

## FORGÓAJTÓBAN – AZ Y ÉS Z GENERÁCIÓK ÖNKÉNTESSÉGÉNEK ÚJ TENDENCIÁI

– Bartal Anna Mária<sup>1</sup> –

### Bevezetés

A generációs kutatások az 1980 és 2000 között születetteket nevezik Y generációnak. Ezzel az analógiával élve a magyar önkéntesszektor is Y generációs korszakát éli, hiszen a rendszerváltás után született újjá az „önként vállalt társadalmi munka” örökségéből, de valójában a kétezres évek elejére jutott el oda, hogy társadalmi szerepe és az egyéni jóléthez való hozzájárulása elismertté és elfogadottá vált.

A tanulmány célja, hogy áttekintse az Y és Z generáció önkéntességének azokat a főbb tendenciáit, amelyek közel húsz éve témái a nemzetközi önkéntes-szakirodalomnak. Ezekkel a kihívásokat már a magyar ifjúsági és fiatal önkénteseket foglalkoztató szervezetek is – hol már direkter, hol pedig még csak indirekt módon – szembesülnek, de még nem váltak a szakmai párbeszéd szerves részeivé.

### Az önkéntesség kollektív versus reflexív „stílusa”

A kétezres évek elejétől egy új téma jelent meg a nemzetközi önkéntes kutatásokban. Nevezetesen annak a kérdésnek a vizsgálata és elemzése, hogy a posztmodern kockázati társadalom – ami a kereső munka struktúraváltását idézte elő (Beck, 1986, 222. o.) –, valamint az információs társadalom (Castells, 2005), a technológiai fejlődés – ami az emberi együttélés, kommunikáció új formáit alakította ki – hogyan hatnak általában az önkéntesekre és konkrétan az Y generáció önkéntességére.

Mindaddig ugyanis jól kialakult és rögzült képünk volt arról, hogy az önkéntességnek van egy „kollektív” stílusa, aminek alapja a szolgáltatásetika, a közösség iránti elköteleződés és a kötelesség érzése (Hustinx & Lammertyn, 2003, 168. o.). Ez az elköteleződés és kötelességérzés a szervezeti lojalitáson túl legkifejezőbbben az önkéntesség rendszerességében nyilvánult meg.

Ezzel szemben a kétezres években az önkénteseket foglalkoztató szervezetek azzal szembesültek, hogy „új önkénteseik” másképpen viszonyulnak a klasszikus szervezeti elvárásokhoz, és magához az önkéntességhez is. Hustinx (2001) szerint ezt az „új önkéntességet és önkénteseket” az jellemzi, hogy kevésbé érdekeltek a reguláris, rendszerezett önkéntes munkában, hanem sokkal inkább igyekeznek célirányos, nagyobb szabadságot jelentő feladatokat végezni.

Az önkéntesség „reflexív formájának” nevezték el ezt a fajta új „stílust”, ami az önkéntes személyes érdekeit, szükségleteit tükrözi, illetve rendszerességét tekintve szórványosabb, átmeneti és nem kifejezetten a szervezeti lojalitás alapján történik (Hustinx & Lammertyn, 2003, 168. o.).

### Az epizodikus önkéntesség

Nemcsak az önkéntesség lett egyre heterogénebb tevékenység, hanem a hagyományos, hosszú távú és rendszeres önkéntesség mellett egyre dominánsabbá vált a rövid

<sup>1</sup> Bartal Anna Mária (PhD) szociológus, nonprofit kutató, az Önkéntes Szemle főszerkesztője

távú, az úgynevezett epizodikus önkéntesség (Hustinx & Lammertyn, 2003). Az önkéntesség gyakoriságában beálló szembetűnő változások figyelemre méltó sajtosága egyrészt a jelenség tömegessé válása, másrészt a szociodemográfiai jellemzőkhöz (életkor, lakóhely, iskolai végzettség, munkavégzés típusa) való erős kötöttsége. Fontos hangsúlyozni, hogy ez a tömegessé válás nem jelentette azt, hogy az epizodikus önkéntesség gyakorisága egyenlően terült volna el az önkéntesek minden rétegében, mivel leginkább a nagyvárosban tanuló, vagy atipikus munkakörben dolgozó, magasabban kvalifikált Y generációs önkéntesek körében vált mérhető jelenséggé.

