

RÉSZLET A HÖÖK HALLGATÓI KÉPVISELŐK KÖRÉBEN VÉGZETT KUTATÁSÁBÓL¹

– Sövegjártó Virág² –

Absztrakt

A Hallgatói Önkormányzatok Országos Konferenciája (HÖÖK) által végzett kutatás célja, hogy feltárja, kik a hallgatói önkormányzati képviselők, milyen motivációk vezérlik őket és milyen tényezők befolyásolják közösségi szerepvállalásukat, valamint a HÖK-höz való csatlakozásukat. Az exploratív jellegű kutatás keretei között készült kérdőív és fókuszcsoporthoz tartozó interjúk segítségével kiderült, hogy a jelenlegi képviselők többsége a 2000-es évek elején született és főleg a COVID-19 időszaka alatt csatlakozott a HÖK munkájához. A legfontosabb motivációk között szerepel a közösséghez való tartozás, az érdekképviselet, valamint a személyes fejlődés. A kutatás rávilágított arra, hogy a gólyatáborok és a középiskolai diákönkormányzati tevékenységek meghatározó szerepet játszanak a hallgatói önkormányzatba való bevonódásban. A hallgatói képviselők nagy része munka mellett végzi a HÖK-ben vállalt feladatokat. Az eredmények alapján a HÖK munkája szorosan összefonódik a közösségi részvétellel és a hallgatók jelentős mértékben altruista célok által motiváltak.

Kulcsszavak: HÖÖK, HÖK, hallgatói képviselet, közösségi részvétel, érdekképviselet

Bevezetés

A hallgatói önkormányzatok meghatározó szerepet játszanak az egyetemisták közösségi életében és érdekeik képviseletében. Azonban keveset tudunk arról, kik is pontosan azok a hallgatói képviselők, akik ezt a fontos munkát végzik és mi motiválja őket arra, hogy részt vegyenek a közösségi szerepvállalásban. A Hallgatói Önkormányzatok Országos Konferenciája (HÖÖK) többek között ezek megismerése érdekében végezte el az első átfogó kutatást a HÖK képviselők körében.

Az exploratív jellegű kutatás célja többek között az volt, hogy megismerjük, milyen tényezők játszanak szerepet a hallgatók HÖK-höz való csatlakozásában és hogyan gondolkodnak a hallgatói önkormányzati képviselők az érdekképviseleti munka jelentőségéről. Fontos ismernünk saját közösségünket és azokat, akikkel nap mint nap együtt

dolgozunk. Azok, akik szorosabb munkakapcsolatban állnak egymással, valószínűleg tudják a másiktól, hogy miért és hogyan került a HÖK-höz, vagy akár azt, hogy dolgozik-e az egyetem mellett. Az viszont már kevésbé ismert számkra, hogy összességében, milyenek a „hökösök” – ez a felismerés vezetett el oda, hogy szükséges egy „önvizsgálatot” tartanunk. Az eredmények által sikerült közelebb kerülnünk a hallgatói képviselők megértéséhez: láthatjuk, hogy milyen igényeik, céljaik vannak. Ezek azonban idővel változnak, átalakulnak – ezért terveink szerint a felmérést két évente szeretnénk megismételni.

A cikk célja, hogy rövid betekintést nyújtson a HÖÖK által végzett kutatás főbb eredményeibe. A teljes tanulmány elérhető a HÖÖK weboldalán.

¹Ezúton szeretnénk köszönetet mondani Varga Levente Tamásnak, aki nélkül a fókuszcsoporthoz tartozó interjúk nem készülhettek volna el. Továbbá, szeretnénk köszönetet mondani minden hallgatói képviselőnek, aki kérdőíves vagy fókuszcsoporthoz tartozó interjúján adott válaszaival hozzájárult a kutatás megvalósulásához!

²szociológus, Pázmány Péter Katolikus Egyetem; e-mail cím: sovegjarto.virag@hook.hu

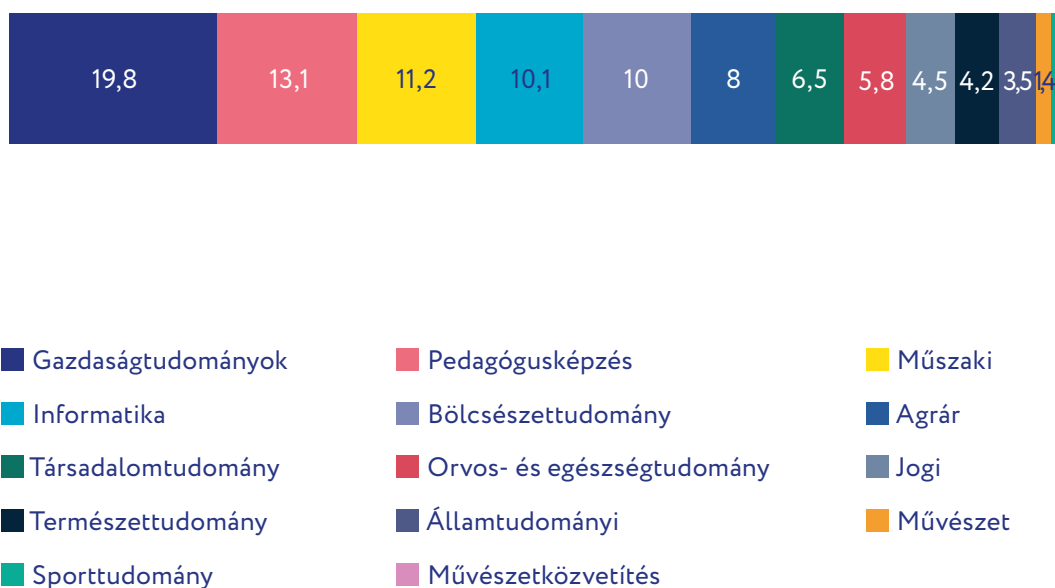
Módszertan és hipotézisek

A kutatás két pillérre épült: egy kvantitatív és egy kvalitatív megközelítésre. A kvantitatív adatgyűjtést CAWI kérdőív segítségével végeztük, míg a kvalitatív rész fókuszcsoportos interjúkra épült.

Az önkitöltős kérdőív 2023. október 14. és december 10. között volt kitölthető a LimeSurvey platformján keresztül. Az összegyűjtött adatokat IBM SPSS Statistics 24 programmal elemeztük. A kérdőívre összesen 611 válasz érkezett. Az adattisztítás során megfigyeltük, hogy a válaszadók vagy teljes egészében kitöltötték a kérdőívet (tehát, azokra a kérdésekre is hajlandóak voltak válaszolni, amelyekre nem volt kötelező a válaszadás), vagy egy adott ponton megszakították a kitöltést, és ezt követően már nem adtak választ a fennmaradó kérdésekre.

A kérdőívet a legnagyobb arányban az Eötvös Loránd Tudományegyetem hallgatói képviselői töltötték ki (20,5 százalék), őket követték a Széchenyi István Egyetem (11,3 százalék), a Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem (10,5 százalék) és az Eszterházy Károly Katolikus Egyetem képviselői (8,7 százalék). A szakok tekintetében viszonylag széleskörű eloszlást figyeltünk meg. Összesen 102 különböző szak képviselői töltötték ki a kérdőívet. Az adatok áttekinthetősége érdekében a szakokat tudományterületenként kategorizáltuk a felvi.hu „Összes szak” listája alapján. Az eredmények azt mutatják, hogy a kitöltők közül a legtöbben a gazdaságtudományok területéről érkeztek (19,8 százalék), őket követték a pedagógusképzésben részt vevők (13,1 százalék) és a műszaki tanulmányokat folytatók (11,2 százalék).

