közel háromnegyede (73,1 százaléka), hogy az önkéntes tevékenység egyfajta multiplikátor vagy továbbgyűrűző hatású, vagyis akinek ily módon segítenek, az másoknak is segíteni fog, és így tovább. Az önkéntesek kedvező mintaadó hatását a válaszadók 92,7 százaléka elismerte, és még ennél is többen (93,4 százalék) osztották azt a véleményt, miszerint az önkéntesség által jobbá válhat a környezetünk is.

A társadalom elsöprő többsége pozitívan viszonyul az önkéntességhez, és elismeri annak egyéni szinten jelentkező kedvező hozadékait, csakúgy, mint továbbgyűrűző, a környezetünk és a társadalom egészében jelentkező pozitív hatásait.

Az önkéntes tevékenység jellemzésére az alábbi állítások szolgáltak:

*Az önkénteskedésnek van a társadalomban presztízse.*

*Önkénteskedni csak a jó módúak szoktak.*

*Az önkéntes tevékenység helyi szinten szerveződik.*

A válaszadók mintegy kétharmada (65,5 százaléka) egyetértett azzal a véleménnyel, hogy az önkéntes tevékenységnek társadalmi presztízse van, ami – összhangban a fenti eredményekkel – az önkéntesség egyértelműen kedvező megítélését támasztja alá. A megkérdezettek döntő

hányada (87,2 százaléka) továbbá visszautasította azt az állítást, miszerint az önkénteskedés csak a jómódú emberekre lenne jellemző. Azzal az értéksemleges állítással pedig, mely szerint az önkéntes aktivitás jellemzően helyi szinten generálódik, a válaszadók háromnegyede (75,5 százaléka) egyetértett.

Az önkénteskedés tehát jellemzően helyi szinten szerveződő, magas társadalmi megbecsültséggel járó tevékenység a magyar lakosság nagy többsége szerint, melyet egyáltalán nem csak a jómódúakkal kötnek össze a megkérdezettek.

Az állami szerepvállalás lehetőségeivel kapcsolatban pedig az alábbi megállapításokról kellett véleményt nyilvánítaniuk a megkérdezetteknek:

*Az önkéntes tevékenység állami intézkedésekkel ösztönözhető.*

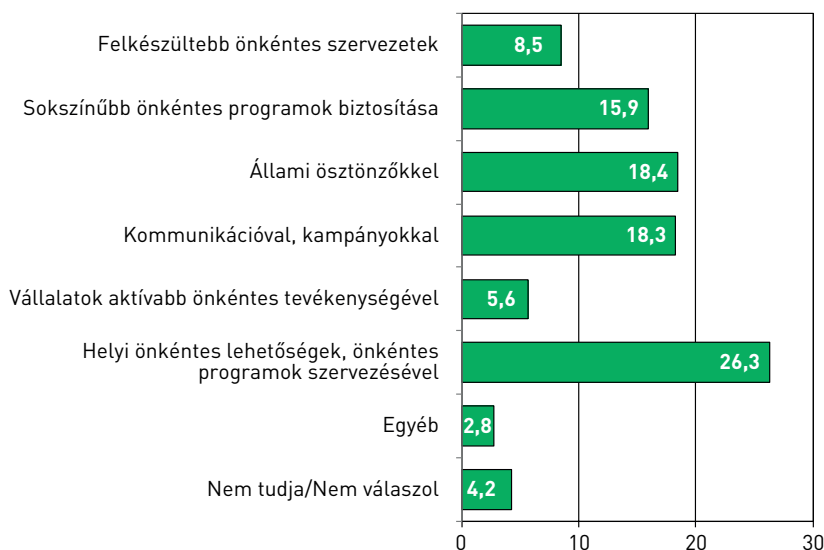
*Szükség lenne arra, hogy az állam intézkedésekkel ösztönözze az önkéntes tevékenységet.*

Az önkéntesség állami eszközökkel ösztönözhető – vallja a megkérdezettek 55,3 százaléka. Mindazonáltal, bár a válaszadók megosztottak voltak a tekintetben, hogy az állami szerepvállalás hatásos lehet-e e téren, annak kívánatosságával már a nagyobb részük egyetértett. Több mint kétharmaduk (68,2 százaléuk) inkább vagy teljes mértékben egyetértett azzal az állítással, hogy szükség lenne állami intézkedések meghozatalára az önkéntesség ösztönzése érdekében, ami mindenképpen egyértelmű jelzésnek tekinthető a döntéshozó felé az eddigi intézkedések folytatására, illetve kiterjesztésére.

A szociodemográfiai háttértényezők tekintetében elmondható, hogy az önkéntes tevékenység kedvező hozadékait, az ismeretszerzést, a példamutatást, a társadalomjavító hatást leginkább a jó anyagi pozícióban lévők emelték ki, és ugyancsak ők látták leginkább ösztönözhetőnek, illetve ösztönzendőnek az önkéntességet állami szerepvállalás segítségével. Mindazonáltal elmondható, hogy az önkéntesség szinte minden szociodemográfiai jellemző tekintetében rendkívül pozitív megítélésű a magyar társadalomban.

A válaszadóktól azt is megkérdeztük, milyen intézkedéseket tartának célravezetőnek a kormányzat és a civil szféra részéről, amikkel a hazai önkéntességet ösztönözni és fejleszteni lehetne.

**12. ábra. Ön szerint elsősorban hogyan lehetne a hazai önkéntességet fejleszteni? [%]**



Összhangban azzal a fent említett véleménnyel, miszerint az önkéntes programok nagyrészt helyi szinten szerveződnek, a megkérdezettek legnagyobb része, 26,3 százaléka a helyi lehetőségek szervezésével, fejlesztésével ösztönözné a hazai önkéntességet. 18,4, illetve 18,3 százalék volt ugyanakkor azon válaszadók aránya, akik központilag is fejleszthetőnek vélik a területet, állami ösztönzők, valamint kommunikációs kampányeszközök segítségével. A megkérdezettek 15,9 százaléka sokszínűbb önkéntes program-kínálatot tartana kívánatosnak a terület fejlesztése szempontjából, míg 8,5 százalék inkább az önkénteseket fogadó szervezetek fejlesztésében, felkészítésében látná a kitörési lehetőséget. A cégek önkéntes szerepvállalását a válaszadók 5,6 százaléka emelte ki, míg egyéb eszközt csupán 2,8 százalékuk tartana célravezetőnek.

A válaszok megoszlását elsősorban a megkérdezett anyagi helyzete differenciálta. Minél jobb anyagi pozícióban volt a válaszadó, annál inkább a sokszínű önkéntes programok, a cégek aktívabb szerepvállalását, illetve a felkészült fogadó szervezetek fontosságát hangsúlyozta,

míg az alacsonyabb anyagi státuszúakra az állami ösztönzők, valamint a kommunikáció, kampányok előtérbe helyezése volt inkább jellemző.

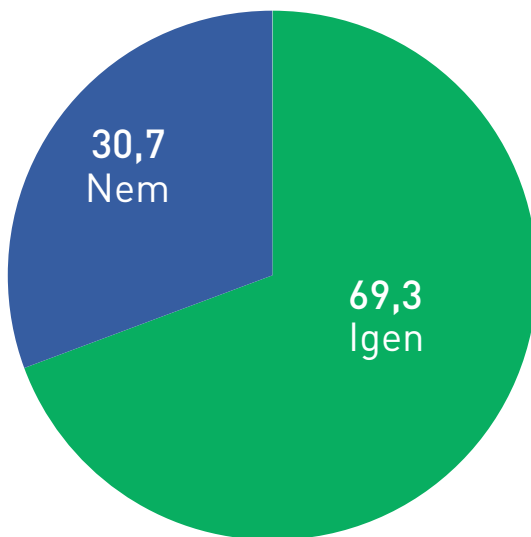
Minél idősebb volt továbbá a megkérdezett, annál inkább a helyi programok, lehetőségek megszervezését tartotta elsődlegesnek az önkéntesség fejlesztése szempontjából, illetve átlag feletti mértékben tartották célravezetőnek ezen eszközt a legfeljebb 8 osztályt végzettek, illetve a falusi lakosok is. A felsőfokú végzettségűek a helyi programok mellett a kommunikáció, a felkészült önkéntes fogadó szervezetek, valamint a cégek fokozottabb szerepvállalásának fontosságát emelték ki másoknál nagyobb arányban. A legfiatalabbak (18–29 évesek) pedig leginkább a sokszínű önkéntes program-lehetőségeket tartották fontosnak, akárcsak a tanulók, akiknek közel 45 százaléka emelte ki ezen tényező fontosságát. A fiatalok körében tehát rendkívül fontos, hogy az adott önkéntes tevékenység felkeltse érdeklődésüket, illetve lehetőségük legyen választani programok között, így e csoport megnyerése fokozottabb kommunikációs aktivitást igényel az önkénteseket foglalkoztató szervezetek részéről is.

## Jóteknonykodás

Közvélemény-kutatási fejezetünk utolsó részében az adományozással, jóteknonykodással kapcsolatos lakossági attitűdökkel foglalkozunk, ami bizonyos tekintetben ugyancsak az önkéntességgel rokonítható tevékenységet takar.

Tízből hét ember (a válaszadók 69,3 százaléka) szokott jóteknonykodni saját bevallása szerint. Összehasonlításként: a 2004-es országos önkéntes kutatás eredményei szerint pénzbeli támogatást a lakosság 65 százaléka, természetbenit pedig a megkérdezettek 50 százaléka nyújtott. Fontos tapasztalat, hogy az önkénteskedés különböző vonatkozásai egymással összefüggenek: azok körében, akik végeztek önkéntes tevékenységet az elmúlt évben, jóval gyakoribb a jóteknonykodási hajlandóság is: az önkéntesek több mint négyötöde (80,5 százaléka) szokott jóteknonykodni is.

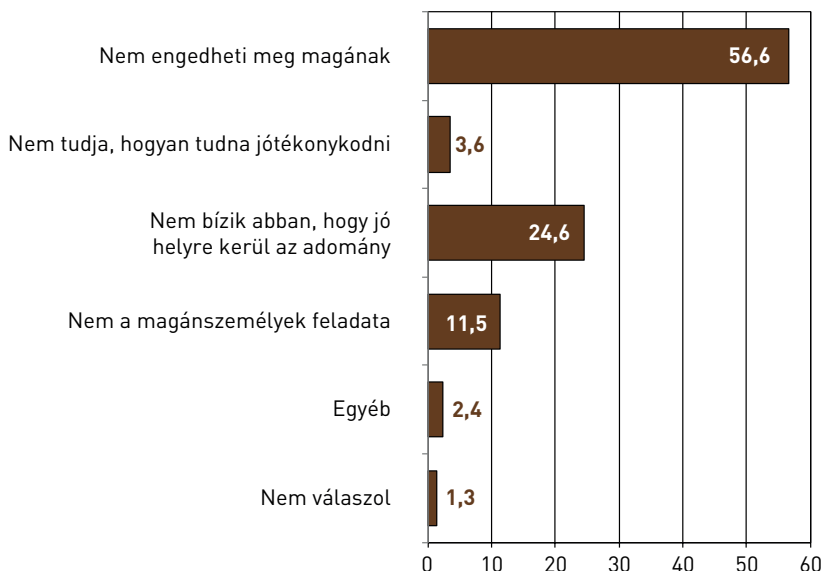
13. ábra. Szokott Ön jótékonykodni? (%)



A jótékonykodás – összhangban a korábbi országos kutatások eredményeivel (Czakó et al., 1995, Czike–Kuti 2005) – inkább a nőkre (75,5 százalékukra), mint a férfiakra (62,5 százalékukra) jellemző, továbbá az életkor növekedésével nő annak gyakorisága is (míg a 18–29 éveseknek 54,9, addig az 50 év felettieknek már 83,6 százaléka szokott jótékonykodni). A megkérdezettek jótékonykodási hajlamát továbbá jelentős mértékben meghatározza anyagi helyzetük: a jó anyagi pozícióban lévők esetében 10-ből 9 megkérdezettre jellemző a jótékonykodás, ugyanakkor a társadalomban meglévő szociális affinitást mutatja, hogy a magukat rossz anyagi státuszúnak tartóknak is több mint fele (51,6 százalékára) végez ilyen tevékenységet. A legalacsonyabb és a legmagasabb iskolai végzettségűek az átlagosnál hajlamosabbak a jótékonykodásra, míg foglalkoztatási státusz vonatkozásában a háztartásbeliek és a nyugdíjasok bizonyultak leginkább adakozó kedvűnek.

Mielőtt azonban tovább elemeznénk a magyarországi lakosság jótékonykodási szokásait, vessünk egy pillantást azokra, akikre nem jellemző a karitatív magatartás!<sup>6</sup>

**14. ábra. Elsősorban mi az oka annak, hogy nem szokott jótékonykodni? (azok körében, akik nem szoktak jótékonykodni, N=246, %)**

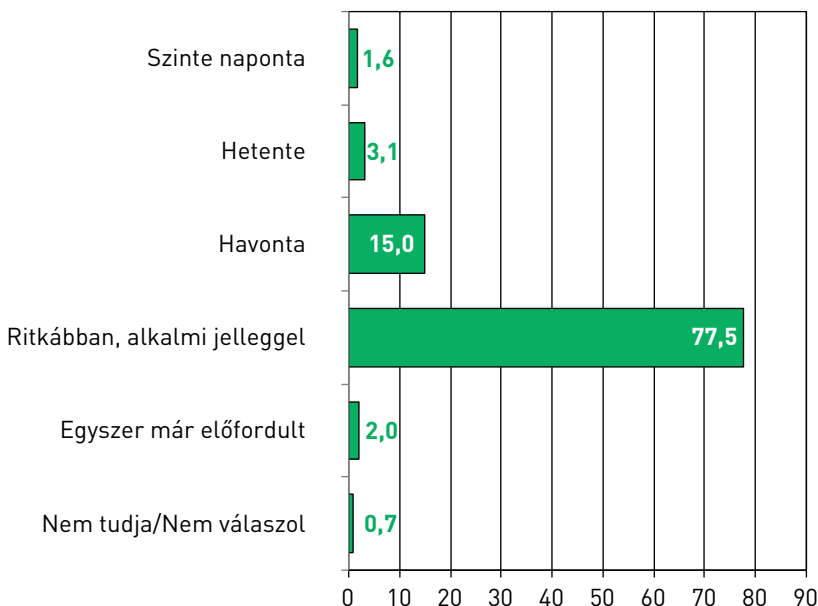


Azok, akik jellemzően nem adakoznak, többnyire (több mint felük) azzal magyarázzák ezt, hogy nem engedhetik meg maguknak. A nem jótékonykodók csaknem negyede továbbá nem bízik abban, hogy jó helyre kerülne az adománya. Ugyanakkor több mint egytizedük nem is tekinti azt saját feladatának, és elhanyagolható azok aránya, akik nem tudják, hogyan tudnának jótékonykodni, vagyis a nem jótékonykodók

<sup>6</sup> Az ennél a kérdésnél számba vett részsokaság tekintetében – az önkéntesekre vonatkozó kérdésekhez hasonlóan – mindazonáltal kisebb a megbízhatósági intervallum, és a hibahatár nagyobb lehet 3,8 százaléknál.

többsnyire határozott érveket sorakoztatnak fel a mögött, hogy miért nem adakoznak. Különösen a legfiatalabbak és az idősebbek indokolják azzal az adakozás hiányát, hogy anyagi kereteik nem engedik meg számukra azt, és minél alacsonyabb iskolai végzettségű volt a megkérdezett, annál inkább ezt a magyarázatot adta. Ugyanakkor érdekes módon inkább a jó anyagi helyzetűek magyarázták anyagi helyzetükkel a jótékonykodás hiányát, mint a rosszabb anyagi pozícióban lévők.