Az epizodikus és a rendszeres önkéntesség közötti különbség Hunstinx és munkatársai (2008, 52. o.) szerint a következő kritériumok alapján húzható meg: rendszeres önkéntesek azok, akik legalább havonta egyszer (12 hónapos referencia-időszakban) végeznek önkéntes tevékenységet. Az epizodikus önkéntesség ennél rövidebb és ritkább, néhány hónaptól az egyszeri eseményig tartó tevékenység. Macduff (2005, 51. o.) az epizodikus önkéntesség három formáját különbözteti meg:

- ideiglenes önkéntesség (egy nap vagy néhány óra);
- időközi önkéntesség (hat hónapnál rövidebb idő);
- alkalmi önkéntesség (időközönként és rövid időre vállalt tevékenység, de lehet évente egy bizonyos eseményhez kötődő is).

Hustinx és munkatársai (2008, 64. o.) szerint az epizodikus önkéntesek megtartásában a társadalmi ösztönzők és az elsődleges szocializációs közeg mintája a meghatározó (míg a rendszeres önkénteseknél az altruisztikus motívumok).

### A forgóajtó-önkéntesek, avagy a szervezeti és az egyéni érdekek dilemmája

Az önkénteseket foglalkoztató szervezetek számára a rendszeres önkéntesek a kiszámíthatóságot, a befektetett idő, a betanítás és a képzés hosszú távú megtérülését jelentik. A szervezethez való lojalitást pedig az együttműködés alapját adja.

Az újonnan belépő generációk tagjai azonban másképp viszonyulnak magához az önkéntességhez, és az elköte-



leződésük is más. Ezeknek az önkénteseknek a többsége lehetőleg minél gyorsabban, minél pozitívabb élményekre szeretne szert tenni. Motivációjukat erősebben határozzák meg az individualista elképzeléseik (inkább kapni szeretnék az önkéntességtől); az önkéntességben (is) szabadságukat és kreativitásukat szeretnék megélni (Rochester, 2018).

Jellemző az is, hogy az önkéntességet kevésbé „ügyként” kezelik, hanem inkább konkrét tapasztalatok és jutalmak terepének, és ha elképzeléseiknek a kiválasztott szervezet vagy az önkéntes munka nem felel meg, gyorsan továbbállnak, keresnek más szervezetet, más típusú önkéntességet. Ezért is nevezi az önkéntesek ezen csoportját Evans és Saxton (2005) „idővezérelt”, míg korábban Dekker és Halman (2003, 8. o.) „forgóajtó-önkénteseknek”.

A szervezeti és egyéni érdekek dilemmájában Dekker és Halman (2003) azt a kérdést is felvetették, hogy valóban jól reagálják-e le ezt „forgóajtó” típusú önkéntességet a szervezetek. Úgy látták, hogy a csökkenő szervezeti lojalitás nem biztos, hogy az elköteleződés csökkenését jelenti, hanem inkább azt, hogy nagyobb szervezeti flexibilitással ezek az önkéntes csoportok is elérhetőek. Az individualizálódásnak pedig nem feltétlenül van negatív hatása az önkéntességre, hanem egy olyan trend, ami arra kényszerítheti a szervezeteket, hogy ehhez rugalmasan alkalmazkodjanak. Az „új önkéntesek” „új szervezeteinek” nem azok asszimilálására kell törekedniük, hanem hogy ezt az „idővezérelt” csoportot – az önkéntes autonómiájára alapozva – rugalmas menedzsmenti munkával bevonják.