1. ábra: A szakok tudományterületi megoszlása (%)



Forrás: saját szerkesztés, N=572

A fókuszcsoporthoz interjúk 2024 februárjában készültek el, online, összesen három csoporttal, csoportonként 2-5 fő részvételével. Bár további csoportokkal még részletesebb képet kaphattunk volna a háttér folyamatokról, a meglévő beszélgetések is jelentős mértékben hozzájárultak a kutatás eredményeihez. Az interjúk során kiderült, hogy a képviselők igényt tartanak arra, hogy kevésbé kézzelfogható, de a hallgatói önkormányzati munkához kapcsolódó témákról beszélgessenek. A moderált környezet lehetőséget adott számukra, hogy megosszák saját történeteiket és tapasztalataikat olyanokkal, akik hasonló helyzetben vannak. A csoportok összetétele a következőképpen alakult:

- a kari elnökök csoportja (1. csoport)
- a HÖK-höz frissen csatlakozók csoportja (2. csoport)
- a több éve vezető képviselők/EHÖK elnökök csoportja (3. csoport)

Az előzetesen megfogalmazott hipotéziseink a következők voltak:

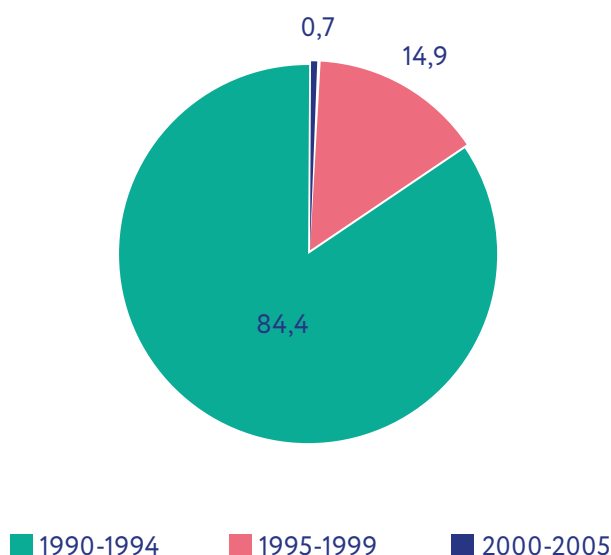
- Korcsoportok között eltérés mutatkozik a HÖK-ösök motivációi mögött, mely különbségekhez nagyban hozzájárult a COVID-19 időszakában kibontakozódó bezártság és a társas élet leépülése. Mások lehetnek a motivációik azoknak, akik 2020 előtt és akik 2020 után kezdték az egyetemet.

- A HÖK-ösök jelentős része már középiskolás korában aktív volt a diákképviselésben, azaz részt vett a Diákönkormányzat (DÖK) munkájában. A DÖK a középiskolákban működő szervezet, amelynek célja, hogy a diákok érdekeit képviselje az iskola vezetése és a tanárok felé.
- A HÖK-be való bevonódás fontos lépcsője a gólyatábor/gólyahét és az utánpótlás programban való részvétel.
- A HÖK-ös képviselők többsége dolgozik.

A HÖK demográfiai összetétele

A demográfiai adatok azt mutatják, hogy a HÖK képviselők többsége a 2000-es évek elején született, átlagosan 2001-ben. Az egyik legfiatalabb válaszadó 2005-ben született, míg a legidősebb képviselő 1990-ben látta meg a napvilágot.

2. ábra: „Melyik évben születél?” (%)

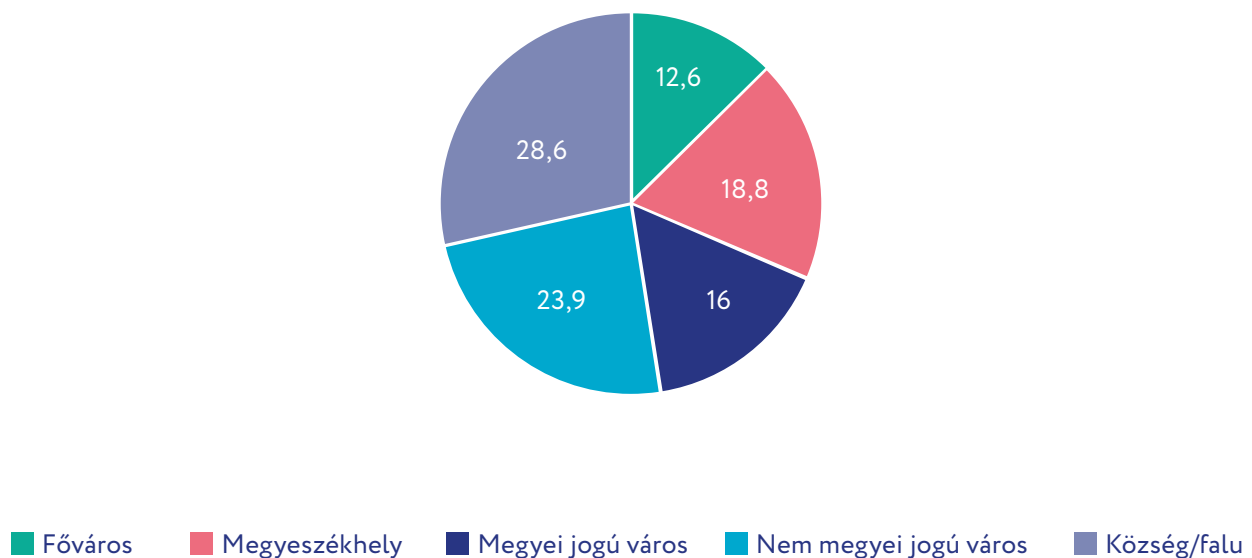


Forrás: saját szerkesztés, N=611

A válaszadók túlnyomó többsége (91,5 százaléka) a COVID-19 hazai megjelenése óta kezdett el aktívan részt venni a HÖK munkájában. Bár akadnak olyanok, akik már több mint egy évtizede tagjai a szervezetnek, a képviselők nagy része az utóbbi években csatlakozott. A válaszadók harmada (33,5 százaléka) 2023-ban kezdte meg a képviseleti tevékenységet, míg csaknem a fele (49,8 százaléka) 2021-ben vagy 2022-ben kapcsolódott be a munkába.

A HÖK képviselők földrajzi háttere változatos képet mutat. A válaszadók nagy része faluból vagy kisebb településről származik, míg a legkisebb arányban a fővárosból érkeztek a képviselők.

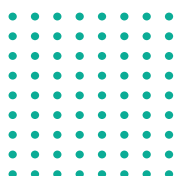
3. ábra: „Hol nevelkedtél? Azt a településtípust válaszd ki, ahol életed legnagyobb részét töltötted.” (%)