**15. ábra. Milyen gyakorisággal szokott jótékonykodni?** (azok körében, akik szoktak jótékonykodni, %)

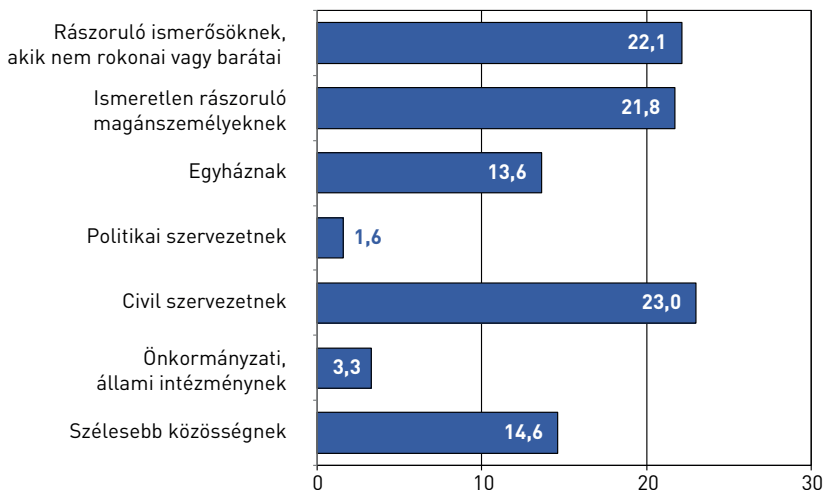


A valamilyen karitatív tevékenységet folytatók elsőprő többsége, 77,5 százaléka alkalmi jelleggel szokott jótékonykodni, 15 százalékuk havi rendszerességgel, míg kevesebb mint 5 százalékukra jellemző, hogy napi vagy heti szinten adományozna. A megkérdezettek 2 százaléka nyilatkozott úgy, hogy egyszer már előfordult, hogy jótékonykodott. Az eredmények tendenciájukban korrelálnak a 2004-es kutatás eredményeivel is, ami

szintén az alkalmi jellegű (de egy évben többször) adományozók többségét mutatta ki.

Havonta vagy annál gyakrabban inkább a legfiatalabbak (18–29 évesek) és még inkább a tanulók adakoznak, utóbbiaknak közel fele (47,2 százaléka) szokott ilyen gyakorisággal jótékonykodni. A jó anyagi helyzetűekre jellemzőbbnek tekinthető, hogy legalább havi rendszerességgel adakoznak: körükben több mint egyharmados az ilyen gyakorisággal adományozók aránya, míg ez a rossz anyagi helyzetűek egyötödére, a köztes anyagi pozícióban lévőknek pedig még kisebb hányadára igaz. Továbbá itt is jelentkezik a más típusú önkéntesség begyűrűző hatása: azok, akik önkéntes segítők, gyakrabban adakoznak, több mint egynegyedük minimum havi rendszerességgel.

**16. ábra. Főként ki(k)nek szokott adományozni?** (azok körében, akik szoktak jótékonykodni, két releváns említés együttesen, %)

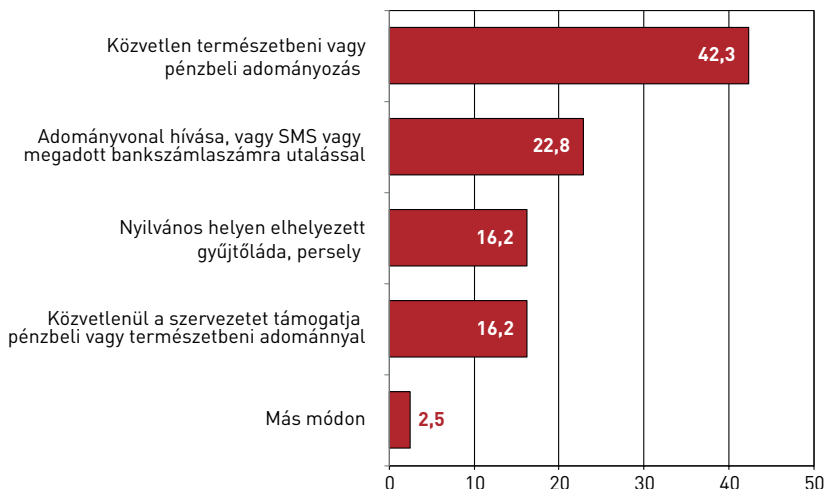


Az adományozók közel azonos arányban szoktak adakozni civil szervezeteknek, rászoruló ismerősöknek (akikkel sem baráti, sem rokon kapcsolatban nem állnak), illetve ismeretlen személyeknek. Ezek a célcsoportok teszik ki az adományozottak több mint kétharmadát (a válaszadók legfeljebb két célcsoportot említhettek). Ezenkívül jellemző még,

hogy a jótékonykodók a szélesebb közösségnek, illetve az egyházaknak adományoznak (14,6, illetve 13,6 százalékuk választja e célcsoportokat), és legkevésbé az önkormányzati és állami intézmények, valamint a politikai szervezetek az adományozás kedvezményezettjei.

A női megkérdezettek jellemzően ismerősöknek, civil szervezeteknek, illetve egyházaknak adományoztak. Az egyházak támogatása különösen a községekben jellemző adományozási forma, míg az ismerősök, illetve ismeretlen magánszemélyek számára nyújtott adományok inkább a fővárosi lakosokra jellemzőek.

**17. ábra. Főként milyen módon szokott adományozni?** (azok körében, akik szoktak jótékonykodni, két releváns említés együttesen, %)

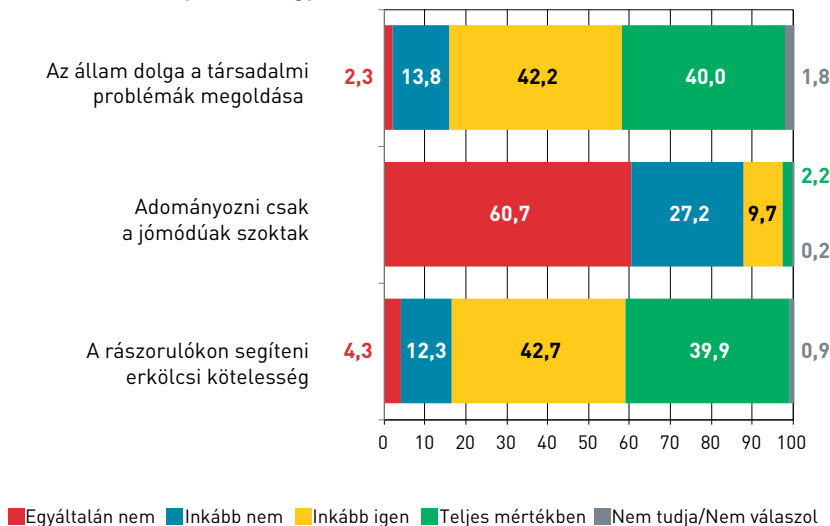


Az adományozók relatív többsége, 42,3 százaléka közvetlen pénzbeli vagy természetbeni adományozás útján jótékonykodik, de az adományvonal vagy SMS használata és a megadott bankszámlaszámra történő utalás is népszerű volt a megkérdezettek körében (22,8 százalékuk választotta e módjait az adományozásnak). Hasonló (egyaránt 16,2 százalékos) gyakorisággal szerepelt az adományozási formák között a nyilvános helyen elhelyezett gyűjtőláda és persely módszere, illetve az a mód, amikor az

adományozó közvetlenül az adott szervezet számára juttatja el adományát. Csupán a válaszadók 2,5 százaléka nyilatkozott úgy, hogy az említettekén kívül más módon szokta eljuttatni pénzbeli vagy természetbeni adományát.

A férfiak jellemzőbben közvetlen pénzbeli vagy természetbeni adományozás útján, illetve a szervezetek közvetlen támogatásával jótékonykodnak, míg a nők a férfiaknál gyakrabban választják az adományvonalak és SMS útján, valamint a nyilvánosan elhelyezett gyűjtőládák révén történő adakozást. A magasabban kvalifikáltak inkább a közvetlen adományozást, míg a többi karitatív módszert, különösen a nyilvánosan elhelyezett perselyt vagy gyűjtőládát inkább az alacsony iskolai végzettségűek választják. A rossz anyagi pozícióban lévők továbbá jellegzetesen az adományvonal és SMS, valamint a nyilvánosan elhelyezett gyűjtőládák útján adakoznak, míg az anyagilag jól szituáltak közvetlenül az adományozott vagy a szervezet részére történő adakozást preferálják.

18. ábra. Mennyire ért egyet az alábbi állításokkal?



Az adományozással kapcsolatban is megfogalmaztunk értékállításokat, melyekkel a megkérdezettek adományozással kapcsolatos attitűdjeinek felmérése volt a célunk. Ezek az állítások az alábbiak voltak:

*Az állam dolga a társadalmi problémák megoldása.*

*Adományozni csak a jómódúak szoktak.*

*A rászorulókon segíteni erkölcsi kötelesség.*

Az önkéntességre vonatkozó kérdésünkhöz hasonlóan, közel azonos arányban utasították el azt a feltevést, miszerint adományozni csak a jómódúak szoktak: a megkérdezettek 87,9 százaléka inkább vagy egyáltalán nem értett egyet ezzel az állítással. Legkevesbé a nők, a jobb anyagi helyzetben lévők és a 40 év feletti megkérdezettek, valamint a legmagasabb, illetve a legalacsonyabb iskolai végzettségűek értettek egyet azzal, hogy az adományozás a gazdagok szokása. A rossz anyagi helyzetben lévők, a fiatalabbak és a férfiak pedig felülreprezentáltak voltak az állítással egyetértők között.

Két másik kérdés az egyén, illetve az állam felelősségét érintette a rászorulókon való segítség és a jótékonykodás vonatkozásában. A megkérdezettek meglehetősen ellentmondásos módon viszonyultak ezen felelősségi kérdéshez, a társadalmi problémák megoldását egyfelől kizárólag az állam feladatának tartva, másfelől pedig az állampolgárok ezen a téren fennálló erkölcsi kötelezettségeit megállapítva. A válaszadók több mint négyötöde (82,2, illetve 82,6 százaléka) inkább vagy teljes mértékben egyetértett egyrészt azzal az állítással, miszerint a társadalmi problémák megoldása az állam dolga, másrészt azzal a véleménnyel is, mely erkölcsi, így minden állampolgár számára fennálló kötelezettségnek tartja a rászorulók segítségét.

A társadalmi problémák megoldását az állam feladatának tekintők között felülreprezentáltak voltak a rossz anyagi pozícióban lévők, míg a jobb anyagi helyzetűek átlag feletti mértékben vélekedtek úgy, hogy a rászorulókon való segítség erkölcsi kötelesség. Megfigyelhető volt továbbá, hogy a már önkéntesként tevékenykedők, valamint a valamilyen rendszerességgel jótékonykodók másoknál inkább egyetértettek a rászorulók támogatásának erkölcsi kötelezettségével, valamint kevésbé gondolták

úgy, hogy a rászorulóknak problémáinak megoldása az állam feladata volna (bár körükben is többségben voltak, akik szerint igen).

A jótekonysággal kapcsolatos attitűdkérdésekből is kirajzolódik tehát a magyar társadalom heterogén és valamelyest önellentmondó hozzáállása a tekintetben, hogy milyen mértékű szerepvállalást vár el az államtól, illetve milyen mértékű szolidaritást önmagától (Bernát 2009). Miként azt számos kutatás kimutatta (például Tóth 2010), Magyarországon rendkívül erős, bár egyes területeken csökkenő mértékű (Keller 2013) az állami szerepvállalás iránti elvárás – melyben mind történelmi, kulturális, mind pszichológiai, mind pedig szociológiai tényezők szerepet játszanak –, ugyanakkor alapvetően azok vannak többségben, akik szerint az emberek maguk felelősek sorsukért. Mindazonáltal a társadalmi szolidaritás tekintetében a nehéz helyzetűeken segíteni akarók vannak többségben (Bernát 2009), miként az a jelen kutatásból is kitűnik. Ez a valamelyest ellentmondásos, egyfelől paternalista, másfelől a szolidaritás fontosságát hangsúlyozó beállítódás tehát az önkéntesség kapcsán, az adományozás vonatkozásában is megjelenni látszik.



# A fókuszcsoportos interjúk tapasztalatai

Az önkéntes attitűdök feltérképezésére fókuszcsoportos interjúkat alkalmaztunk. A fókuszcsoportos interjúzás sok eleme még nincs kidolgozva ugyan tudományos igényességgel, azonban egyre gyakrabban használják tudományos alapkutatásoknál is ezt a módszert. A hagyományos interjútechnikával összevetve a fókuszcsoportos interjú fő megkülönböztető jegye, hogy az több személy egyidejű, interaktív kommunikációjával zajlik.

A fókuszcsoportos interjúzás legnagyobb erőssége az, hogy egyrészt a résztvevők egymásra is reagálnak, továbbfűzik gondolataikat, másrészt a konkrét válaszokon kívül fontos információkat hordozhatnak a csoportdinamikai sajátosságok, vagyis a konszenzusra való törekvés vagy éppen a kialakuló viták, a más válaszokhoz fűzött kommentárok, illetve gesztusok is. E módszer fő előnye tehát a sokrétű és gazdag információtartalom, ugyanakkor azt is érdemes megjegyezni, hogy egy egyéni interjúhoz viszonyítva kevésbé árnyalt és mélyreható képet nyújthat csak az adott személlyel vagy témával kapcsolatosan.

A kutatás során öt fókuszcsoportos interjút készítettünk, melyek az alábbi felosztást követték:

- egy önkéntes szervezőkből álló;
- egy budapesti és egy vidéki (miskolci helyszínen felvett) önkéntes;
- egy budapesti és egy vidéki (miskolci helyszínen felvett) lakossági csoport.

A fókuszcsoportos interjúk elkészítésére 2013. december 4-én, illetve 11-én került sor, átlagosan nyolc fő részvételével csoportonként (egy-egy csoportban hét, illetve kilenc résztvevő volt). A lakossági fókuszcsoport résztvevőit telefonon keresztül toboroztuk, melynek során szempont volt, hogy a szociodemográfiai tulajdonságok (például nem, életkor, iskolai végzettség) tekintetében minél heterogénebb csoport áll-

jon össze, másrészt pedig hogy elsősorban ne önkéntes segítők kerüljenek be. Az önkéntesekből álló fókuszcsoportok résztvevőit alapvetően az önkéntes pontok, illetve centrumok segítségével, az ő ajánlásaik alapján találtuk meg, így az önkéntesek egy-egy szervezeten keresztül kerültek be. Az önkéntes szervezőket pedig magukon a (véletlenszerűen kiválasztott, de ismert, hosszabb múltra visszatekintő) szervezeteken keresztül kerestük fel. Az önkéntesekből, illetve az önkéntes koordinátorokból álló csoportok esetében is arra törekedtünk, hogy a lehető legszínesebb csoportot állítsuk össze szakterületek (például környezetvédelem, szociális ügyek, művészet) tekintetében.

Kutatási témánk szempontjából alkalmasabbnak tűnt heterogén összetételű csoportok használata, ugyanis társadalmilag kevésbé érzékeny témáról van szó, melynek kapcsán kevésbé várható a vélemények elhallgatása vagy elmérgesedő helyzetek kialakulása. A heterogén csoportösszetételnek ugyanakkor nagy előnye, hogy az álláspontok, vélemények, tapasztalatok széles skáláját vonultatja fel, és kevésbé erős a konszenzusra törekvés, ami a homogén összetételű csoportokat gyakran jellemzi (Vicsek 2006).

Az interjúk három nagy tematikus blokkra tagolódtak. Az interjúalanyok első körben saját önkéntesélményeikről és -tapasztalataikról számoltak be, a második kérdésblokkban az önkéntességgel kapcsolatos attitűdökkel és motivációkkal foglalkoztunk, a harmadik kérdéscsoport pedig az önkéntesség társadalmi szerepének, jelentőségének felmérésére irányult. Ez utóbbi blokkban az önkéntesség fejlesztési lehetőségeire is kitértünk. Az alábbiakban tematikusan mutatjuk be a csoportos interjúk tapasztalatait.

## Az önkéntesség lehatárolása

Egy általános bemutatkozó kör után az önkéntesség meghatározása, lehatárolása volt a célunk, melynek során elsőként arra kértük az interjúalanyokat, hogy írják le az első szót, ami az önkéntességről eszükbe jut.

Mind a lakossági, mind pedig az önkéntesekből álló fókuszcsoportban az önkéntességgel kapcsolatos elsődleges szabad asszociáció a

segítségnyújtás volt. Ezenkívül a lakossági interjúalanyok elsősorban az önkéntes tevékenység olyan feltételeit említették, mint a szabad választás vagy az ellenszolgáltatás hiánya, de ezekben a csoportokban az is előfordult, hogy konkrét önkéntes- vagy segítségnyújtási formákat (például véradás, árvízvédelem), illetve karitatív szervezeteket (például Máltai Szeretetszolgálat, Ökumenikus Segélyszervezet) emeltek ki a résztvevők. Az önkéntes segítők közül álló fókuszcsoportok résztvevői már – valószínűsíthetően saját élményből táplálkozó – érzéseket, véleményeket is kapcsoltak az önkéntesség fogalmához, úgymint a jó érzés, szabadság élménye, a szabad idő hasznos eltöltése vagy ezen segítségnyújtási forma ritkasága. Az önkéntes szervezők önkéntességhez való hozzáállása tűnt a legdifferenciáltabbnak az asszociációk alapján. Válaszaik között nem volt átfedés, és többnyire saját viszonyulásukat (például felemelő, életforma, tisztelet, fejlődés) fejezték ki az önkéntes tevékenységhez, ami esetükben a munkájukkal is egybeesett.

Az önkéntes tevékenység lehatárolása kapcsán minden, az önkéntes segítséghez kapcsolódó fontosabb fogalmi jegy megjelent, úgymint az ellenszolgáltatás, fizetség hiánya, a saját akarat, választás követelménye, valamint a tudás, illetve idő felajánlása útján történő segítségnyújtás. Az önkéntes koordinátorok között előjött az önkéntesség egy mélyebb értelmezése is, mely egy mélyen gyökerező indíttatással, elköteleződéssel, nagyfokú alázattal és kompromisszumkészséggel kötötte össze az önkéntességet, ugyanakkor a többség az önkéntesség ennél hétköznapiabb értelmezéseit is ide tartozónak találta. A lehatárolás kapcsán dilemmaként merült fel az apróbb segítségnyújtások (például idős emberek átkísérése az úttesten), illetve a rendszeresség kérdése is. Mindemellett a szervezett keretek között zajló és az informális önkéntes segítség, valamint a célcsoportok (egy személy vagy csoport javára végzett tevékenység) mentén alakult ki vita a résztvevők között az önkéntesség lehatárolása kapcsán. Az interjúalanyok között egyik csoportban sem alakult ki konszenzus azt illetően, hogy milyen rendszerességű, szervezettségű, illetve milyen célcsoportok számára végzett segítségnyújtás számít önkéntes tevékenységnek. Mindazonáltal minden, a Nemzeti Önkéntes Stratégia önkéntes meghatározásában szereplő elem felmerült a fókuszcsoportos interjúk során, ami alátámasztja az önkéntesség ilyen jellegű, tágabb, a többség által osztott értelmezését.

## Önkéntes attitűdök, -motivációk

A lakossági interjúalanyok önkéntesekről alkotott képét egy játékos kérdés segítségével próbáltuk felmérni. A „Bemegyünk egy ajtón, amire az van írva »önkéntesek«, milyen embereket láttok magatok előtt?” kérdésre szinte minden megkérdezett a következő választ adta: átlagos, hétköznapi, nem különösebben jól szituált embereknek képzei az önkéntes segítők. Az önkéntesség az interjúalanyok szerint nemtől, kortól független tevékenység, melyhez különböző kedvező tulajdonságokat is kapcsoltak: az önkéntesek nyitott, nagylelkű, segítőkész és mély érzésű emberek a lakossági megkérdezettek szerint. Az önkéntes segítők megítélése tehát kifejezetten kedvező volt.

Azok a lakossági válaszadók, akik még nem önkénteskedtek – a közvélemény-kutatási eredményekkel összhangban – ezt elsősorban időhiánnyal indokolták. Több interjúalany azonban azért nem kezdett még ilyen aktivitásba, mert nem adódott rá lehetőség vagy nem hívták, viszont a jövőben szívesen részt venne önkéntes programokban, ami ugyancsak a tájékoztatás és kommunikáció jelentőségét támasztja alá az önkéntesség kapcsán. Mások ugyanakkor – a kérdést valamelyest eltávolítva maguktól – a társadalom általános elhidegülésével magyarázták a többség távolmaradását az önkéntes segítségnyújtástól.

Az arra vonatkozó kérdésre, hogy milyen indíttatásból kezd valaki önkénteskedni, a lakossági és az önkéntesekből álló fókuszcsoportok interjúalanyai mind egyéni tényezőket (segíteni akarás, belső indíttatás, hasznos szabadidő-eltöltés, személyes érintettség), mind pedig a külső, társas, illetve családi befolyást (családi hagyomány, barátok, körülmények) kiemelték, ugyanakkor nagyobb szerepet szántak a személyes motivációknak. Az önkéntes szervezők ismét árnyalt képet nyújtottak az önkéntesek indíttatásáról, valószínűsíthetően munkájuk során is számos különböző háttérű és indíttatású segítővel találkoztak már. Az önkéntes koordinátorok az alábbi önkéntes motivációkról számoltak be: segíteni akarás, tapasztalatszerzés, speciális érdeklődés, érintettség, társaságkeresés, tudatos felelősségvállalás, szocializáció, adott szervezetnél későbbiekben remélt munkavállalás, az önéletrajz színesítése és hasznos időtöltés.

Másik oldalról megközelítve az önkéntes motivációkat, arra is kitérünk, hogy mit gondolnak az interjúalanyok, mi az, amit egy önkéntes kap a tevékenységéért cserébe, miért érdemes önkéntesnek lenni. Mind-egyik fókuszcsoport résztvevői felsoroltak olyan individuális szintű tényezőket, mint a jó érzés, örömszerzés, az elégedettség és az önbizalom élménye, illetve a visszajelzés oldaláról a köszönet, hála, elismerés valamilyen formája, amit a segítettek fejeznek ki az önkéntesnek. Felmerült továbbá a közösségre találás, új ismeretségek kötése, a hasonló gondolkodásúak, a „hasonszórúek” társaságának megtalálása is mint az önkéntes tevékenység hozadéka. Az önkéntes interjúalanyok mindazonáltal az egyéni szinttől részben elvonatkoztatva a szélesebb környezeti, illetve társadalmi hasznot, jobbító hatást is megemlítették, és a vidéki önkéntesek nagy hangsúlyt fektettek a példaadásra is. Az önkéntes szervezők olyan, az úgynevezett új típusú önkéntességgel összefüggésbe hozható hasznot is kiemeltek, mint az adott szervezet működésébe való betekintés vagy az egyéni fejlődés, önismeret fontossága.

A fókuszcsoportos interjúk tapasztalatai egybecsengenek korábbi kvantitatív kutatások (a 2004-es önkéntes kutatás [Czike–Kuti 2005] és a 2010-es online kutatás [Czike–Szabóné 2010]) azon eredményével, miszerint az önkéntesek legfőbb motivációja az önkéntes aktivitás által kiváltott jó érzés. Mindazonáltal az interjúalanyaink által felvázolt motivációs struktúrában lényegesen kevesebb szerepet kaptak az úgynevezett hagyományos önkéntességhez, a szolidaritáson alapuló, humanitárius, társadalmi értékekhez kapcsolódó motivációk, és sokkal inkább előtérbe kerültek az úgynevezett új típusú, a személyes fejlődéshez, tapasztalatszerzéshez kötődő önkéntesértékek. Egyetértve a 2010-es vizsgálat megállapításával, jelen kutatásból is kirajzolódik, hogy „az önkéntesség még mindig értékvezérelt cselekvés, ugyanakkor az értékek már sokkal inkább kötődnek közvetlenül az egyénhez, mint a közösséghez” (Czike–Szabóné 2010, 21).

## Az önkéntességgel kapcsolatos tapasztalatok

Az önkéntesekből álló fókuszcsoporthoz – a személyes élményeken túl – arról is kérdeztük az interjúalanyokat, hogy hasznosnak találták-e munkájukat, értékelték-e, kaptak-e visszajelzéseket, esetleg jutalmat a szervezettől, amelynek segítettek. Minden megkérdezett hasznosnak találta önkéntesként végzett munkáját, és az interjúalanyok (főként a budapestiek) arról számoltak be, hogy mindenben segítséget kaptak szervezetüktől, vagyis szervezési oldalról kevésbé adódtak nehézségek. Ugyanakkor a többség úgy nyilatkozott, hogy nincs szüksége külső megerősítésre, és önkéntes tevékenységének legfőbb hajtóereje az, hogy visszajelzést kapnak azoktól, akiknek segítséget nyújtanak. Az egyik interjúalany úgy nyilatkozott, hogy az önkéntes segítséget követően mindig visszaköszön valami plusz új kapcsolatok, visszajelzések vagy tapasztalatok formájában, amik tízszeresen visszaadják a befektetett energiát.

Az önkéntesek és a szervezetek kapcsolattartásával, a szervezetek motivációs, illetve toborzási szokásairól az önkéntes koordinátorokat kérdeztük. Minden önkéntes szervező arról számolt be, hogy szoktak és fontosnak is tartják, hogy visszajelzést adjanak önkénteseik számára, ha van rá lehetőség, azonnal a helyszínen, de különböző rendszerességgel, illetve keretek között erre személyes találkozókra is sort kerítenek. A kapcsolattartás módja, illetve gyakorisága ugyanakkor egyénfüggő, napi, heti, havi vagy annál ritkább is lehet. Az önkénteseket fogadó szervezetek a kommunikáció és a visszajelzések változatos formáit alakították ki az e-mailes és telefonos kapcsolattartáson túl a közösségi média használatán át a közös ünnepségekig, illetve mentortalálkozókig. Az önkéntesek motivációjának fenntartását ezeken a személyes találkozókra és beszélgetésekre kívül különféle csapatépítő programokkal, képzésekkel, illetve apróbb ajándékokkal, figyelmességekkel (például karácsonyi ajándékként közös képek CD-re írása, facebookos programbeszámolókkal, képekkel, adventi csokoládé, szervezeti kitéző stb.) igyekeznek elérni.

Az általunk megkérdezett önkéntes szervezők egyébiránt arról számoltak be, hogy nagy az érdeklődés programjaikra, így nincs igazán szükségük toborzásra. Ha ezt mégis megteszik, közösségi portálokat, rádiócsatornákat vesznek igénybe, illetve személyes kapcsolatokon

keresztül toboroznak, de a legtöbb interjúalanyuk az volt a tapasztalata, hogy maguk az önkéntesek tudják a legtöbb újoncot behozni a szervezetbe.