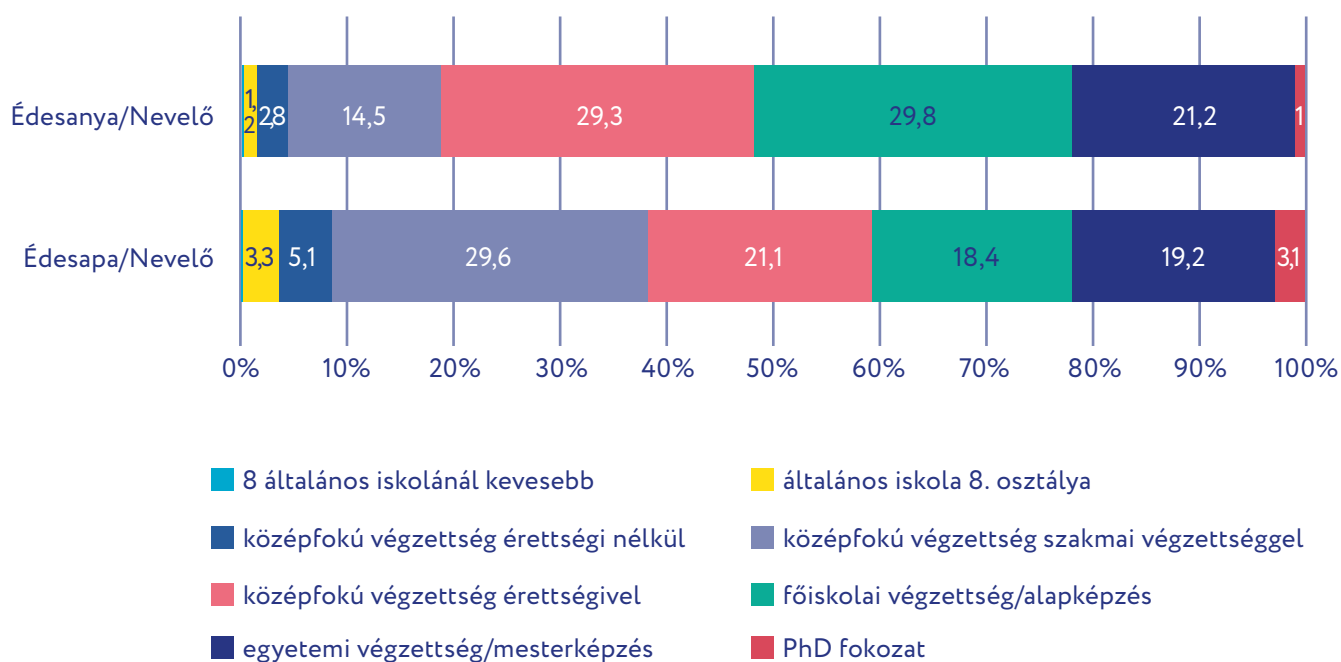
Forrás: saját szerkesztés, N=611

A szociodemográfiai háttér feltérképezésekor a képviselők szüleinek legmagasabb iskolai végzettségére is rákérdeztünk. A válaszok alapján a résztvevők felének (52 százalékanak) édesanyja vagy nevelője rendelkezik felsőfokú végzettséggel, míg édesapjuk vagy nevelőjük esetében ez az arány 40,7 százalék.

Figyelemre méltó továbbá, hogy a válaszadók édesanyjának vagy nevelőjének 29,3 százaléka érettségivel rendelkezik, ami szinte pontosan megegyezik az édesapák vagy nevelők esetében megfigyelhető középfokú végzettséggel, szakmai képzettséggel.



4. ábra: „Mi édesanyád/édesapád/nevelőd legmagasabb iskolai végzettsége?” (%)



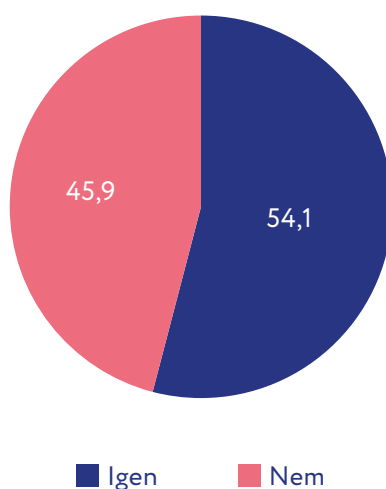
Forrás: saját szerkesztés, N=608

Dolgoznak-e a HÖK-ösök?

Az egyik hipotézisünk, miszerint a HÖK képviselők többsége dolgozik, a kérdőíves kutatásunk során megerősítést nyert.

A válaszadók 54,1 százaléka a hallgatói önkormányzatban végzett tevékenysége mellett munkaviszonnyal is rendelkezik.

5. ábra: „Vállalsz a HÖK mellett munkát?” (%)



Forrás: saját szerkesztés, N=580



A válaszok alapján kiderült, hogy a legrelevánsabb motiváció a munkavállalás tekintetében az önellátás és az anyagi függetlenség.

Négy olyan tényezőt adtunk meg a válaszadóknak, amelyek jellemzően a munkavállalás motivációs okai közé tartoznak. A kitöltők feladata az volt, hogy ezeket

rangsorolják, az általuk leginkább jellemzőnek tartott indoktól a legkevésbé relevánsig. A válaszadók 71 százaléka jelölte az önellátást és az anyagi függetlenséget elsőként a rangsorban. Ezt követi a karrierépítés és a szakmai gyakorlat, amelyet a válaszadók 33,8 százaléka rangsorolta a második helyre. Ez azonban csak kis mértékben előzi meg az egyéni célokat.

6. ábra: „Leginkább miért vállalsz munkát?”

	1. a rangsorban	2. a rangsorban	3. a rangsorban	4. a rangsorban
Önellátás és anyagi függetlenség miatt	71%	14%	6,7%	8,3%
Karrierépítés és szakmai gyakorlat miatt	15,3%	33,8%	26,5%	24,3%
Kapcsolatok építése miatt	3,5%	20,1%	39%	37,4%
Egyéni céljaim, motivációim miatt	10,2%	32,2%	27,8%	30%

Forrás: saját szerkesztés, N=314

Azok, akik dolgoznak, gyakran részmunkaidőben vagy alkalmi munkát végeznek, de vannak, akik teljes munkaidős állást is vállalnak.

A HÖK-ös szerepvállalás asszociációi

Megkérdeztük a hallgatói képviselőket, mire asszociálnak, amikor a hallgatói önkormányzati munkájukra gondolnak. A válaszok alapján kiderült, hogy számukra a HÖK leginkább a felelősségvállalással, a pontossággal és a precizitással kapcsolódik össze. A válaszadók egy jelentős része a segítségnyújtást és a problémamegoldást emelte ki, mint a HÖK egyik legfontosabb szerepe.

Egy másik fontos aspektus a közösségi részvétel és a kapcsolati háló építése volt. Sokan úgy vélik, hogy

a HÖK-ben végzett munka segít nekik abban, hogy új kötetlekeket építsenek ki és szorosabb kapcsolatba kerüljenek a többi hallgatóval. Ez különösen fontos azok számára, akik vidékről vagy kisebb településekről érkeztek és az egyetemi közösség révén szeretnének beilleszkedni az új környezetükbe.

Ha megvizsgáljuk a hét leggyakoribb választ, láthatjuk, hogy a közösségelvűséghez kapcsolódó kifejezések dominálnak a személyes célokat kifejező, individualizmushoz köthető gondolatokkal szemben. A fejlődés, lehetőségek és karrier hívószavakat inkább az egyéni beteljesüléshez sorolhatjuk.

7. ábra: „Mi az első szó, ami eszedbe jut, ha a HÖK-ös szerepvállalásodra gondolsz?” (%)



Forrás: saját szerkesztés, N=470

A nyitott kérdésre érkezett hét leggyakoribb válasz mellett jelentős arányban találhatók más válaszok is: a válaszok több mint ötöde (22,9 százalék) az egyéb kategóriába került. Mesterséges intelligencia-alapú nyelvi modell segítségével a válaszokból nagyobb kategóriákat alakítottunk ki.

8. ábra: A nyitott kérdésre érkezett kódolt válaszok kategorizációja

Kapcsolatok és közösség	Munka és kötelesség	Személyes fejlődés és identitás	Kommunikáció és szervezés
Kapcsolati tőke, közösség, hallgatók	Felelősség, precizitás	Tapasztalat	Kommunikáció, megbeszélések
Család, csapat, összetartás, barátok	Szorgalom	Identitás	Értéktéremtés, szervezés
Külföldiek, Erasmus	Naprakészség	Fejlődés, lehetőségek, karrier	Rendezvények
Kollégium	Kötelesség, munka	Szereplésvágy	Instagram
	Megbízhatóság	Tanulmányok	Sport
	Intenzív		Kreativitás
	Maximalizmus		
	Szociális támogatás		

Pozitív érzelmek, affektív viszonyulás	Érdekképviselő és vezetés	Negatív asszociációk
Élet	Érdekképviselő	Alulfizetett, ingyenmunka
Izgalmas	Problémamegoldás, segítségnyújtás, altruizmus	Átlagos, unalmas, fárasztó
Fontos	Vezetés	Semmi
Jókedv	Utánpótlásképzés	Rossz megítélés
Háttér	Felügyelet	Felesleges, teher, papírmunka
Empátia	Testület, HÖK	Elnyomott
Büszkeség	Támogatás	
Alap		
Motiváció		

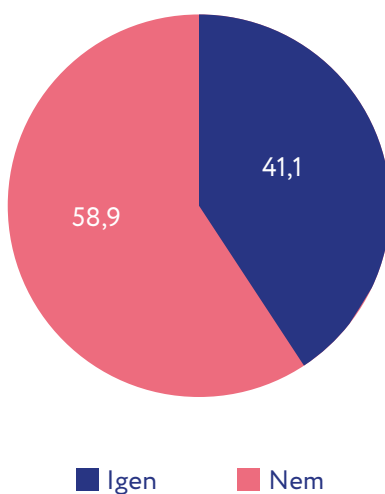
Forrás: saját szerkesztés

A hallgatói képviselők szervezeti motivációi

A közösségi részvétel és a társadalmi felelősségvállalás fontos tényezők a hökös munkába való csatlakozásnál. Sokan azért csatlakoztak a HÖK-höz, mert szerettek volna valamit visszaadni az egyetemi közösségnek, vagy segíteni a többi hallgatónak. Ez a fajta altruizmus különösen erős azoknál, akik már középiskolás korukban is aktívak voltak a diákönkormányzatban.