## Az önkéntesség társadalmi szerepe

Abban minden fókuszcsoport alanyai egyetértettek, hogy fontos az önkéntesség, és fontos a társadalom számára, hogy minél többen önkénteskedjenek. A lakossági interjúalanyok az önkéntesség szerepét elsősorban abban látták, hogy olyan problémák megoldásában járjon közbe, amiket az állam egyedül nem tud megoldani. A lakossági megkérdezettek olyan, a társadalmi szolidaritással rokonítható tulajdonságok fejlesztését várták az önkéntesség kultúrájának fejlesztésétől, mint az emberség vagy az összetartás érzése, de felmerültek olyan praktikus szempontok is, mint a természeti katasztrófák megállításaiban játszott szerep. Az önkéntesek, illetve az önkéntes szervezők a társadalom jobbítása mellett az önkéntesség személyiségfejlesztő hatását is kiemelték, ami társadalmi méretekben ugyancsak a társadalmi szolidaritást növelheti. Egyes interjúalanyok hangsúlyozták, hogy a közgondolkodásban szerintük közönységi uralkodik, melyben nincs benne az, hogy tegyünk másokért. Ezen a mentalitáson változtathatna szerintük az önkéntesség tömegessé válása, társadalmi szintre emelése az empátia érzésének elterjesztése révén. A résztvevők szerint rendkívül fontos az önkéntes tevékenység társadalmi elismerése, üzeneteinek, értékeinek hirdetése, amiben az interjúalanyok nagy szerepet tulajdonítottak a médiának is.

Az interjúalanyok nagy többsége úgy vélte, hogy az ismerősökön keresztül történő, illetve személyes figyelemfelkeltés a legalkalmasabb módszer az önkéntesség népszerűsítésére. Ugyanakkor a figyelemfelkeltés a megkérdezettek szerint csak akkor lehet hatékony, ha konkrét ügyszö, helyhez kapcsolódik. Bár egy országos kampánynak is lehet helye a figyelemfelkeltő eszközök között, az interjúalanyok szerint a helyi közösségek mozgósítására is szükség van, illetve olyan konkrét ügyekre, célokra, amik mellé oda tudnak állni az emberek. Az önkéntesek szerint

fontos ugyanis, hogy ne fordulhasson elő az, hogy valaki segítene, de nem tudja, hogyan tegye, kihez forduljon.

A népszerűsítés konkrét eszközei között a lakossági, illetve önkéntes interjúalanyok elsősorban digitális médiaeszközöket említettek, úgymint televízióreklámok, kampányfilmek vagy a közösségi média felületei, de mások az írott média felületeit (például kerületi újság) vagy a plakátok szerepét is kiemelték. A lakossági résztvevőknél felmerült továbbá egy olyan javaslat is, mely az önkéntesség témakörét népszerű tv-műsorokba (például az *Éjjel-nappal Budapest* és a *Barátok közt* című műsort emelték ki a résztvevők) is integrálná, direkt vagy kevésbé direkt módon (például a műsor egyes szereplői önkéntes segítőnek mennének). A médiaüzenetek tartalmára vonatkozóan az önkéntes résztvevők kiemelték, hogy elsősorban pozitív üzenetekre lenne szükség a figyelemfelkeltés kapcsán, és kevésbé tartanak szerencsésnek a „szánalomkeltésre” bázisozó plakátokat, reklámspotokat. Az egyik interjúalany a következőképpen fogalmazta meg az önkéntességgel kapcsolatban eljuttatni szándékozott üzenetet: „Neked van szükséged erre az érzésre, hogy adni jó!”

Az önkéntesek, illetve önkéntes szervezők számos területet említettek, ahol az önkéntesség népszerűsítésének, fejlesztésének tere lehet: többen kiemelték a vállalati társadalmi felelősség (Corporate Social Responsibility, CSR) keretében végzett önkéntes programok jelentőségét, de felmerült a munkáltatói kedvezmények lehetősége is (például önkéntes tevékenység idejére nyújtott munkaadói járulékkedvezmény formájában). Az egyik önkéntes koordinátor részéről az az ötlet is felvetődött, hogy az önkéntes tevékenység valamilyen módon beleszámíthatna a későbbi nyugdíjjogosultságba. Egyes résztvevők szerint már az oktatásban is meg kellene jelennie az önkéntesség kultúrájának (melyet az interjúalany tágabban értelmzett, mint az iskolai közösségi szolgálat). Ugyanakkor többen felhívták a figyelmet arra, hogy az önkéntesség népszerűsítésével párhuzamosan elengedhetetlen a fogadó szervezetek felkészítése, fejlesztése, amihez a civil szervezetek anyagi támogatásának növelését is fontosnak tartották. Mindazonáltal egyes önkéntes résztvevők felvetették azt is, hogy a fogadó szervezetek részéről is a kínálat színesítésére lenne szükség az önkéntes aktivitás növelése érdekében.

## Jótekonyskodás

A rászorulókat megsegítését, a jótekonyskodást az interjúalanyok nagy része erkölcsi kötelességnek tekintette (a Máltai Szeretetszolgálat vezetőjének, Kozma atyának a szavait tolmácsolva az egyik résztvevő azt mondta: „Ha van felesleged, kötelességed megosztani a másikkal”). Minden megkérdezett egyetértett azzal, hogy nem csupán az állam feladata a rászorulókat megsegítése, és az állam nem tud minden problémát megoldani, illetve van, amikor a lokális megoldások, személyközi kapcsolatok, az egyéni felelősség kerül előtérbe. Ugyanakkor bár a megkérdezettek legnagyobb része azt gondolta, hogy aki megteheti, annak kötelessége jótekonyskodni, sokan rossz tapasztalatokat is szereztek a jótekonyskodás kapcsán. Ez főként a lakossági megkérdezetteknel okozott maradandó rossz érzést, akik konkrétan az úgynevezett koldusmaffia jelenségét is nevesítették, illetve azt a tapasztalatot vagy vélekedést, miszerint az adományok szerintük nem mindig kerülnek oda, ahova az adományozó szánja, vagy pedig másként használják fel azt (például „alkoholra költi”). Ezek a rossz élmények vagy beállítódások vélhetően sok mindenkit visszatartanak a karitatív tevékenységtől. Az önkéntes interjúalanyok ugyanakkor arra is felhívták a figyelmet, hogy véleményük szerint van egy olyan réteg, amely csak az országos megmozdulások során (például vörösiszap-katasztrófa) mobilizálható, ugyanakkor egyáltalán nem lebecsülendő tömeget alkotnak, és rájuk a jövőben is lehetne az ilyen kezdeményezések kapcsán számítani.



# Vállalati önkéntesség

A kutatás tárgyát képezte az önkéntesség egyik dinamikusan fejlődő ágának, a vállalati önkéntességnek a feltérképezése is, mely szektor fejlesztését fontos célként tűzi ki a Nemzeti Önkéntes Stratégia is. Egy vállalati vezetőkkel folytatott interjúsorozat segítségével a vállalatok önkéntes programokkal kapcsolatos attitűdjeinek, a programok megvalósulási gyakorlatainak felmérése volt a célunk, továbbá nem titkolt szándék volt az is, hogy impulzusokat nyerjünk arról, hogy milyen továbbfejlesztési lehetőségeket látnak a vállalatok e területen. Ennek megfelelően az interjúk során elsősorban a vállalati önkéntes programok tapasztalataival, illetve a cég motivációs, toborzási, egyéb megvalósítási technikáival, másrészt pedig a lehetséges kormányzati szerepvállalás kérdéskörével foglalkoztunk.

Az interjúalanyok kiválasztásánál fontos szempont volt, hogy mind magántulajdonú, mind pedig állami vállalatok bekerüljenek a mintába, továbbá változatos területeken tevékenykedő szereplők mondhassák el benyomásaikat a témáról. Mindazonáltal a résztvevők felkeresése során azt is szem előtt tartottuk, hogy az adott cég sok munkavállalót foglalkoztató, jelentősebb gazdasági súlyú szereplő legyen, amelynek egyrészt van ilyen programja, másrészt pedig jelentős befolyása lehet a szektor fejlődésére. 2014. január–február során 11 félig strukturált (vagyis előre elkészített, a főbb kérdéseket is tartalmazó vezérfonal alapján, de attól adott esetben el is térve) interjút készítettünk az alábbi vállalatok CSR-, illetve vállalati önkéntességért felelős vezetőivel:

- Coca-Cola HBC Magyarország Kft.
- E.On Hungária Zrt.
- IBM Magyarország Kft.
- Magyar Közút Zrt.
- Magyar Posta Zrt.

- Magyar Telekom Nyrt.
- MÁV Magyar Államvasutak Zrt.
- Microsoft Magyarország Kft.
- MVM Magyar Villamos Művek Zrt.
- Raiffeisen Bank Zrt.
- Tesco-Global Áruházak Zrt.

## Vállalati önkéntes programok és CSR

A megkérdezett cégek jellemzően a 2000-es évek során alakították ki önkéntes programjaikat, de akad olyan társaság, amelynél az 1990-es évekre nyúlnak vissza az ilyen jellegű kezdeményezések, és van, ahol az elmúlt években indították el az első pilotprogramokat. Az általunk felkeresett cégek változó mértékben tudják munkavállalóikat önkéntes programjaikba bevonni: van, ahol jelenleg a dolgozók 2 százaléka vesz részt az önkéntes programokban, míg egy vállalatnál a munkatársak fele is mobilizálható ilyen kezdeményezésekre. A vállalati önkéntességnek néhol kizárólagos gazdája, felelőse van, sőt valahol egy egész csapat foglalkozik CSR-, illetve fenntarthatósági kérdésekkel. Ez természetesen az adott cég nagyságától, létszámától is függ, de jellemző gyakorlat az is, hogy a kommunikációs osztály vagy a HR- és a PR-osztályok közösen kezelik a vállalati önkéntességgel kapcsolatos ügyeket.

A kép tehát a vállalati önkéntes programok kiépítettségét, szervezettőségét tekintve színesnek mondható, ugyanakkor hozzá kell tenni, hogy a vállalati önkéntesség hazánkban még közel sem mondható elterjedtnek, miként azt a Magyar Adományozói Fórum (MAF) 2011-es kutatása<sup>7</sup> is megállapította. A MAF (a nettó árbevételt tekintve a top 200 vállalatba tartozik) vizsgálata azt állapította meg, hogy a megkeresett cégek több mint kétharmada nem, illetve legfeljebb *ad hoc* jelleggel szervez önkén-

---

<sup>7</sup> <http://www.donorsforum.hu/hu/kutatasok/vallalati-onkentesség-magyarorszagon>, utolsó letöltés ideje: 2014. február 21.

tes programot munkavállalói számára. Bár az említett kutatás reprezentatívnak semmiképpen sem mondható (38 cég válaszolt a szervezet kérdéseire), azt azonban jól mutatja, hogy Magyarországon a vállalati önkéntesség még gyerekcipőben jár, és a legjelentősebb gazdasági szereplők körében sem magától értetődő a társadalmi felelősségvállalás ezen aspektusának a vállalat tevékenységébe történő beépítése.

A vállalati önkéntes programok alapelvei, célkitűzései általában a vállalat CSR- vagy fenntarthatósági stratégiájához illeszkedően, illetve abba integrált módon jelennek meg. Mindazonáltal több cégnek – elsősorban az államiak körében – nincs kifejezett CSR-stratégiája, ami nem az etikus, a társadalmi felelősséget, fenntarthatóságot középpontba helyező gondolkodás hiányát, mint inkább azt jelzi, hogy a fenntarthatóság érdekében tervezett vállalati viselkedés nem alkot egységes rendszert, így az önkéntes programok keretei is kevésbé lefektetettek.

A világos üzleti profilú vállalatok esetében többnyire már a CSR-stratégia meghatározza az elérni kívánt célcsoportokat vagy az önkéntes munka jellegét, de ez általában nem kizáró, hanem inkább iránykijelölő jellegű. Az egyik vállalat esetében például az aktív, egészséges életmód és táplálkozás, illetve a környezeti ártalmak csökkentése, két másiknál pedig a természettudományos és informatikai oktatás és segítség határozza meg a vállalatok felelősségvállalási profilját (támogatáspolitikáját és önkéntes tevékenységét egyaránt).

## Központi és munkavállalói kezdeményezések

A munkatársaknak – összhangban a 2011-es MAF-kutatás eredményeivel – általában van beleszólásuk abba, hogy milyen önkéntes tevékenységet végezzenek. Ugyanakkor e tekintetben döntő különbség jelentkezett a magántulajdonú, illetve az állami cégek között: az előbbiekre elsősorban a munkatársi kezdeményezések dominanciája, míg az utóbbira szinte kizárólag a központi szervezésű önkéntes programok jellemzőek. A vállalatok többsége tart központi szervezésű, nagy létszámú programokat, amelyek vagy az arra jelentkező önkéntes munkavállalóknak, vagy az

egész vállalat számára szerveződnek. Külső önkéntesek bevonása is első-sorban az ilyen nagyszabású, központi szervezésű programokra jellemző (például az egyik vállalat országos szemétyűjtési akciója).

Mindazonáltal az általunk kérdezett, magántulajdonban lévő vállalatoknál jellemző gyakorlat, hogy valamilyen belső pályáztatási és/vagy elbírálási rendszert fejlesztettek ki a munkavállalói kezdeményezések felkarolására. Ez többnyire azt jelenti, hogy a munkavállalók saját közösségük vagy egy szervezet javára megterveznek egy önkéntes programot, melyhez a vállalat egy erre kijelölt bizottsága, illetve a menedzsment, amennyiben támogatásra érdemesnek ítéli, fedezi az eszközkiadásokat, valamint lehetőséget kínál a munkavállaló számára, hogy munkatársai között csapatot toborozzon a program végrehajtására. Az elbírálás során általában előnyt élveznek a vállalat profiljába vágó kezdeményezések, de támogathatnak csapatépítő, rekreációs jellegű programokat is. Volt olyan vállalati interjúalanyunk, aki ezen munkatársi kezdeményezések magasan fejlett rendszeréről számolt be, ugyanakkor az egyik cégnél a pályázati rendszer csupán az önkéntes programokba bekerülők kiválasztására szolgál, és kevés szerepet kapnak az egyéni munkavállalói ötletek. A legtöbb esetben az ily módon megvalósítható programok száma vagy költségvetése felülről korlátos, így több vállalatnál egyfajta verseny is kialakul az önkéntes programokban való részvétel kapcsán.

## Motivációs eszközök

A vállalati önkéntes programokat az általunk megkérdezett vállalatoknál többnyire munkaidőben rendezik meg. Különösen igaz ez a központi szervezésű, nagy létszámú programokra, melyeken a munkavállalók igazoltan ott lehetnek, így az közvetetten munkaidő-kedvezménynek minősül. Több felkeresett cégnek mindazonáltal nincs központi protokollja az önkéntes programok szervezésére, tehát bár elvileg a programok nyitva állnak mindenki előtt, a közvetlen felettesen múlik, hogy elengedi-e az alkalmazottat, amennyiben azt munkaidőben rendezik. A menedzsereken egyébként más interjúalanyok szerint is sok múlik az

önkéntes programoknál. Sok helyen a vezetők a személyes értékelésnél figyelembe vehetik, illetve akár osztályuk teljesítményindikátorai közé is felvehetik az önkénteskedést, de ezt a menedzsment általában nem szabályozza központilag.