A diákönkormányzatiságról megfogalmazott hipotézisünk, miszerint a HÖK-ös képviselők jelentős része már középiskolás korában is részt vett a diákönkormányzatban, beigazolódt: a válaszadó hallgatói képviselők 41,1 százaléka részt vett saját középiskolai DÖK-jének munkájában. Ez arra utal, hogy számukra az önkormányzatiság, illetve a különféle egyeztetések – legyen szó diák-diák vagy oktató-diák közötti kommunikációról – nem jelentenek ismeretlen feladatot.

9. ábra: „Középiskolás korodban vállaltál szerepet a DÖK-ben?” (%)



Forrás: saját szerkesztés, N=589

A diákönkormányzat szerepe a fókuszcsoporthoz tartozók beszélgetése során is előkerült. Több résztvevőnél a korábbi tapasztalatok motivációként szolgáltak arra, hogy egyetemistaként csatlakozzanak a hallgatói önkormányzathoz. Volt, aki annak ellenére, hogy középiskolásként aktív volt a DÖK-ben, kezdetben úgy tervezte, egyetemi éve alatt nem fog érdekképviselői tevékenységekkel foglalkozni. Azonban megszólalásából kiderült, hogy ennek ellenére gyorsan megtalálta a helyét a HÖK-ben. Ez az elkötelezettség mellett a közösséghez való tartozás iránti igényt is jelzi – aki egyszer belekezd az érdekképviselői munkába, gyakran nehezebben mond nemet a hasonló további lehetőségekre.

„(...) én előtte középiskolában DÖK-ös voltam, úgy voltam, hogy kicsit kiszállok a dolgokból, egy kicsit ilyen hétköznapi

egyetemistát játszok, de aztán nagyon hamar, '19-ben kezdtem és '19 szeptemberében csatlakoztam a hallgatói önkormányzathoz.” (Cs1F)

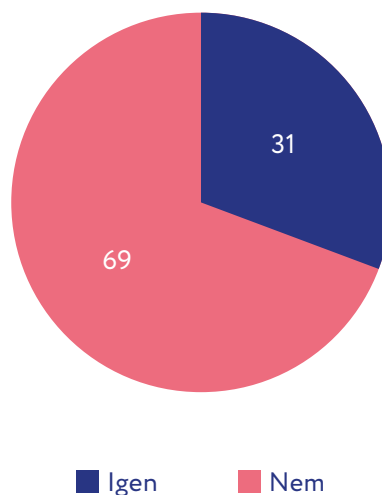
„Én szerintem már gimiben elkezdtem ezen gondolkodni, mert már akkor is tevékenykedtem a diákéletben, úgyhogy ahogy én ezt láttam social media felületeken, kicsit képbe is kerültem, hogy hogyan is működik, úgyhogy én már akkor eldöntöttem, hogy ha tetszik, szívesen csatlakoznék.” (Cs3F)

„Én szerintem ötödikes korom óta diákönkormányzat tagja vagyok. Elnök az nem voltam, nem éreztem még olyan fontosnak, mert tudtam azt, hogy ha egyetemre megyek, akkor ott majd több lehetőségem lesz és nem az lesz, hogy valamire azt mondják, hogy nem, ezért meg ezért. Mint amire általában a középiskolákban szokták.” (Cs2N)

A kérdőíves felmérés során megkérdeztük azokat a válaszadókat, akik részt vettek diákönkormányzati munkában, hogy csatlakoztak-e nagyobb egyeztető fórumokhoz, például a Diákparlamenthez, a Nemzeti Ifjúsági Tanácshoz, vagy városi diákönkormányzati platformok által szervezett projektekhez, egyeztetésekhez. A válaszadók közel harmada (31 százaléka) jelezte, hogy volt lehetősége

ilyen típusú érdekképviselési tevékenységekbe bekapcsolódni. Számukra az intézmények és szervezetek közötti érdekképviselés fogalma nem volt ismeretlen, amikor csatlakoztak a hallgatói önkormányzathoz, mivel már rendelkeztek némi tapasztalattal, benyomással, és esetlegesen intézményeken vagy régiókon átívelő kapcsolati hálóval.

10. ábra: „A DÖK-ön keresztül részt vettél nagyobb egyeztető fórumok munkájában? (pl. Diákparlament, NIT, egyéb városi DÖK fórumok)” (azok körében akik korábban DÖK-öztek) (%)



Forrás: saját szerkesztés, N=242

A válaszadók 86 százaléka vett részt gólyatáborban vagy gólyahéten, és sokan úgy vélik, hogy ezek az események meghatározóak voltak abban, hogy később csatlakoztak a HÖK-höz. Ez összhangban áll azzal, hogy ezek az alkalmak erősítik a közösségi érzést és a hallgatói összetartozást, amelyek a HÖK-ösök számára – akik éppen a közösség építéséért és fenntartásáért tevékenykednek – kiemelt jelentőségűek.

Az utánpótlásképző programok szintén kulcsfontosságú szerepet játszanak a hallgatók bevonásában. Ezek a programok lehetőséget teremtenek arra, hogy a hallgatók közelebbről megismerjék a HÖK működését, betekintést nyerjenek a szervezeti munkába, és elsajátítsák azokat a készségeket, amelyekkel hatékonyan képviselhetik társaik érdekeit.

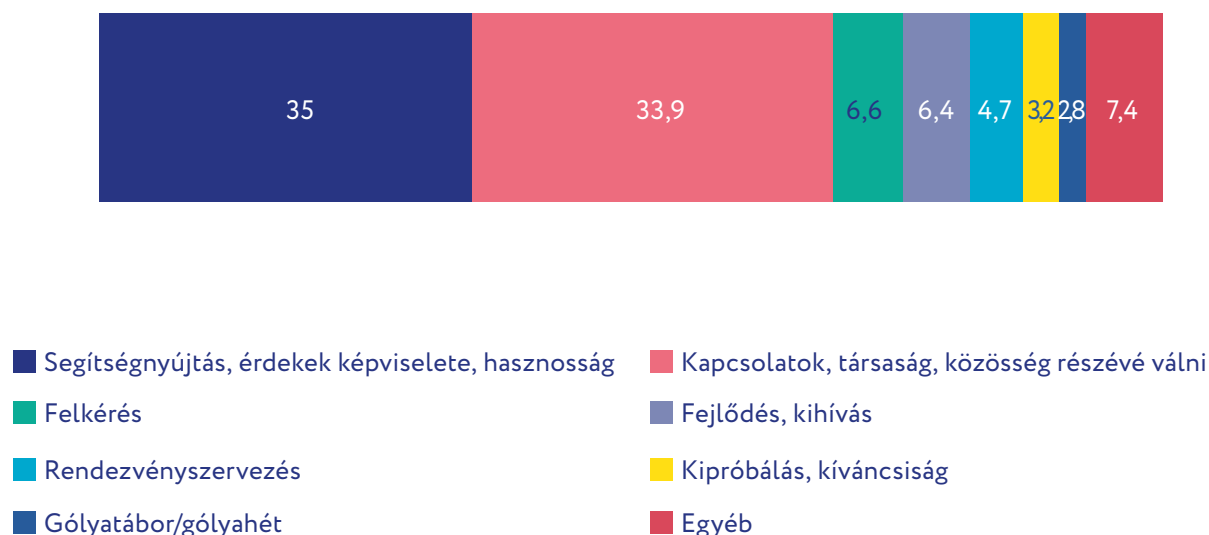
Személyes motivációk a képviseleti munka kezdeti és tapasztaltabb szakaszaiban

Kérdőívünkben azt is megvizsgáltuk, mi motiválta a válaszadókat arra, hogy jelentkezzenek a hallgatói önkormányzatba.

A résztvevők 35 százaléka a segítségnyújtást és az érdekképviselést nevezte meg fő okként, míg harmaduk

(33,9 százaléka) egy közösség, társaság tagjává szeretett volna válni. A válaszadók 6,6 százaléka felkérés alapján csatlakozott a hallgatói önkormányzathoz, míg 6,4 százalékukat a személyes fejlődés és a kihívás vonzotta. A hallgatói önkormányzat egyik leglátványosabb tevékenysége, a rendezvényszervezés szintén motivációt jelent (4,7 százalék), emellett a gólyatáborok és gólyahetek szerepe is említésre méltó (2,8 százalék).

11. ábra: „Visszaemlékezve, mi motivált arra, hogy jelentkezsz a hallgatói önkormányzatba?” (%)



Forrás: saját szerkesztés, N=469

Mivel ebben az esetben nyitott kérdésről volt szó, a 7,4 százalékos "egyéb" kategória azt jelzi, hogy további kategóriákat is létrehoztunk a válaszok alapján. Annak érdekében, hogy a ritkább válaszok is részei lehessenek

az elemzésnek, mesterséges intelligencia-alapú nyelvi modell segítségével csoportosítottuk a válaszokat főbb kategóriákba.

—

—



12. ábra: A nyitott kérdésre érkezett kódolt válaszok kategorizációja

Közösségi részvétel és kapcsolatok	Feladatok és felelősség	Személyes fejlődés és motiváció
Ismertség	Felkérés	Fejlődés, kihívás
Kapcsolatok, társaság, a közösség részévé válni	Segítségnyújtás, érdekek képviselése, hasznosság	Kipróbálni magát, kíváncsiság
Gólyatábor/gó-lyahét	Vezető pozícióban való dolgozás, szerepvállalás	Egyetemi működés megismerése
DÖK-ös múlt miatt	Rendezvény-szervezés	

Pénzügyek, anyagiak	Céltalanság, pótcselekvés
Pénz	Pótcselekvés, nem volt jobb dolga
Kollégiumi férőhely	

Forrás: saját szerkesztés

A fókuszcsoportos beszélgetések alátámasztják a kérdőíves eredményeket: voltak olyanok, akik személyes fejlődés és motiváció miatt csatlakoztak a hallgatói önkormányzathoz.

„Személyemből fakad, ahogy idekerültem az egyetemre, kb. mindenhez csatlakoztam, amihez lehet, rendezvényszervezés, mentorkodás, stb., stb. (...) és ez szerintem olyan dolog, amit középiskolából hoztam. Nem kellett nagyon erőltetnie magát a HÖK-nek.” (Cs1F)

Többen a közösségi részvétel és a kapcsolatok kialakítása miatt csatlakoztak a HÖK munkájához. A szociodemográfiai leírás során is megfigyelhető volt, hogy a képviselők jelentős része kisebb községben vagy faluban nőtt fel, így sokuknál a felsőoktatási intézménybe való átlépés következtében a korábban kialakított kapcsolati háló háttérbe szorul, emiatt abban bíznak, hogy új barátságokat köthetnek és valamilyen közösséghez tartozhatnak az egyetemen.

„Nekem elsődlegesen az volt az indokom, hogy szeretnék valamilyen közösséghez tartozni és ez volt az, amit láttam működni.” (Cs1N)

„A csatlakozás alapja szerintem a társaság volt.” (Cs3F)

„Viszonylag hamar, ilyen szeptember végén kezdődött meg a hőkös utánpótlásképzésre a toborzás és már így a nyár folyamán megfogalmazódott így ez bennem, hogy mindenképpen szeretném csinálni, úgyhogy nem is volt kérdés, hogy jelentkezek-e erre, vagy nem és igazából összefoglalva nekem is a társaság volt, ami egy ilyen hovatartozás és a segítségnek a visszaadása.” (Cs3N)

„Nekem a közösségnek nagyon nagy szerepe volt ebben. Én úgy jöttem fel egy másik városba, hogy nem volt kiépített kapcsolati hálóm (...) mindenképpen kerestem egy olyan lehetőséget, ahol új embereket ismerhetek meg, meg szerintem ez is az egyetem lényege, hogy a felnőttkori kapcsolati hálót segít azért kiépíteni.” (Cs2N)

A korcsoportok közötti összehasonlítás kulcsfontosságú a tanulmányunk egyik hipotézise szempontjából. Feltételezzük, hogy a koronavírus-járvány következtében érzékelhető eltérések vannak a szervezethez való csatlakozási motiváció és szándék terén. Ugyanakkor statisztikailag szignifikáns eltéréseket nem tapasztalunk a csoportok között, inkább azt figyelhetjük meg, hogy bizonyos szempontok különböző mértékben jelennek meg a 2020 előtt és után csatlakozó tagok esetében. A 2019-ig csatlakozókhöz viszonyítva a koronavírus-járvány után belépő hallgatói képviselők körében nagyobb arányban találhatók olyanok, akik a közösségi részvétel és kapcsolatok miatt jelentkeztek a hallgatói önkormányzatba. Ezzel szemben a COVID-19 előtt csatlakozók között a feladatok és felelősség iránt motiváltak aránya magasabb: a válaszadók több mint fele ehhez kapcsolódó okot említett. A 2020-2023 között csatlakozók körében a személyes motiváció és fejlődésvágy is megjelenik, tízedük emiatt döntött a HÖK-be való belépés mellett, ami nagyobb arány, mint a korábban csatlakozók esetében.

A fókuszcsoportos beszélgetések során lehetőségünk volt megkérdezni a résztvevőket arról, hogy jelenleg mi motiválja őket a HÖK-ben végzett munkájuk során. Megfigyelhető, hogy azok a válaszadók, akik nemrég csatlakoztak a szervezethez, gyakrabban találkoznak

a hallgatók benyomásaival és visszajelzéseivel, így elsősorban a tőlük érkező visszajelzés motiválja őket a mindennapi hőkös munkában.

„Szerintem már csak az is bőven elég motivációs erő, hogy segíthetünk a szaktársaknak meg a csoporttársaknak (...) az a hála azért visszajön.” (Cs2N)

„Nem is a motiváció, hanem egy az, hogy nem szeretek unatkozni és így ezért is jó nekem a HÖK, mert tényleg így ilyen, jó dolgot is csinálok meg közben nem is unatkozok, lefoglalom magamat. (...) Azok a visszajelzések, amikor megköszönik (...) nem is kell, hogy nekem mondják, csak hallom, hogy »ú, ez milyen jó volt« (...) ez szerintem minden fáradalmas éjszakát elfeledtet az emberrel.” (Cs2N)

A kari elnökök esetében a mindennapi motiváció szempontjából már kevésbé hangsúlyos a közvetlen hallgatói visszajelzés. Ennek oka lehet, hogy a feladatok során ritkábban találkoznak közvetlenül a hallgatókkal. Mint a kar vezető hallgatói képviselői, őket leginkább a vitás helyzetek kezelése, azok megoldása, a szervezet fejlesztése, valamint az újonnan csatlakozó tagok fejlődése, fejlesztése motiválja.