Az önkéntesség fejében nyújtott direkt munkaidő-kedvezményt mint motivációs eszközt a megkérdezett vállalatok közül kettő alkalmazza, az egyik két, a másik három napot fizetett, igazolt szabadnapot biztosítva az önkéntes tevékenység fejében. Ez azt is jelenti, hogy ha például az önkéntes munka a hét végére esik, a munkavállaló azt egy-egy szabadnappal helyettesítheti a munkaidejében. Ilyen típusú munkaidő-kedvezményt tervez bevezetni további két másik megkérdezett vállalat is a közeljövőben, mindazonáltal egy ilyen rendszer ellenőrizhetőségétől többen tartanak. A jelenleg is ezt a szisztémát alkalmazó cégek viszont nem számoltak be különösebb fennakadásról e tekintetben.

Bár a legjelentősebb motivációs ereje vélhetően a munkaidő-kedvezménynek van, a felkeresett vállalatok egyéb eszközöket is kifejlesztettek a munkatársak figyelmének felkeltésére. Az interjúalanyok szerint fontos faktor a motiváció fenntartásában, illetve ösztönző erejű az önkéntes programok utókommunikációja, vagyis hogy a szervezők, illetve a munkavállalók különböző felületeken megoszthatják élményeiket, tapasztalataikat beszámoló, fényképek segítségével. Ilyen célra legtöbbször a vállalati belső kommunikációs felületet, az intranetet, valamint a vállalat honlapját használják a cégek, de több cégnek van a CSR-t, illetve vállalati önkéntességet tematizáló Facebook-oldala is, ahova feltöltik az ilyen történeteket, képeket. Több vállalatnál a munkatársak köszönőlevelet is kapnak, illetve a program jellegétől függően az önkéntes program végén megbeszélik a tapasztalatokat.

Több társaság rendszeresen, évente értékeli kollégáit, megválasztja az év dolgozóit, mely díjak között a közösségért tett erőfeszítést is értékeli, ily módon elismerve az önkéntes tevékenységet, illetve az egyik vállalatnál „az év önkéntese” díjat is létrehoztak. Egyes cégeknél pedig a vezetők értékelésénél, természetesen a klasszikus üzleti szempontok mellett, figyelembe veszik a fenntarthatóság, a társadalmi felelősség érdekében végzett tevékenységet is, aminek része az önkéntesség is. Az egyik cég e tekintetben különösen innovatív eszközt választott: az a munkatárs, aki részt vesz a cég fenntarthatósági programjain, kezdeményezéseiben, illetve

önkéntes programjain, pontokat kap, amiket az első három helyezett nyereményekre válthat.

Az előbb felsorolt vállalati kezdeményezések mindazonáltal kevésbé az önkéntességre összpontosítottak, azoknak csupán egy elemét képezik, és inkább a vállalatok CSR-, illetve HR-szempontjait helyezik előtérbe. A legtöbb interjúalany egyetértett azzal, hogy az önkéntes programok kapcsán kevésbé az ilyen jellegű motivációs eszközök jelentősek (van olyan, amely ilyeneket tudatosan egyáltalán nem alkalmaz). A legmeghatározóbb e tekintetben multinacionális társaságok esetében az anyacégből hozott vállalati kultúra, valamint a vezetők hozzáállása, motiváltsága. Az egyik interjúalany például arról számolt be, hogy egy kanadai származású menedzserük az önkénteskedést természetesnek tartva rendszeresen elviszi munkatársait ilyen programokra. Vannak olyan vezetők, akik nemcsak elengedik, hanem akár jutalmazzák is munkavállalóikat, ha önkéntes programon vesznek részt, de léteznek olyanok is, akik el sem engedik őket. Erre vonatkozóan egyetlen vállalatnak sem voltak központi szabályozói, gazdasági szereplőkről lévén szó a nyereségérdekeltség e megfontolások felett áll.

## Hagyományos, illetve szakmai önkéntesség

A felkeresett társaságok többségénél elsősorban a hagyományosnak tekinthető önkéntes programok jellemzők, melyek során a dolgozók együtt könnyebb fizikai munkákat végeznek (például egy civil szervezetnél felújítási munka, kerítésfestés) vagy a szervezet működését segítik (például ételt osztanak a rászorulóknak, gyermekotthonokban programokat szerveznek az ott lakóknak). Ennél ritkább az úgynevezett *pro bono* önkéntesség, amikor a munkavállalók a szaktudásukat felhasználva támogatnak egy jó célt, szervezetet, szakmai és üzleti tapasztalataikat forgatják vissza valamilyen formában a társadalomba. A szakmai segítség nem csupán a dolgozók munkájához kapcsolódó szakmai ismeretek terjesztését jelenti, hanem olyan készségek átadását is lefedheti, amit

szakmai életútjuk során fejlesztettek ki (például folyamatmenedzsment, önéletrajzírás, állásinterjúval való viselkedés tapasztalatai). A szaktudáson alapuló önkéntesség változatos megnyilvánulási formáiról számoltak be interjúalanyaink, az infokommunikációs, információtechnológiai, energetikai ismeretek (iskolai képzés keretében, illetve felnőttek, civil szervezetek dolgozói számára történő) nyújtásától a szoftveradományozáson át a nonprofit szervezeteknek adott pénzügyi, projektmenedzsmentbeli, szervezetfejlesztési tanácsokig.

A *pro bono* önkéntesség elsősorban a magántulajdonú társaságokban jelent meg, az állami vállalatokra továbbra is döntően a hagyományos önkéntes munkavégzés jellemző, és szinte egyáltalán nem merült fel a munkavállalói tapasztalatok ilyen jellegű hasznosítása. Más piaci cégeknél ugyanakkor a fizikai jellegű önkéntes munka választása teljes mértékben tudatos. Nem egy interjúalanyunk arról számolt be, hogy főként a dolgozók részéről merült fel igényként, hogy a mindennapi munkájuktól eltérő jellegű, fizikai tevékenységet végezhesse önkéntes keretek között, ami egyrészt rekreációs, csapatépítő jellegű, másfelől pedig – szemben az irodai munkával – azonnal látható eredménnyel jár. Egyik interjúalanyunk pedig a vállalat gazdasági teljesítményének visszaesésével, a munkaterhek növekedésével magyarázta a szakmai önkéntes tevékenységek elmaradását, ami a csapatépítő tréningek számának visszaesésével megnövelte az igényt a tréningszerű, hangulatjavító, nagyobb csoportokat mozgósító önkéntes programokra.

Sok esetben a társaság támogatáspolitikája is összekapcsolódik az önkéntes programokkal, vagyis a pusztán támogatásnál magasabb, sokszor szakmai szintre helyezi a vállalat és a támogatott szervezetek együttműködését. Egyik interjúalanyunk így fogalmazott: „Lejárt már a kora azoknak az adományoknak, hogy aláírom a csekket, fotó, kezét fogunk, mosolygunk, aztán elmegyek, te csinálod a dolgod. Együtt csináljunk valamit!” A cégek már egyre inkább arra törekednek, hogy a nonprofit szervezetekkel való együttműködés kölcsönös, *win-win* jellegű legyen, vagyis mindkét fél számára előnyökkel járjon, például a támogatásért cserébe a szervezetek valamilyen szaktudást vagy megnyilvánulási területet kínálnak fel. Ilyen jellegű törekvések rajzolódnak ki a MAF legfrissebb (2013-ban felvett), a hazai vállalatok társadalmi befektetése-

inek trendjeivel foglalkozó kutatásából<sup>8</sup> is, mely az önkéntes programok kapcsán egyrészt az alkalmazottak intenzívebb bevonását, másrészt a vállalati, üzleti szempontok közvetlen beépülését jósolta a közeljövőre.

## Költségvetési kérdések

A vállalati önkéntes programok kiadási oldalán elsősorban a programok eszközigényéhez, valamint a szervezéshez, utazáshoz kapcsolódó költségelemek jelennek meg. Mindazonáltal nem szabad elfelejtkezni azon költségekről sem, amelyek abból adódnak, hogy a cég egy, illetve több napra elengedi munkavállalóját önkénteskedni, ezáltal az arra az időre nem – legalábbis közvetlenül nem – termel nyereséget a vállalat számára.

Egyes társaságok kísérletet tesznek arra is, hogy számszerűsítsék az önkéntes hozzájárulás értékét, mely már igen tudatos hozzáállást tükröz. Van, ahol ezeket az adatokat nem csupán a fenntarthatósági jelentés színesítésére használják fel, hanem ez alapján határozzák meg az önkéntességgel kapcsolatos vállalati szintű célkitűzéseket is (néhány cégek ezt úgy teszik, hogy meghatározzák az elérni kívánt önkéntesórák számát, máshol pedig az ez alapján számszerűsített, forintosított értéket tűzik ki célul). Jellemzőbb azonban, hogy inkább az önkéntes programokba bevont munkavállalók aránya alapján határozzák meg az e téren kívánatos továbbfejlődési irányokat.

Egyes állami, illetve magántulajdonú cégek között nagyságrendi különbségek is felfedezhetők az ilyen jellegű programokra fordított összegek tekintetében. Míg a vállalati önkéntes programok jellemző költségigénye évi néhány millió forint körüli, addig például az egyik állami vállalat által szervezett országos szemétygyűjtési akció maga több tízmillió forintba kerül. Ezek a különbségek többnyire abból adódnak, hogy az ilyen, állami cégek által életre hívott grandiózus programok

---

8 <http://www.donorsforum.hu/hu/kutatasok/hazai-vallalatok-tarsadalmi-befekteteseinek-trendjei-2009-es-2015>, utolsó letöltés ideje: 2014. február 21.

nagyságrendekkel több embert mozgatnak meg, az előbb említett akció például 60 ezer embert, amihez a többség külső önkéntesként csatlakozik. Az ilyen típusú programok a vállalati önkéntesség nagyobb fokú társadalmi szerepvállalással való összekapcsolódásáról szólnak, ami jelen keretek között a magántulajdonú cégek összefogásával vagy állami kezdeményezésekhez való kapcsolódásával (például amilyen a TeSzedd! kezdeményezés is) valósulhatna meg a piaci szférában, amelyekre egy interjúalanyunk javaslatot is tett.

Fontos azonban megjegyezni, hogy az általunk felkeresett társaságok döntő többsége nem csökkentette a vállalati önkéntes programokra szánt költségvetését a válság éveiben sem, sőt több cég a programok jelentős bővítését tervezi a következő években. Ez a tapasztalat egybevág a már korábban említett, MAF által készített 2013-as kutatás következtetéseivel is, miszerint a vállalatok társadalmi befektetései (beleértve támogatáspolitikájukat is) nem csökkentek automatikusan a gazdasági válság hatására, és a cégek fele munkatársainak az önkéntes programokba való intenzívebb bevonását tervezi.

## Az önkéntes programok kommunikációja

A vállalati önkéntes programok kommunikációja kapcsán érdemes megkülönböztetni a cég belső, illetve külső kommunikációját, ugyanis egészen más célt szolgálnak. A belső kommunikáció a munkatársak felé irányul, és alapvetően két célja van: egyrészt a programokra való figyelemfelhívást, toborzást, másrészt pedig az önkéntes programok utókommunikációját szolgálja. Az utóbbival kapcsolatban már említettük, hogy fontos szerepet játszik az önkéntes munkavállalók motivációjának fenntartásában, elősegíti az élmények közös megélését, közelebb hozza a munkavállalókat egymáshoz. A belső kommunikációs felületek az érintett cégek körében leggyakrabban az úgynevezett intranet (belső hálózatról működő kommunikációs felület), a saját honlap, a hírlevelek, valamint – ahol lehetőség van rá – a munkahelyen elhelyezett különböző

megjelenítő eszközök (például fali tévék), de a toborzás, illetve élmény-beszámolók céljára több cég használja a közösségi oldalakat is.

A külső kommunikáció ezzel szemben a kívülágnak szól, és célja elsődlegesen a vállalat imázsának, megítélésének javítása. A külső kommunikáció egyrészt a fogyasztóknak, másrészt azonban a cég partnereinek is szólhat, ugyanis az üzleti életben is egyre fontosabb a fenntarthatóság szempontja, ami a vállalat piaci megítélését is befolyásolhatja (például hogy az adott cég bekerül-e a Dow Jones Fenntarthatósági Indexbe). Valamilyen szintű külső kommunikációt minden megkérdezett cég folytat, saját honlapját vagy a közösségi média felületeit használva, illetve jelentősebb megmozdulások esetében sajtóközleményt ad ki. Mindazonáltal a magas reklámköltségek miatt – melyek akár az önkéntes programok összköltségigényét is meghaladhatják – a legtöbb vállalat nem költ az önkéntes programok országos népszerűsítésére. A sajtó ugyanis, bújtatott reklámnak minősítve, ingyen nem, csak hirdetési áron hajlandó beszámolni az önkéntes programokról (az önkéntes felajánlásokról sem tudósít), melynek kapcsán több interjúalanyunk is a média felelősségét vetette fel. Ugyanakkor azt az interjúalanyok döntő többsége fontosnak tartotta, hogy a vállalat, amennyire lehetséges, kiaknázza az önkéntes programokban meglévő kommunikációs, márkaépítési potenciált.

## Az önkéntes programok előnyei

Az önkéntes munkavállalók számára az előnyök egyrészt mindazon kedvező hozadékok, amelyek az önkénteskedéssel járnak, és amelyeket elsősorban a fókuszcsoporthoz tartozók elemzésénél tárgyaltunk: a segítség által kiváltott jó érzés, új tapasztalatok, ismeretek szerzése, önismeret, empátia, közösséghez tartozás élménye vagy éppen a munkavállalói közegben különösen jelentős, úgynevezett *burnout* (kiégési) jelenség megelőzése. Másrészt azonban az önkéntesek speciálisan a munkájukhoz kötődő előnyökben is részesülnek, amennyiben részt vesznek a vállalati önkéntes programokban: ilyenek az új ismeretségek, kapcsolatok

szerezése, ami akár a munkahelyi előrelépésben is szerepet játszhat, vagy a csapatszellem épülése, ami a munkavégzés hangulatára, hatékonyságára is kedvező hatást gyakorolhat. Ezen pozitív hozadékok jó részéről a vállalati megkérdezettek is beszámoltak.

A társaságok pedig egyrészt a munkavállalói szinten is jelentkező előnyökből, másrészt a cég megítélésének javításán keresztül profitálnak a vállalati önkéntes programokból. Szinte minden megkérdezett kiemelte e programok közösségformáló, a csapatszellemet erősítő jelentőségét, melynek révén egyfelől az együtt dolgozók közötti közösség, illetve a munkavégzés hatékonysága fejlődik, másfelől viszont a vállalati szintű kohéziót is erősítheti, ha olyan alkalmazottak végeznek együtt önkéntes munkát, szereznek közös élményt, akik egyébként nem együtt dolgoznak, nem ismerik egymást. Ugyanakkor van egy ennél lélektanilag összetettebb hatása is az önkéntes programoknak a megkérdezettek szerint. A legtöbb interjúalany kiemelte a társaság iránti elkötelezettség, lojalitás növekedését a programok hozadékaként. A dolgozók ugyanis az önmegerősítésre törekcszenek, arra, hogy büszkéek lehessenek a munkájukra, munkahelyükre. Vagyis ha azt tapasztalják, hogy a cégük visszaad valamit a közösségnek, jó ügy mellé áll, ráadásul ehhez a munkavállaló maga is hozzájárulhat, növelni fogja a dolgozó munkáltatója iránti elkötelezettségét. Egyik interjúalanyunk szerint különösen akkor lehetnek büszkéek cégükre az alkalmazottak, ha a programok alulról építkeznek, vagyis a munkavállalók saját kezdeményezéseiket hajthatják végre.

A vállalati önkéntes programok kapcsán ugyanakkor egy makroszintű hozadék is jelentkezik: a cég megítélésében bekövetkező javulás, ami, mint korábban említettük, üzleti jelentőségű, egyfelől a fogyasztói márka építése, másrészt pedig az üzleti megítélés szempontjából, ami a vállalat fenntarthatóság terén elért eredményeivel függ össze. A fogyasztói márka kedvező hozadékait így összegezte egyik interjúalanyunk: „Azt tapasztaltam, hogy a ... mindenkinek szigorú »kocka« hírnévként jelenik meg, amíg nem találkozott vele személyesen. A személyes találkozás pedig felnyitja a szemeket és az érdeklődést, sokkal jobban át tudjuk adni a technológiánk üzenetét, használatát.”

## Kormányzati ösztönzők szerepe

Az interjúk utolsó kérdésblokkja a kormányzati szerepvállalás lehetséges eszközeivel foglalkozott. Azzal minden megkérdezett egyetértett, hogy a kormányzatnak lehet, sőt bizonyos mértékig kívánatos is a szerepvállalása az önkéntesség fejlesztése terén. Az állami szerep kívánatos formáját azonban – egy kivétellel – minden interjúalany az ösztönzésben látta, és legtöbbször határozott ellenállás mutatkozott a kötelező jellegű, jogszabályi intézkedésekkel kapcsolatban. Egy átfogó eszköztár, illetve a területre vonatkozó stratégia megalkotását azonban több interjúalany is üdvözlölné (e tekintetben megfontolandó lehet a kormányzat vállalati társadalmi felelősségvállalással kapcsolatos stratégiájának kiegészítése a vállalati önkéntesség témakörével). Mindazonáltal a célok, célcsoportok, kívánatos üzenetek kialakítása, a stratégiai irányok kijelölése kapcsán a cégekkel való együttműködés és partnerség fontosságát is hangsúlyozták megkérdezettjeink.

Az interjúalanyok a tekintetben megosztottak voltak, hogy a Kormánynak gazdasági vagy pedig más típusú ösztönzőket kellene-e beépítenie a rendszerbe. Több válaszadó úgy vélte, hogy az államnak nem feladata gazdaságilag támogatni a cégek ilyen jellegű társadalmi felelősségvállalását, hiszen az *win-win* helyzetet eredményez mind a támogatott ügyek, szervezetek, mind pedig a vállalatok számára. Más megkérdezettek ugyanakkor minden típusú gazdasági segítséget, kedvezményt örömmel fogadnának, és úgy vélik, azok ösztönző erejűek lennének vállalatuk számára az önkéntes programok bővítésére. A programok bekerülési költségeinek közvetlen állami támogatását kevésbé, míg a közvetettebb gazdasági ösztönzőket inkább célravezetőnek tartanák a megkérdezettek. A legtöbbször az önkéntes programokhoz kapcsolódó adókedvezményeket (a munkavállalók önkéntességgel töltött óráira vonatkozóan) tartanák célszerű megoldásnak, amit az állam azon cégeknek biztosíthatna, amelyek munkaidő-kedvezményt adnak az önkénteskedők számára. A gazdasági eszközök között felmerült egy, kifejezetten a vállalatok CSR-tevékenységének támogatására létrehozandó pályázati kiírás ötlete is. Az egyik interjúalany pedig egy olyan pályázati kiírást vizionált,

melyre a civil szervezetek konzorciumként pályázhatnának, ahol piaci partnert is választhatnának maguk mellé.

A nem gazdasági típusú állami támogatás az interjúalanyok szerint egyrészt olyan jellegű szakmai segítség lehet, amely a vállalati önkéntes programok szervezésében, a civil partnerek, programok megtalálásában nyújtana támogatást a cégeknek. A szakmai segítség változatos formáit tartották elképzelhetőnek a válaszadók. Több társaság például elküldené az illetékes munkatársakat egy államilag támogatott önkéntes szervezői képzésre, de többen azt is el tudják képzelni, hogy külsős koordinátort, mentort fogadjanak, aki a szervezéssel kapcsolatos teendők ellátásában segítené a cégeket. Egyik interjúalanyunk egy olyan mentor *team*-et, illetve segítőt is látna szívesen, akik akár személyesen vagy az interneten keresztül összekapcsolnák a vállalatokat és a nonprofit szférát, illetve más szektorokat, valamint ötletekkel, tanácsokkal látná el a társaságokat a vállalati önkéntes programokról. Többen felvetették egy ilyen jellegű adatbázis, internetes portál létjogosultságát, amely egyrészt a vállalatok tapasztalatainak megosztását, másrészt pedig a civilekkel való kapcsolat-tartást szolgálhatná.<sup>9</sup> Az állam szakmai segítségét azonban nem minden megkérdezett támogatta. A vállalatok egy részénél – azonban korántsem mindegyiknél – tapasztalható egyfajta idegenkedés, ahogy az egyik interjúalanyunk mondta, „zsigeri ellenérzés” az állami kezdeményezésekkel, alkalmazottakkal kapcsolatban, és szívesebben fogadnának civil segítőt.

A vállalati javaslatok másik része inkább a szimbolikus eszközökre, gesztuspolitikára irányult. Az interjúalanyok egyfelől rendkívül fontosnak tartották, hogy a kormányzat partnerként kezelje őket, amennyiben valamilyen módon ösztönözni szeretné az effajta önkéntességet. Amennyiben lesznek például olyan kormányzati, az önkéntességet népszerűsítő kezdeményezések, amelyek mellé oda lehet állni, fontos, hogy a vállalatok is meg tudják mutatni magukat. Egyik interjúalanyunk például így nyilatkozott: „Partnerségben kellene együtt dolgoznunk, és a partnerséget ötször aláhúzni, nyolcszor bekarikázni. A partnerség arról szól,

---

9 Tudomásunk szerint a piaci szférában formálódik is ilyen kezdeményezés, ami, ha a kormányzat is kapcsolódna hozzá, nagyobb publicitást nyerhetne.

hogy minden szereplőnek egyformán legyen érdeke, egyformán legyen előnye a partnerségből.” Az egyik állami vállalati megkérdezett hasznosnak tartaná azt is, ha a cégek közösen is megvalósítanának önkéntes programokat, különösen az állami tulajdonú vállalatokat tekintve.

A szimbolikus eszközök másfelől az erkölcsi támogatásra vonatkoznak. Több interjúalanyunk is kiemelte, hogy ösztönző erejű lenne, ha a kormányzat kompetens politikusai, szakpolitikusai odaállnának egyes vállalati projektek mellé. Más interjúalanyunk az állami elismerés konkrétabb formáját javasolta megvalósítani: szerinte hasznos lenne például egy olyan pályázat létrehozása, amelyre már megvalósult vállalati önkéntes programokkal lehetne jelentkezni, a nyertes programok pedig valamilyen díjban részesülhetnének, miáltal egyrészt a cégek is megnyilvánulási területet nyernének, másrészt erkölcsi elismerést kapnának az állam részéről.

Egy interjúalanyunk ugyanakkor egy fontos szempontra hívta fel a figyelmet: az önkéntes programok fejlesztése során minden érintett partnernek egyszerre kell fejlődnie, vagyis nem elég, ha a vállalatokat ösztönözzük önkéntességre, hanem a nonprofit szervezeteket is fel kell készíteni az önkéntesek fogadására.

# Összegzés

Kutatásunkban az önkéntesség jelenlegi magyarországi helyzetéről igyekeztünk minél árnyaltabb pillanatfelvételt nyújtani saját kutatások (egy omnibuszos közvélemény-kutatás, egy fókuszcsoporthoz tartozó interjúsorozat, valamint egy vállalati vezetőikkel folytatott interjúsorozat) alapján, amit a szakterület tendenciáinak és változásainak pontosabb feltérképezése érdekében kiegészítettünk a főbb, korábbi kutatások eredményeinek áttekintésével.

Felmérésünk szerint 2013-ban a magyar lakosság csaknem egyharmada végzett önkéntes tevékenységet formális vagy informális módon. Amennyiben a Nemzeti Önkéntes Stratégiában megfogalmazott indikátort – miszerint cél, hogy a felnőtt lakosság legalább 25 százaléka, minimum egy alkalommal „felkészült önkéntes programokban” vegyen részt – a stratégia „önkéntesség” meghatározása alapján értelmezzük, ez az arány meghaladja az indikátorban meghatározott szintet.

A korábbi országos önkéntes kutatások az önkéntesség változó mértékét mutatták ki a magyar társadalomban, amit az alábbi táblázatban foglaltunk össze.

| Önkéntesek aránya Magyarországon a különböző kutatások szerint |                           |                                     |                           |                           |
|----------------------------------------------------------------|---------------------------|-------------------------------------|---------------------------|---------------------------|
| Czakó et al.<br>(1995)                                         | Czike–Kuti<br>(2005)      | Európai<br>értékvizsgálat<br>(2008) | KSH<br>(2011)             | Századvég<br>(2014)       |
| 17 százalék                                                    | 39,6 százalék             | 10,8 százalék                       | 28,4 százalék             | 32,6 százalék             |
| [18 év felettiek]                                              | [14 év felettiek]         | [18 év felettiek]                   | [15–74 évesek]            | [18 év felettiek]         |
| formális és<br>informális                                      | formális és<br>informális | csak<br>formális                    | formális és<br>informális | formális és<br>informális |

A jelen kutatásban mért egyharmados arány a tíz évvel korábbi országos önkéntes kutatáshoz képest némi visszaesést mutat az önkéntesek arányában,<sup>10</sup> ugyanakkor nagyobb önkéntes aktivitásra utal, mint a 2011-es KSH-felmérés. A 2004-ben mért arányokhoz képesti csökkenésnek számos oka lehet, például magyarázó tényezője lehet a 2008-tól begyűrűző gazdasági válság, mely az embereket sokkal inkább a saját gondjaik felé terelheti – mindazonáltal a válság önkéntességet csökkentő hatására nincsenek egyértelmű elméleti bizonyítékok. A mögöttes okok feltárása további összetett vizsgálatokat igényelne. Az adatsorokból viszont kirajzolódik, hogy a rendszerváltás óta jelentős mértékben nőtt az önkéntes segítők száma, aminek vélhetően a 2001-es önkéntesség nemzetközi éve és egyes kormányzati intézkedések is nagy lendületet adtak.

Kvantitatív vizsgálatunkból az önkéntesség alábbi profilja rajzolódott ki: a tipikus önkéntes 2013-ban fiatal, iskolázott, jó anyagi helyzetű, budapesti lakos. Az eredmények a tekintetben korrelálnak a korábbi kutatási eredményekkel, hogy a magasan kvalifikált, magas társadalmi státuszú, jómódú megkérdezettek felülreprezentáltságát mutatja az önkéntes segítők között. Ez egyébként nem tükröződik az önkéntesekről alkotott képben: miként arra a lakossági megkérdezettekben álló fókuszcsoporthoz interjúk rámutattak, a válaszadók szinte egyhangú véleménye szerint az önkéntesek átlagos társadalmi státuszú, kinézetű hétköznapi emberek.

Az önkénteskedés tekintetében is kirajzolódó települési lejtő tapasztalata azonban eltérő eredmény a 2004-es, illetve a 2011-es KSH-felméréshez képest, melyek a községekben élők között mutatták ki a legmagasabb önkéntesarányt. Az önkéntesek fiatal korstruktúrája pedig eltérő életkori megoszlást mutat a KSH-kutatáshoz képest, ami kissé öregedő korstruktúrát jelzett.

Az önkéntes indíttatás az önkéntesek kétharmadánál hitből, meggyőződésből, az önkéntes tevékenységnek az egyént jobbító tulajdonságából, valamint a közösségi hatásból táplálkozik. Ez az eredmény arra utal, hogy a magyarországi önkéntesek motivációs struktúrájában továbbra is a hagyományos típusú (az értékek, a közösség meghatározó szerepére

---

10 Ismét felhívjuk a figyelmet arra, hogy a 2004-es országos kutatás a 14 éven felüli, míg jelen kutatás a 18 év feletti magyar lakosság körében vizsgálódott.

épülő), és kevésbé az új típusba sorolható motivációk (például tapasztalatszerzés, új ismeretségek kötése) jellemzők. A megkérdezettek többsége ugyanakkor úgy gondolta, hogy az önkéntesség mögött döntően egyéni motivációk húzódnak meg, és kevésbé a külső, például családi hatások meghatározók.

Fókuszcsoportos interjúink alanyai – kvantitatív kutatásunk eredményeihez hasonlóan – az önkéntes tevékenységgel kiváltott jó érzést emelték ki a legfontosabb önkéntes motivációként, mindazonáltal a fókuszcsoportos interjúk során nagyobb hangsúlyt kaptak az egyénhez kapcsolódó hozadékok (például személyes fejlődés, ismeretségek kötése), mint a hagyományos, közösségi motivációk.

Az önkéntesek mellett a nem önkéntesek motivációiról is megpróbáltunk képet alkotni. A 2013 során nem önkénteskedők az önkéntes segítségtől való távolmaradásukat elsősorban azzal magyarázták, hogy nem volt rá idejük, másodsorban pedig azzal, hogy maguk is támogatásra szorulnak. Ugyanakkor jelentős azok aránya is, akik még vagy nem gondoltak rá, vagy nem találták meg a megfelelő lehetőséget. A nem önkénteskedők egyötöde ugyanakkor tervezi, hogy a jövőben önkéntes aktivitásba kezd, ami jól mutatja az ebben a csoportban meglévő potenciált.