„Szerintem a mindennapokba leginkább az szokott motiválni, hogy az egyes érdeklődésekkor segítsen a hallgatói érdekeket érvényesíteni és igazából a leginkább mindig is az igazságérzetem motivált, szóval, ha igazságtalannak érzek egy szituációt, akkor ugye képes vagyok fellépni.” (Cs1N)

„Szerintem, ami engem motivál leginkább, megint csak így a posztból adódik, hogy sokkal nagyobb hangsúly van azon, hogy a szervezetet támogatni tudjuk meg fejleszteni, ha már így egészen úgy tud működni, mint egy kis cég, vagy csapat. Hát engem motivál amikor látom, hogy a többiek azok egyre tudatosabban, főleg a kicsik, egyre tudatosabban hoznak döntést, egy-egy projektnek úgy állnak neki, hogy annak adnak egy vázat, egy felépítést és erre azért próbálunk is rámentni, hogy ezeket akár, hogy amiket HÖÖK-os vezképzőkön tanulunk, azokat valahogy így beleépítsük, úgyhogy nekem ez a fejlődés, meg csapatszinten is, ami napról-napra visz.” (Cs1F)

„Hát engem így a végefele a motiváció nagyon bele kellett nyúlnom a fejembe, hogy mi az, ami motivál. Igazából a csapatom, az, aki minden nap, egy kicsit így rájuk nézek,

beszélgetek, értük még kell (...) láttam a kicsiket felnőni, tényleg egyre önállóbbak (...) és az, hogy valamit hagytam rájuk.” (Cs1F)

Azok a hallgatói képviselők, akik több éve töltenek be vezető szerepet az egyetemi hallgatói önkormányzatban, egyértelműen kifejezték, hogy nem látják a hétköznapiakban, milyen közvetlen hatást gyakorol tevékenységük a hallgatókra. Ők már makroszinten gondolkodnak a szervezetről, nem az egyes hallgatók ügyeire fókuszálnak, hanem a hallgatók összességében eltöltött egyetemi éveire.

„Az, hogy minél több hallgatón segítsünk - nyilván EHÖK szinten - ez már egy sokkal globálisabb feladat és sokkal kevesebbet találkozom konkrétan hallgatókkal.” (Cs3N)

„Az motivál, hogy látom az eredményét, hogy fejlődünk, annak, hogy átmentek szabályzatok, a hallgatóknak több ösztöndíja lesz, jobban fel tudjuk használni őket, látom, hogy szervezeti szinten fejlődünk és amit elgondoltunk, az már a mi ciklusunk alatt megvalósult.” (Cs3F)

A szervezet fejlődése és fejlesztése mellett a több éve vezetői szerepet betöltőknél fontos motivációs tényezőt jelent az érdekképviselési munkában részt vevő kollégák hatása, valamint a velük folytatott diskurzus és vita.

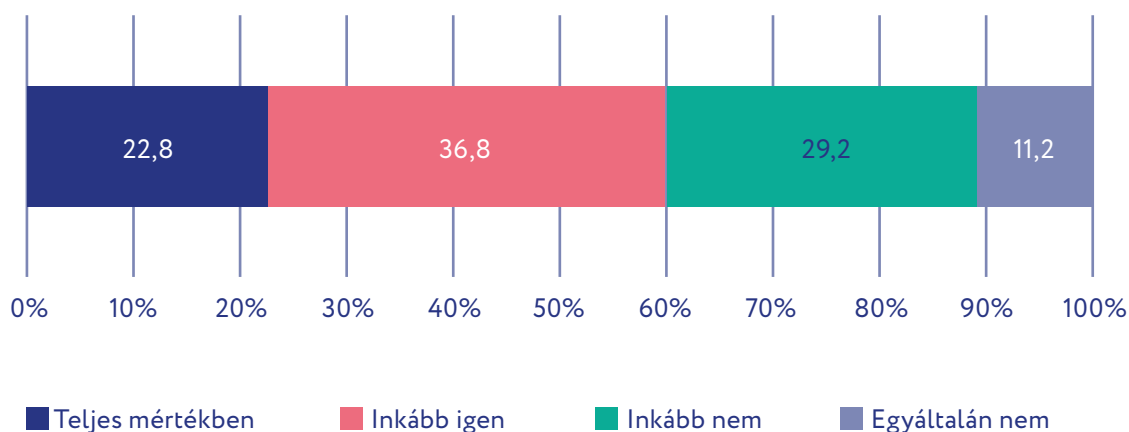
„Inkább a társaságért (...) engem nagyon motivál az, hogy értelmes emberekkel tudok az egyetem részéről beszélni, akik hasonló meglátásokkal rendelkeznek, mint én, úgy az oktatás területén és tök jó akár érveket ütköztetni, akár ezeket összezsírozni.” (Cs3F)

„Mondanám, hogy az motivál, hogy a hallgatók jólétét látjuk és az, hogy nap mint nap tehetünk értük, de sajnos már mi sem tudjuk feltétlen minden nap látni azt, hogy ami mondjuk szabályzatmódosítás vagy amilyen ötletünk jön, az közvetlen a hallgatókra mennyire hat. Sokkal inkább az motivál, hogy olyan személyekkel és olyan emberekkel találkozhatok nap mint nap, akiknek van beleszólása a felsőoktatásba (...) és hogy közösen tehetünk azért együtt, hogy így formálni tudjuk ezt a közösséget és hogy akik itt végeznek hallgatók, egy értékesebb tudással és mellette egy olyan hallgatói élettel távozhassanak, ami megvalósítja az életük hátralevő részét.” (Cs3F)

Elköteleződési, vezetői ambíciók

A vezetői ambíciók szintén fontos szerepet játszanak a hallgatói önkormányzati munkában. A kutatásból kiderült, hogy a válaszadók több mint fele motivált volt arra, hogy ilyen jellegű szerepet töltsön be a HÖK-ben.

13. ábra: „Mennyire motivál/t az, hogy a HÖK-ön belül vezetői pozíciót tölts be?” (%)



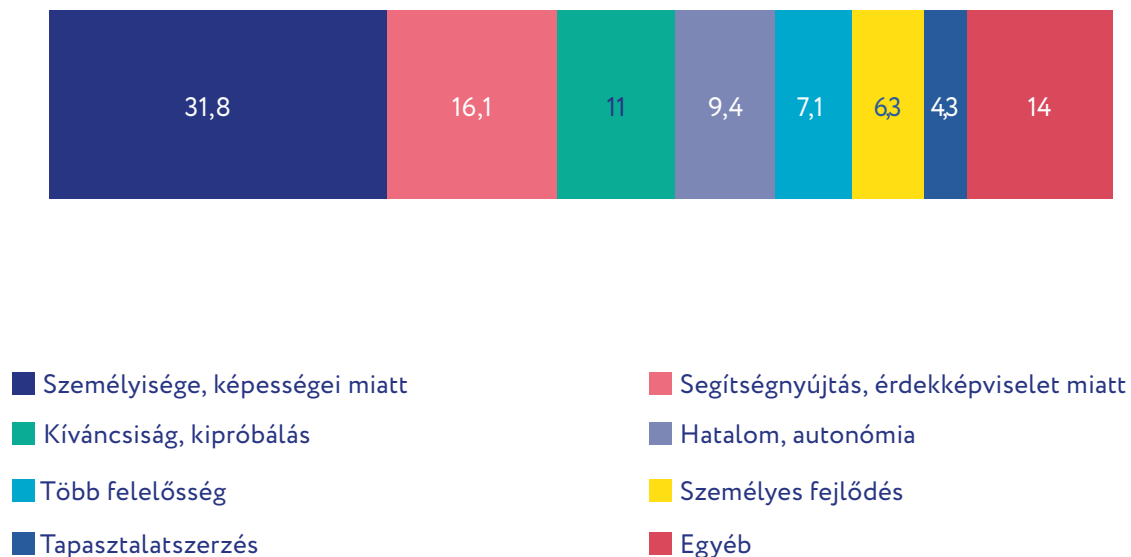
Forrás: saját szerkesztés, N=456

A vezetés iránti vágy mögött többféle motiváció húzódik meg, melyek leginkább a személyes fejlődés iránti igény, a vezetői készségek kipróbálása, valamint az érdekképviselő iránti elkötelezettség.

Azok a hallgatók, akiket motivált a vezetői pozíció elérése, úgy vélik, hogy ez lehetőséget ad számukra arra, hogy

kipróbálják magukat egy új szerepben és fontos tapasztalatokat szerezhessenek a vezetés terén. A válaszadók egy része kifejezetten a hatalom és az autonómia iránti vágy miatt törekszik vezetői pozícióra, míg mások a közösségért és az érdekképviselőért vállalt felelősség miatt.

14. ábra: „Miért szeretnél/szeretnél volna vezetői pozícióba kerülni?” (%)



Forrás: saját szerkesztés, N=254

A nyitott kérdésre érkezett hét leggyakoribb válasz mellett a további kódolt változók a válaszok 14 százalékát teszik ki. Annak érdekében, hogy az alacsonyabb gyakoriságú, de mégis releváns válaszkategóriák ne maradjanak

ki az elemzésből és a kapott adatok értelmezhetőek legyenek, mesterséges intelligencia-alapú nyelvi modell segítségével nagyobb kategóriákat alakítottunk ki.

15. ábra: A nyitott kérdésre érkezett kódolt válaszok kategorizációja

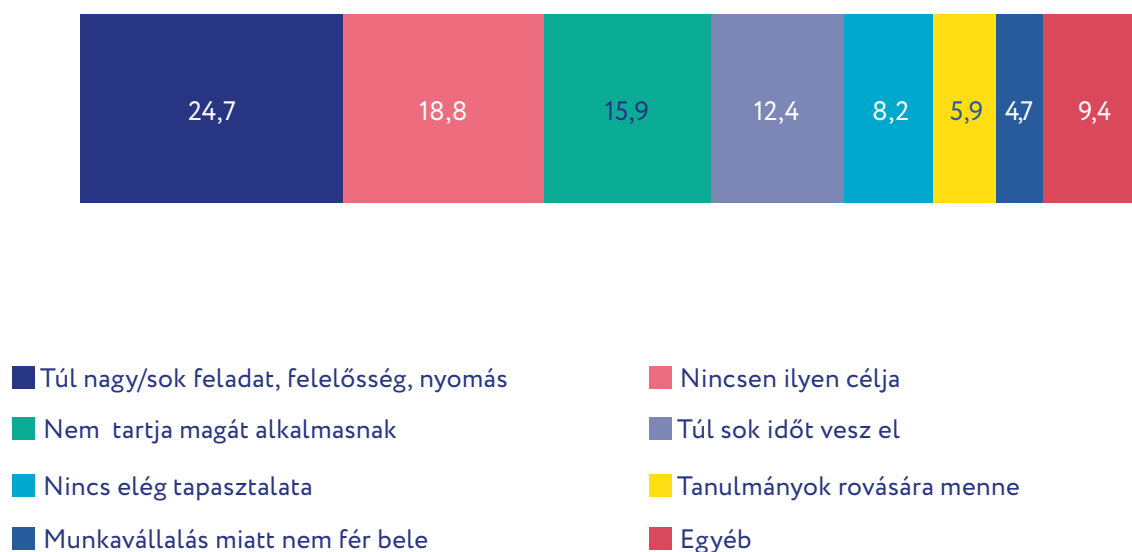
Személyes jellegű motiváció	Készségek átadása és szerzése	Közösségi és társadalmi szerepvállalás	Anyagi és karrier szempontok
Személyisége, képességei miatt Több felelősség Fejlődés miatt Maximalizmus miatt Kihívás Elismerés Kíváncsiság, kipróbálná magát	Tudásátadás miatt Tapasztalatszerzés DÖK-öt vezetett és ezért	Hagyományok megőrzése miatt Segítségnyújtás, tenniakarás másokért, érdekképviselő Kapcsolatok miatt Szeret HÖK-özni Maradandót akar hagyni maga után	Karrierlehetőség Hatalom, autonómia Pénz

Forrás: saját szerkesztés

A vezetői ambícióval rendelkezők mellett azonban vannak olyan hallgatók is, akik nem érzik magukat alkalmasnak a vezetői szerepre. Legnagyobb arányban úgy vélték, hogy a vezetői pozíció túl sok felelősséggel jár (24,7 százalék), de volt olyan is, aki úgy gondolja, hogy még

nem rendelkezik elegendő tapasztalattal ahhoz, hogy vezetői pozíciót töltsön be (8,2 százalék). Egyesek arra is hivatkoztak, hogy a tanulmányaik (5,9 százalék) vagy a munka (4,7 százalék) miatt nem tudnának elegendő időt szentelni a vezetői feladatok ellátására.

16. ábra: „Miért szeretnél/szeretted volna vezetői pozícióba kerülni?” (%)



Forrás: saját szerkesztés, N=170

A nyitott kérdésre adott válaszokat a kódolás után három nagyobb kategóriába soroltuk, ugyancsak mesterséges intelligencia-alapú nyelvi modell segítségével: motiváció és érdeklődés hiánya, a szükséges készségek és tapasztalatok feltételezett³ hiánya, valamint időhiány és más tényezők prioritizálása.

17. ábra: A nyitott kérdésre érkezett kódolt válaszok kategorizációja

Motiváció és érdeklődés hiánya	Készségek és tapasztalat feltételezett hiánya	Idő hiánya és más jellegű prioritások
Nem tartja fontosnak	Csapatjátékosnak tartja magát	Tanulás rovására menne
Nincs ilyen jellegű motivációja, célja	Túl nagy/sok feladat, felelősség, nyomás	Magánélet miatt
	Nem ilyen a személyisége, nem tartja magát alkalmasnak	Túl sok időt vesz el
	Nincs elég tapasztalata	Munka miatt nem
	Korábbi rossz tapasztalat miatt nem	
	Később kezdett HÖK-özni	

Forrás: saját szerkesztés

Két kívánság: jobb megítélés és nagyobb felelősségérzet

A fókuszcsoportos interjúk során megkérdeztük a résztvevőket, hogy mit változtatnának a HÖK-özés kapcsán. A válaszok alapján két fő irányt tudtunk meghatározni: az egyik a társadalom felé, a másik pedig a hallgatói képviselők irányába mutat.

Kifelé a hallgatói önkormányzatiság negatív társadalmi (és hallgatói) megítélése az, amin, ha lehetne, változtatnának. Bár kutatásunk nem a hallgatói önkormányzat megítélésére összpontosított, figyelemre méltó, hogy

a fókuszcsoportos beszélgetések során ez többször is felmerült a válaszadók részéről.

A válaszadók tapasztalatai szerint, amikor úgy döntöttek, hogy csatlakoznak a szervezethez, környezetük nem a legpozitívabb módon fogadta ezt a döntést.

„Amikor először beszélgettem barátnőimmal, hogy HÖK-özni fogok, akkor mind a ketten nagyon megvetően néztek rám.” (nevet) (Cs1N)

A negatív előítélet származhat olyanoktól is, akik nem feltétlenül kapcsolódnak szorosan a HÖK-höz, de adott

³ Az, hogy a felsorolt készségek és az elégséges tapasztalat hiányzik az egyénből, szubjektív. Emellett a válaszadó saját magáról állítja a benne levő hiányt, így egy személyes, feltételezett benyomásról beszélhetünk.

személy számára releváns véleményformálónak számítanak, ilyenek például a családtagok vagy barátok.

„Szerintem nagyon sokszor az történik, hogy mielőtt egy jövődöbeli hallgató eljön az egyetemre, akkor a nővér vagy a báty, vagy bárki, aki ezt anno megélte, azt mondja neki, hogy figyelj már, ezek a HÖK-ösök, ezek gázak. És hogy még meg sem tapasztalja ezeket a dolgokat, amikor már vannak neki valamilyen előítéletei a HÖK-kel szemben.” (Cs1N)

A válaszadók általában arról számoltak be, hogy a HÖK-nek összetársadalmi szinten negatív a megítélése, ami jó lenne, ha megváltozhatna. Ugyanakkor úgy érzik, hogy nehéz átalakítani ezt a kialakult vélekedést.