Az önkéntesek döntő többsége (közel kétharmada) alkalmi jelleggel, de évente többször önkénteskedik, és ugyanennyien jelentették azt is, hogy számukra mindegy, hogy ismerős vagy ismeretlen személynek segítenek. Ez a hozzáállás mindazonáltal nem tükröződik a ténylegesen megvalósuló önkéntes segítségben, ugyanis az önkéntesek háromnegyede olyan ismerősöknek segít, akik nem rokonai vagy barátai. Az önkéntes segítők jellemzően (közel felük) szociális, illetve környezet- és állatvédelmi jellegű tevékenységet folytatnak, és kevésbé volt jelentős az egyházi, településfejlesztéshez vagy a kulturális-oktatási területen segítők részaránya a korábbi kutatásokhoz képest, mindazonáltal az alacsony elemszám e tekintetben óvatosságra int.

Mind kvantitatív, mind kvalitatív vizsgálataink tapasztalata szerint a magyar lakosság fontosnak és fejlesztendőnek tartja az önkéntességet, mely hozzájárulhat a társadalom jobbításához, illetve személyiségfejlesztő és a társadalmi szolidaritást növelő hatású.

A közvélemény-kutatás során feltett attitűdkérdésekből az rajzolódott ki, hogy a magyar lakosság elsőprő többsége pozitívan viszonyul az

önkéntességhez, magas társadalmi presztízsű tevékenységnek gondolja, és elismeri annak egyéni szinten jelentkező kedvező hatásait, csakúgy, mint továbbgyűrűző, társadalmi szinten megjelenő pozitív hozadékait. Az önkéntesség a válaszadók többsége szerint állami eszközökkel ösztönözhető, és több mint kétharmaduk szerint ösztönzendő is. A legtöbben azonban – összhangban a fókuszcsoporthoz tartozó interjúk vonatkozó kérdésére adott válaszokkal – a helyi programok szerepét hangsúlyozták a lehetséges fejlesztési eszközök között. Sokak szerint mindazonáltal az állami ösztönzők, illetve kommunikációs kampányok is megfelelő eszközök lehetnek a hazai önkéntesség fejlesztésében, de számos megkérdezett a fogadó szervezetek feladatait (felkészültebb szervezetek, sokszínűbb programok) is kiemelte.

Kutatásunkban érintőlegesen foglalkoztunk a jótevékenységgel is mint az önkénteskedés hagyományos formájával. Kvantitatív felmérésünk tanúsága szerint 10-ből 7 felnőtt magyar lakos szokott jótevékenységet valamilyen formában. Fontos tapasztalat, hogy az önkéntesek körében magasabb a jótevékenységi hajlandóság is: körükben 10-ből 8 megkérdezett adakozott. A jótevékenység – összhangban a korábbi kutatási tapasztalatokkal – inkább a nőkre, mint a férfiakra jellemző, továbbá a jómódúak is hajlamosabbak az adományozásra, mint rosszabb anyagi helyzetben lévő társaik. Az életkor növekedésével kutatásunk szerint nő a jótevékenység gyakorisága is. Aki nem jótevékenykedik, ezt többnyire azzal magyarázza, hogy nem engedheti meg magának, de jelentős az aránya is, akik nem bíznak abban, hogy jó helyre kerül az adományuk.

Az adományozók – hasonlóan az önkéntesekhez – döntően alkalmi jelleggel, de évente több alkalommal adományoznak, és közel hasonló arányt képviselnek az adományozottak között a nem rokon vagy barát ismerősök, az ismeretlen rászorulóknak, illetve a civil szervezetek (a célcsoportok teszik ki az adományozottak több mint kétharmadát). Az adományozók relatív többsége közvetlen módon adakozik, de jelentős az adományvonal vagy SMS útján jótevékenykedők aránya, majd ezt követi a hasonló hányadot képviselő, a nyilvánosan elhelyezett gyűjtőpontok révén, illetve a közvetlenül a szervezetet támogató adományozók. A megkérdezettek nagymértékű társadalmi szerepvállalást várnak el ugyan az államtól, azonban úgy vélik, a rászorulóknak való segítség egyéni kötelesség is. Ez az ellentmondásos hozzáállás tünt ki a fókuszcsoport-

tos interjúkból is, melynek során az interjúalanyok mind az állam, mind pedig az egyének nagyfokú felelősségét hangsúlyozták a jótékonykodás kapcsán.

A kutatásban nagy hangsúlyt fektettünk mindemellett a vállalati önkéntesség témakörére, mely főként az utolsó kutatási részben, a vállalati vezetőkkel folytatott interjúsorozatban kapott szerepet, de a közvélemény-kutatás során is foglalkoztunk a kérdéssel. Kvantitatív vizsgálatunk szerint a felnőtt magyar lakosság több mint egyötödének munkahelyén be lehet kapcsolódni önkéntes programokba, és különösen a felsőfokú végzettségű, jó anyagi helyzetűek esetében fordult ez elő. Mindazonáltal a lakosság körében nagy a fogadókészség az ilyen programok iránt: a megkérdezettek csaknem háromnegyede inkább vagy nagyon fontosnak tartja, hogy a vállalatok önkéntes programokat szervezzenek munkavállalóik számára.

Az általunk felkeresett 11 állami, illetve magántulajdonú vállalat lényegesen eltérő gyakorlatot folytat a vállalati önkéntes programok kiépítettségét, jellegét tekintve. A munkatársaknak a legtöbb cégnél van beleszólásuk abba, hogy milyen jellegű önkéntes tevékenységet végezzenek. A magántulajdonú, illetve állami vállalatok esetében azonban döntő különbségként tapasztaltuk, hogy míg a piaci társaságoknál a munkatársi kezdeményezések dominanciája, illetve változó mértékben ugyan, de a szakmai jellegű vállalati önkéntes programok megjelenése, egyes esetekben szinte kizárólagossága is jellemző volt, addig az állami cégek-nél inkább a központi szervezésű, illetve főként a klasszikus, könnyebb fizikai munka jellegű önkéntes tevékenységek jellemzők. Azt is meg kell ugyanakkor jegyezni, hogy az állami vállalatok az általuk megvalósított, központi szervezésű programokra – mivel általában sok embert mozgatnak meg, például országos szemétszedés – jellemzően nagyságrendileg nagyobb forrást fordítanak, mint piaci társaik.

A vállalati önkéntes programokra jellemzően munkaidőben kerül sor, azonban a cégek többségénél a közvetlen felettes hozzáállásától, motiváltságától függ, hogy azokra elengedi-e beosztottjait. Egyes magántulajdonú társaságoknál ugyanakkor jellemző gyakorlat, hogy a munkatársak önkéntes tevékenységét fizetett, igazolt szabadnap nyújtásával ismerik el akkor is, ha az önkéntes program munkaidőn kívülre esik. Ezenfelül is sokféle motivációs eszközt alkalmaznak a cégek munkatársaik érdeklő-

désének felkeltésére, mindazonáltal az önkéntes programok népszerűségét, beépültségét inkább az anyacégből hozott vállalati kultúra, valamint a menedzsment hozzáállása határozza meg.

Az önkéntes programok előnyeként az interjúalanyok egyfelől közösségformáló, csapatszellemet erősítő jellegüket emelték ki, valamint a munkavállalók cégük iránti elkötelezettségének növekedését említették. Másfelől e programok kedvező hozadékának tartották a megkérdezettek azt is, hogy azokon keresztül a vállalat üzleti és fogyasztói megítélése is javul. Abban az interjúalanyok többsége egyetértett, hogy lehet helye az állami ösztönzőknek a területen, abban viszont megosztottak voltak, hogy annak gazdasági formája (például pályázati források vagy adókedvezmények) vagy pedig inkább a szakmai (például támogatott önkéntes szervezői képzés), illetve szimbolikus támogatás lenne-e kívánatos. Ez utóbbi vonatkozásában többen a partnerség fontosságát hangsúlyozták a vállalatok és a kormányzat kapcsolatában.

Kutatási eredményeinkből látszik tehát, hogy az önkéntesség hazánkban pozitívan megítélt, magas társadalmi presztízsű tevékenységnek számít. A rendszerváltoztatást követően az önkéntes tevékenység egyre népszerűbbé és elterjedtebbé vált, a lakosság többsége mára be tudja azonosítani, körül tudja határolni, hogy mit jelent önkéntesnek lenni. Ugyanakkor elemzésünkéből – akárcsak a korábbi kutatásokból – az is látszik, hogy az önkéntesek között felülreprezentáltak a jómódú, magas iskolai végzettségű, magas társadalmi presztízsű rétegek. Az önkéntesség területén ennél fogva, amennyiben – összhangban a Nemzeti Önkéntes Stratégiában megfogalmazottakkal – az önkéntességet a hátrányos helyzetű csoportok társadalmi integrációja szempontjából is lehetséges eszköznek tekintjük, további fejlődési lehetőségek rajzolódnak ki. Az önkéntesség további fejlesztésében – kutatási eredményeink szerint – a lakosság mind az állami eszközöknek, mind pedig az önkénteseket fogadó szervezetek fejlesztésének, felkészítésének szerepet szán.

# Utószó

Ezúton szeretnénk köszönetet mondani mindazoknak, akik a jelen kutatás létrejöttét segítették, abban bármilyen formában részt vettek; kiemelve azokat, akik a fókuszcsoporthoz tagjaiként véleményeikkel, javaslataikkal hozzájárultak ahhoz, hogy az önkéntességről alkotott képet árnyaltabban szemlélhessük. Külön köszönetet mondunk azon vállalatoknak, melyek társadalmi felelősségvállalással kapcsolatos stratégiájának egyes részleteibe betekinthettünk, megosztották velünk vállalati önkéntes programjaik tapasztalatait: Coca-Cola HBC Magyarország Kft., E.On Hungária Zrt., IBM Magyarország Kft., Magyar Közút Zrt., Magyar Posta Zrt., Magyar Telekom Nyrt., MÁV Magyar Államvasutak Zrt., Microsoft Magyarország Kft., MVM Magyar Villamos Művek Zrt., Raiffeisen Bank Zrt., Tesco-Global Áruházak Zrt.

Hisszük, hogy az önkéntesség a társadalomban meglévő felelősségtudat, az egymás iránt, a közösségért való segítő szándék kifejeződése, a társadalom belső erőforrása, amely hozzájárul a közjó megvalósulásához. Mi más is lehetne feladatunk, mint a jelen kutatás révén szerzett új adatok, információk és javaslatok felhasználásával ennek előmozdítása.

2014. február

*Kisgyőri Roland*  
főosztályvezető



# Irodalom

- Bartal Anna Mária 2009: *Önkéntesek és nem-önkéntesek jellemzői a 2008. évi Európai Érték Vizsgálat alapján*. <http://www.volunteermotivation.hu/show/62>, utolsó letöltés ideje: 2014. február 21.
- Bartal Anna Mária 2010: Mit mutat a kaleidoszkóp? Az Önkéntes Motivációs Leltár (Volunteer Motivation Inventory) adaptálása, fejlesztése és kipróbálása a magyar önkéntesek körében. *Civil Szemle*, 7., 2010/1., 5–35.
- Bartal Anna Mária – Kmetty Zoltán 2010: *A magyar önkéntesek motivációinak vizsgálata és a Magyar Önkéntes Motivációs Kérdőív (MÖMK) sztenderdizálásának eredményei*. <http://www.volunteermotivation.hu/>, utolsó letöltés ideje: 2014. február 21.
- Bartal Anna Mária – Kmetty Zoltán 2011: A magyar önkéntesek motivációi – a Magyar Önkéntes Motivációs Kérdőív sztenderdizálásának eredményei alapján. *Civil Szemle*, 8., 2011/4., 7–30.
- Bernát Anikó 2009: *„A piaccgazdaság normatív keretei (gazdaság és kultúra)” c. kutatás adatfelvételének gyorselemzése*. Tárki. [http://www.tarki.hu/hu/research/gazdkult/gazdkult\\_gyorselemzes\\_bernat.pdf](http://www.tarki.hu/hu/research/gazdkult/gazdkult_gyorselemzes_bernat.pdf), utolsó letöltés ideje: 2014. február 21.
- Czakó Ágnes et al. 1995: *Lakossági adományok és önkéntes munka*. Budapest, KSH – Nonprofit Kutatócsoport.
- Czike Klára – Kuti Éva 2005: *Lakossági adományok és önkéntes tevékenységek. Gyorsjelentés a 2004-es felmérés eredményeiről*. Budapest, Önkéntes Központ Alapítvány – Nonprofit Kutatócsoport Egyesület.
- Czike Klára – Kuti Éva 2006: *Önkéntesség, jótékonyosság, társadalmi integráció*. Budapest, Nonprofit Kutatócsoport és Önkéntes Központ Alapítvány.
- Czike Klára – Szabóné Ivánku Zsuzsanna 2010: *Online kutatás az önkéntességről a lakosság körében*. Budapest, Önkéntes Központ Alapítvány.
- EVS 2008: *European Values Study, report 2008*. <http://www.europeanvaluess-tudy.eu/evs/surveys/survey-2008.html>, utolsó letöltés ideje: 2014. február 21.

- GHK 2010: *Volunteering in the European Union, Educational, Audiovisual & Culture Executive Agency, Final Report by GHK, 2010.* [http://ec.europa.eu/citizenship/pdf/doc1018\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/citizenship/pdf/doc1018_en.pdf), utolsó letöltés ideje: 2014. február 21.
- Keller Tamás 2013: *Értékek 2013 – Bizalom, normakövetés, az állam szerepéről és a demokráciáról alkotott vélemények alakulása Magyarországon. „A gazdasági növekedés társadalmi/kulturális feltételei” c. kutatás 2013. évi hullámának elemzése.* Társi. [http://www.tarki.hu/hu/research/gazdkult/2013/2013\\_zarotanulmany\\_gazd\\_kultura.pdf](http://www.tarki.hu/hu/research/gazdkult/2013/2013_zarotanulmany_gazd_kultura.pdf), utolsó letöltés ideje: 2014. február 21.
- KSH 2012: *Önkéntes munka Magyarországon. 2012. december.* <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/pdf/onkentesmunka.pdf>, utolsó letöltés ideje: 2014. február 21.
- KSH 2013: *A nonprofit szektor legfontosabb jellemzői 2012-ben.* 2013. december 23. <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/stattukor/nonprofit/nonprofit12.pdf>, utolsó letöltés ideje: 2014. február 21.
- Putnam, Robert D. 2006: Egyedül tekézni: Amerika csökkenő társadalmi tőkéje. In Lengyel György – Szántó Zoltán (szerk.): *Gazdaságszociológia.* Budapest, Aula. 207–219.
- Tóth István György 2010: A társadalmi kohézió elemei: bizalom, normakövetés, igazságosság és felelősségérzet – lennének... In Andorka Rudolf et al.: *Társadalmi riport 2010.* Budapest, Társi. 254–287.
- Vicsek Lilla 2006: *Fókuszcsoport.* Budapest, Osiris.

# Melléklet

## A kvantitatív kutatás kérdőíve

1. Önnek mi jut elsőként eszébe az önkéntességről? NYITOTT
2. Ön szerint mi a fő különbség a munka és az önkéntes tevékenység között? NYITOTT
3. A Nemzeti Önkéntes Stratégia meghatározása szerint az tekinthető önkéntes tevékenységnek, amit önszántából, ingyen, ellenszolgáltatás nélkül más személy, személyek vagy a közösség javára végez valaki. Végzett-e Ön az elmúlt egy évben ilyen tevékenységet?
  - Igen → UGRÁS A KÉRDÉSRE
  - Nem
  - Nem tudja/Nem válaszol
4. Elsősorban miért nem végzett önkéntes tevékenységet?
  - Nem gondolt még rá, nem jutott eszébe eddig
  - Nem volt rá ideje
  - Maga is támogatásra szorul
  - Nem hisz annak hasznosságában
  - Nem az én feladatom
  - Nem tudja, hol lehet jelentkezni
  - Nem talált megfelelő lehetőséget, szervezetet
  - Nem tudja/Nem válaszol

5. Tervezi-e, hogy a jövőben önkéntes tevékenységet végez?
- Igen → UGRÁS A 11. KÉRDÉSRE
  - Nem → UGRÁS A DEM. KÉRDÉSRE
  - Nem tudja/Nem válaszol UGRÁS A DEM. KÉRDÉSRE
6. Milyen gyakran végzett önkéntes tevékenységet 2013-ban?
- Szinte naponta
  - Hetente
  - Havonta
  - Ritkábban, alkalmi jelleggel
  - Egyszer már előfordult
  - Nem tudja/Nem válaszol

7. Ki(k)nek segített Ön önkéntes tevékenységgel az elmúlt évben?

|                                                       | Igen | Nem                 | Nem tudja/<br>Nem válaszol |
|-------------------------------------------------------|------|---------------------|----------------------------|
| Olyan ismerősöknek, akik nem rokonai, illetve barátai |      |                     |                            |
| Ismeretlen magánszemélyeknek                          |      |                     |                            |
| Lakóközösségnek                                       |      |                     |                            |
| Szélesebb közösségnek (például árvíz, szemétszedés)   |      |                     |                            |
| Szervezetnek                                          |      | UGRÁS A 9. KÉRDÉSRE | UGRÁS A 9. KÉRDÉSRE        |

8. A szervezetek között van-e...?

|                                                 | Van | Nincs | Nem tudja/<br>Nem válaszol |
|-------------------------------------------------|-----|-------|----------------------------|
| Civil szervezet                                 |     |       |                            |
| Önkormányzati vagy állami fenntartású intézmény |     |       |                            |
| Egyházi szervezet                               |     |       |                            |

9. Milyen területen végzett önkéntes tevékenység? NYITOTT, MAX. 2 VÁLASZ

|                                                               |                                 |
|---------------------------------------------------------------|---------------------------------|
| Környezet- és állatvédelmi                                    | Településfejlesztés             |
| Szociális jellegű (például fogyatékos, idős emberek segítése) | Sport és szabadidős tevékenység |

|                                       |                        |
|---------------------------------------|------------------------|
| Egyházi szervezet munkájának segítése | Érdekvédelem           |
| Kulturális tevékenység                | Közbiztonság védelme   |
| Oktatási tevékenység                  | Egyéb:...              |
| Egészségügyi ellátás                  | Nem tudja/Nem válaszol |
| Politikai párt munkájának segítése    |                        |

#### 10. Milyen indíttatásból kezdett el önkénteskedni?

- Családi indíttatás
- Általa jónak, többnek érzem magam
- Új emberek megismerése céljából
- Szakmai előmeneteletem segítette
- Barátok, ismerősök miatt
- A közösség hatására, amelyhez tartozik (például munkahelyen keresztül, valamilyen szerveződés tagjaként)
- Hitből/meggyőződésből
- Szabad időmet hasznosan szeretném eltölteni
- Más, éspedig:
- Nem tudja/Nem válaszol

#### 11. Milyen területen végezne legszívesebben önkéntes tevékenységet a jövőben? NYITOTT, MAX. 1 VÁLASZ

|                                                                  |                                    |
|------------------------------------------------------------------|------------------------------------|
| 1. Környezet- és állatvédelmi                                    | 8. Településfejlesztés             |
| 2. Szociális jellegű (például fogyatékos, idős emberek segítése) | 9. Sport és szabadidős tevékenység |
| 3. Egyházi szervezet munkájának segítése                         | 10. Érdekvédelem                   |
| 4. Kulturális tevékenység                                        | 11. Közbiztonság védelme           |
| 5. Oktatási tevékenység                                          | 12. Egyéb:...                      |
| 6. Egészségügyi ellátás                                          | 99. Nem tudja/Nem válaszol         |
| 7. Politikai párt munkájának segítése                            |                                    |

#### 12. Milyen társadalmi csoportnak segítene leginkább?

- Munkanélküliek
- Szegények
- Nők

- Romák
- Gyerekek
- Fogyatékkal élők
- Szenvedélybetegek
- Idősek
- Határon túli magyarok
- Magyarországi nemzetiségek
- Más, éspedig:
- Egyiknek sem
- Nem tudja/Nem válaszol

13. Inkább ismerős vagy inkább ismeretlen személyeknek segítene szívesen?

- Inkább ismerős
- Inkább ismeretlen
- Mindegy
- Nem tudja/Nem válaszol

14. Munkahelyén van-e lehetőség önkéntes tevékenységben való részvételre?

- Van
- Nincs
- Nem tudja/Nem válaszol

15. Ön szerint mennyire fontos, hogy a munkahelyek önkéntes programokat szervezzenek dolgozóik számára?

- Nagyon fontos
- Inkább fontos
- Inkább nem fontos
- Egyáltalán nem fontos
- Nem tudja/Nem válaszol

**Mennyire érzi igaznak az alábbi állításokat?**

|                                                                                            | Teljes<br>mértékben | Inkább igen | Inkább nem | Egyáltalán<br>nem | Nem tudja/<br>Nem válaszol |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|-------------|------------|-------------------|----------------------------|
| 16. Akinek egyszer segítenek, az másokon is segíteni fog                                   |                     |             |            |                   |                            |
| 17. Az önkénteskedésnek van a társadalomban presztízse                                     |                     |             |            |                   |                            |
| 18. Aki önkénteskedik, az jó példát mutat                                                  |                     |             |            |                   |                            |
| 19. Nehéz megérteni, hogy valaki miért önkénteskedik                                       |                     |             |            |                   |                            |
| 20. Önkénteskedni csak a jó módúak szoktak                                                 |                     |             |            |                   |                            |
| 21. Az önkéntes tevékenység saját döntés, egyéni indíttatásból fakad                       |                     |             |            |                   |                            |
| 22. Az önkéntes tevékenység a családi hagyományokból fakad                                 |                     |             |            |                   |                            |
| 23. Az önkéntes tevékenység által új ismeretekre, tudásra tehetünk szert                   |                     |             |            |                   |                            |
| 24. Az önkéntes tevékenység által jobbá válhat a környezetünk (a világ)                    |                     |             |            |                   |                            |
| 25. Az önkéntes tevékenység helyi szinten szerveződik                                      |                     |             |            |                   |                            |
| 26. Az önkéntes tevékenység állami intézkedésekkel ösztönözhető                            |                     |             |            |                   |                            |
| 27. Szükség lenne arra, hogy az állam intézkedésekkel ösztönözze az önkéntes tevékenységet |                     |             |            |                   |                            |

**28. A foglalkoztatást helyettesítő támogatás akkor járhat egy munkanélküli személy számára, ha 30 nap munkaviszonyt tud igazolni egy évben. Ezt önkéntes tevékenységgel is kiválthatja. Hallott Ön erről?**

- Igen
- Nem
- Nem tudja/Nem válaszol

29. Ön szerint ez önkéntes tevékenységnek tekinthető?

- Igen
- Nem
- Nem tudja/Nem válaszol

30. 2016-tól kezdődően egy diák csak úgy érettségizhet, ha legalább 50 óra közösségi tevékenységet végzett. Hallott Ön erről?

- Igen
- Nem
- Nem tudja/Nem válaszol

31. Ön szerint ez önkéntes tevékenységnek tekinthető?

- Igen
- Nem
- Nem tudja/Nem válaszol

32. Szokott-e Ön jótékonykodni?

- Igen
- Nem UGRÁS A KÉRDÉSRE
- Nem tudja/Nem válaszol UGRÁS A KÉRDÉSRE

33. Milyen gyakorisággal szokott jótékonykodni?

- Szinte naponta
- Hetente
- Havonta
- Ritkábban, alkalmi jelleggel
- Egyszer már előfordult
- Nem tudja/Nem válaszol

34. Főként ki(k)nek szokott adományozni? MAX. 2 VÁLASZ!

- Rászoruló ismerősöknek, akik nem rokonai vagy barátai
- Ismeretlen rászoruló magánszemélyeknek (koldusoknak, kéregetőknek)
- Egyháznak
- Politikai szervezetnek
- Civil szervezetnek

- Önkormányzati, állami intézménynek
- Szélesebb közösségnek (például árvízkarosultak)
- Nem tudja/Nem válaszol

35. Főként milyen módon szokott adományozni? MAX. 2 VÁLASZ!

- Közvetlen természetbeni vagy pénzbeli adományozás
- Adományvonal hívása, vagy SMS, vagy megadott bankszámlaszámra utalással
- Nyilvános helyen elhelyezett gyűjtőláda, persely
- Közvetlenül a szervezetet támogatja pénzbeli vagy természetbeni adománnyal
- Más módon, éspedig:
- Nem tudja/Nem válaszol

36. Elsősorban mi az oka annak, hogy nem szokott jótékonykodni?

- Nem engedheti meg magának
- Nem tudja, hogyan tudna jótékonykodni
- Nem bízik abban, hogy jó helyre kerül az adomány
- Nem a magánszemélyek feladata
- Egyéb, éspedig:
- Nem tudja/Nem válaszol

Mennyire ért egyet az alábbi állításokkal?

|                                                     | Teljes mértékben | Inkább igen | Inkább nem | Egyáltalán nem | Nem tudja/<br>Nem válaszol |
|-----------------------------------------------------|------------------|-------------|------------|----------------|----------------------------|
| 37. Az állam dolga a társadalmi problémák megoldása |                  |             |            |                |                            |
| 38. Adományozni csak a jómódúak szoktak             |                  |             |            |                |                            |
| 39. A rászorulókon segíteni erkölcsi kötelesség     |                  |             |            |                |                            |

40. Ön szerint elsősorban hogyan lehetne a hazai önkéntességet fejleszteni?

- Felkészültebb önkéntes szervezetek
- Sokszínűbb önkéntes programok biztosítása
- Állami ösztönzőkkel (például ha beleszámítana a nyugdíj-jogosultsági időbe)
- Kommunikációval, kampányokkal
- Vállalatok aktívabb önkéntes tevékenységével
- Helyi önkénteslehetőségek, önkéntes programok szervezésével
- Egyéb, éspedig:
- Nem tudja/Nem válaszol

## **Demográfia**

1. Mi az Ön munkahelyi státusza?

- Aktívan dolgozik
- Tanuló → UGRÁS A 3. KÉRDÉSRE
- Háztartásbeli/gyes, gyed → UGRÁS A 3. KÉRDÉSRE
- Nyugdíjas → UGRÁS A KÉRDÉSRE
- Munkanélküli vagy segélyből él → UGRÁS A 3. KÉRDÉSRE
- Egyéb
- Nem válaszol → UGRÁS A 3. KÉRDÉSRE

2. Az alábbiak közül hova sorolná az Ön munkahelyét?

- Állami vállalat
- Önkormányzati, kormányzati szerv
- Magántulajdonú vállalat, vállalkozás
- Nonprofit szervezet
- Egyéb:
- Nem tudja/Nem válaszol

3. Mi az Ön iskolai végzettsége?
  - 8 általános vagy alacsonyabb
  - Szakiskola vagy szakmunkásképző
  - Középiskolai érettségi
  - Főiskolai vagy egyetemi diploma
  - Nem válaszol
4. Születés éve?
5. Neme:
  - Férfi
  - Nő
6. Mi az Ön családi állapota?
  - Házas
  - Hajadon/Nőtlen
  - Elvált
  - Özvegy
  - Élettársi kapcsolatban él
  - Nem tudja/Nem válaszol
7. Lakóhelye:
  - Budapest
  - Város
  - Község, tanya
8. Megye
9. Milyen az Ön családjának anyagi helyzete?
  - Jó
  - Nem is jó, nem is rossz
  - Rossz
  - Nem válaszol

10. Öt társadalmi csoportot sorolunk fel. Kérem, mondja meg, hogy ezek közül Ön melyik csoportba sorolná saját magát!

- Alsó társadalmi csoport
- Alsó közép társadalmi csoport
- Középső társadalmi csoport
- Felső közép társadalmi csoport
- Felső társadalmi csoport
- Nem tudja megítélni
- Nem válaszol

Az Önkéntesség Magyarországon, 2013. című kiadvány egy pillanatfelvételt kíván nyújtani a magyarországi önkéntesség jelenlegi helyzetével kapcsolatban. Kvantitatív felmérésünk szerint 2013-ban a magyar lakosság mintegy harmada végzett önkéntes tevékenységet közvetlenül vagy szervezeteken keresztül, ugyanakkor a nem önkénteskedők ötöde is tervezi azt a jövőben. Vizsgálataink tanulsága szerint a lakosság pozitívan viszonyul az önkéntességhez, fontosnak és magas presztízsű tevékenységnek gondolja azt, továbbá annak fejlesztését is kívánatosnak véli. A kiadvány a magyarországi önkéntesség jellemzése mellett a jótekönykodással kapcsolatos attitűdökkel is foglalkozik, továbbá kitér a vállalati önkéntesség témakörére is.