„Talán a legnegatívabb dolog az egész HÖK-rendszerben a megítélésbeli problémák, sőt, ugye nem is csak az egy-egy HÖK-nek a munkája, hanem van egy ilyen teljes negatív felhang, így országszerte az egészben, úgyhogy ezen jó lenne változtatni, hát amely részén lehet, azon meg próbálunk igazából. De nehéz.” (Cs1N)

„Társadalmi megítélése a hallgatói önkormányzatoknak (...) a hallgatók tisztában legyenek azzal, meg nem csak a hallgatók igazából, hanem az ország, hogy mit csinál egy-egy hallgatói önkormányzat. Meg milyen munkát végez.” (Cs3F)

A hallgatói érdekképviselési munka leglátványosabb része a rendezvényszervezés, de emellett a hőkösök számos olyan ügyet is intéznek, amelyek inkább háttér munkának tekinthetők. Ezek a feladatok azonban a hallgatók és a szervezet szempontjából ugyanannyira fontosak, csupán a jellegükben térnek el. A csoportos beszélgetések során felmerült, hogy érdemes lenne átgondolni, hogyan használhatná a hallgatói önkormányzat a különböző kommunikációs eszközöket, hogy közhírhely és érdekes módon tájékoztassa a hallgatókat a tevékenységeiről, döntéseiről és feladatairól. Ezzel a szervezeti tevékenység láthatóságát és kézzelfoghatóságát is növelhetné.

„Szeretném megváltoztatni a negatív hozzáállást a HÖK-ökhöz, de ez nem a HÖK-ökből ered, szerintem ez lenne a legfontosabb, hogy valahogy talán jobban nyitni a hallgatók a felé, vagy jobban megértetni velük

a HÖK struktúráját, de hogy ez tők nehéz (...) és valahogy talán közelebb kéne kerülni hozzájuk, hogy érezzék, hogy mennyi mindent teszünk értük. És talán szerintem azon kéne elsődlegesen változtatni a HÖK-öknek, hogy sokkal jobban tudják a saját eredményeiket kommunikálni, mert szerintem ebben borzasztóak vagyunk, rengeteg dolgot csinálunk a háttérben, amit nem teszünk láthatóvá és sokszor nem értik a hallgatók, hogy igen, tők jó, hogy ez a program megoldódott, de hogy amúgy a HÖK csinálta és hónapokat dolgozott rajta, szóval szerintem ezt változtatnám meg.” (Cs1F)

Az egyik kulcsfogalom a megítélés szempontjából az, hogy a hallgatói önkormányzat jól működőnek tekinthető, ha nincsenek vele problémák, és „csendben”, gördülékenyen végzi a mindennapi feladatait – ez a „természetes” állapot. Ennek következményeként azonban bizonyos tevékenységek a hallgatók számára láthatatlanná válhatnak.

„Ez egy tipikus dolog, hogy egy HÖK akkor működik jól, hogy ha nincsenek problémák és csendben tud dolgozni. Viszont az az igazság, hogy ezeket mi nem tudjuk jól közvetíteni és ezért soha nem fog megváltozni pozitív irányba, hacsak mi nem teszünk azért, hogy ez láthatóvá váljon, hogy amúgy igen, tők jó, hogy egy ideje nem szídjátok a HÖK-öt, meg hogy nincsenek problémáitok a tanulmányaitokkal, de hogy thank memert hogy én voltam az, aki ezt megcsinálta. Szóval, hogy szerintem ilyen szempontból viszont ugyanez, hogy el kéne gondolkodni azon, hogy hogyan tudjuk magunkat láthatóvá tenni.” (Cs1N)

„Azt viszont ugye tudjuk, hogy ha a folyamatok jól haladnak, akkor az emberek azt veszik természetesnek. Hogyha pedig hibázik a HÖK, akkor az mindig sokkal-sokkal hangosabb lesz. De ez szerintem ilyen a néplélek.” (Cs1F)

A másik tényező, amely inkább a szervezetre vonatkozik, a hallgatói képviselők attitűdjével kapcsolatos kritika, miszerint a képviselőknek komolyabban kellene venniük a munkájukat.

„Ez egy munka. (...) Amin egy kicsit változtatnék, hogy a HÖK képviselők tudatában egy kicsit így próbáljam kiépíteni azt, hogy tényleg fontos amit csinálunk és nem csak az a része van, hogy akkor elmegyünk rendezvényt szervezni és akkor csinálunk valamit, aztán utána leisszuk magunkat és ökörködünk. Hanem ott meg kell jelenni (...) egy vállalható szintet hozunk,

ez így a minimum. (...) Mert azért tényleg, szoctám van, pályázatok elbírálása, tehát vannak olyan fontos dolgok, amik tényleg úgy, életeket menthetnek meg és tehetnek is tönkre. Például egy elrontott szoctám, amit nem javítottunk ki rendesen és nem kapja meg a hallgató azt az összeget, amiből mondjuk kifizeti a vonatjegyét, vagy megveszi az utolsó héten a kajáját.” (Cs2N)

„(...) ennek van egy ilyen felelősségtudat része, amit néha úgy érzek, hogy így elmarad.” (Cs2N)

„Minden hallgatói érdekképviselő tényleg úgy álljon hozzá ehhez a munkához, hogy ez tényleg kicsit priorizálja az életében, hogy ha lehet, tehát ne az utolsó helyen legyen, hanem tényleg csak akkor csinálja, ha szívesen csinálja és tényleg azért a célért, hogy érdekérvényesítés és a hallgatói képviselet.” (Cs3F)

Összegzés

A HÖÖK által végzett kutatás betekintést nyújtott a hallgatói önkormányzati munka hátterébe és a hallgatói képviselők motivációiba. A vizsgálat eredményei rámutatnak arra, hogy a hallgatói önkormányzatok számára fontos lenne nagyobb figyelmet fordítani az utánpótlásképzésre és a hallgatói közösségek erősítésére, hogy hosszú távon is fenntartható legyen a szervezet működése. A vezetői motivációk és ambíciók vizsgálata segíthet abban, hogy az önkormányzatok megtalálják a megfelelő vezetőket, akik továbbviszik a szervezet értékeit és céljait.

Láthatóak bizonyos irányok a személyes motivációk és célok terén, valamint a képviselők megítélése is a hallgatói önkormányzatiságról. Megállapítható, hogy a koronavírus-járvány Magyarországon való megjelenése után négy évvel a közösségek relevanciája felértékelődött a képviselők számára. Ugyanakkor továbbra is nehézségekbe ütközik az utánpótlásképzés és az újonnan érkező egyetemisták bevonása, amit az általánossá váló munkavállalási tendencia is nehezít. A hallgatói képviselők többsége az egyetemi tanulmányok mellett dolgozik, jelentős részük teljes munkaidőben.

A megkérdezett hallgatói képviselők nagy része már középiskolás korában is részt vett diákönkormányzati munkában és sokan közülük aktívan részt vettek nagyobb egyeztető fórumokon.

Hipotézisünk, miszerint a gólyatábor és gólyahét fontos lépcsői a bevonódásnak, részben megerősítést nyert. A hallgatói képviselők többsége gólyaként részt vett a gólyatáborban vagy a gólyahéten, amely az első jelentős esemény, ahol a frissen felvételt nyert hallgatók találkozhatnak a HÖK tagjaival. Fontos, hogy a HÖK jó benyomást keltsen a gólyákban, és a képviselők nyissanak az új hallgatók felé.

Az inkluzivitást még inkább erősíti, ha a hallgatóknak lehetőségük van szervezett keretek között csatlakozni a hallgatói önkormányzathoz és egy képzés keretein belül sajátíthatják el a képviseleti munkához szükséges tudást. A toborzó és utánpótlásra építő rendezvények, képzések elengedhetetlenek a magas szintű fluktuáció és a hallgatói önkormányzat képviseleti állományának fenntartása miatt.