## Offline és/vagy online önkéntesség

A Covid-19-járvány „kellott” ahhoz, hogy rádöbbenjünk, a digitális társadalom milyen gyökeresen képes megváltoztatni az önkéntesség „klasszikus” formáját (offline önkéntesség), noha az elmúlt öt évben egyre többet tudunk meg az online önkéntességről (vö. pl. Ihm, 2017; Ackerman & Manatchal, 2018). Ennek megjelenését egyrészt annak előnyeivel magyarázzák a szerzők, mint például a földrajzi, időbeli rugalmasság, a szabadság, az anonimitás, az alacsonyabb szintű elköteleződés. Másrészt az online önkéntességbe olyan csoportok tagjai is bevonhatók, akik fizikai és egyéb korlátaik miatt nem tudnak egy-egy szervezet munkájában (offline) részt

venni. Harmadrészt az online önkéntesség a digitális társadalom gyermekei számára szinte magától értetődő és kihasználható alternatívát jelent az offline önkéntességgel szemben.

Ez esetben is meg kell jegyeznünk, hogy a területi és társadalmi különbségek differenciálhatják ezeket a hozzáférési lehetőségeket. Erre utalnak Ackerman és Manatchal (2018) vizsgálati eredményei, miszerint az offline önkéntességre a 35 éven felüliek közül a nők, a magasabb iskolai végzettséggel, bizalmi szinttel rendelkezők voltak nyitottabbak. Online önkéntességet nagyobb valószínűséggel végeznek a 35 éven aluliak, férfiak. Mindkét csoportban közös volt, hogy tagjai széles kapcsolati hálóval rendelkeznek.

Szervezeti oldalról nézve ma már azt mondhatjuk, hogy meglehetősen rutinszerűvé vált az új technológiák és közösségi felületek alkalmazása az önkéntesek toborzásánál. Jól mutatja ezt, hogy a **Covid-19-járvány alatt a közösségi oldalakon „pillantok” alatt szerveződtek fiatalok által generált informális önkéntescsoportok, például online oktatásra, szociális segítségre, adományozásra. Azok a formális szervezetek, amelyek gyorsan és hatékonyan tudták az online térbe áttenni önkéntes programjaikat, növelték a szervezet sokszínűségét, nyitottságát, új nézőpontokat, tudást, készségeket és képességeket vittek szervezetük életébe.**

## Mit üzennek a fentebb bemutatott kutatási eredmények az ifjúsági és fiatalokat foglalkoztató önkéntes szervezetek számára?

Mind az „Önkéntesség Magyarországon 2018” (Gyorgyovich et al., 2020) mind pedig az Európai Értéktrend Vizsgálat 2017/18 hullámának eredményei (Bartal, 2020) azt mutatják, hogy generációváltás ment végbe a formális, szervezeti önkéntességben. Egyrészt **„megfialodott” az önkéntesek köre, köszönhetően a 18–29 évesek megnövekedett arányának (34%).** Ez a strukturális átrendeződés várhatóan ugyanolyan kihívások elé állítja a magyar önkéntes szervezeteket, mint a külföldieket a kétezres évek közepén. Azaz a szervezeti elvárásokhoz ezek az önkéntesek másképp fognak hozzáállni, és önkéntességük gyakorisága inkább az epizodikus önkéntesség irányába fog eltolódni.

**Másrészt ez a „fialodás” elég differenciáltan játszódott le a korcsoporton belül: főleg a 18–25 éves korosztályban volt**

számottevő (21%), míg a 26–29 évesek körében lényegesen alacsonyabb (13%) maradt a szervezeti önkéntesek aránya (Bartal, 2021). A 26–29 évesek másfajta önkéntesmódszer-tani megközelítést igényelnek – a toborzás, a megtartás és a foglalkoztatás tekintetében –, mint a fiatalabbak. Ezt a korcsoportot kevésbé lehet megszólítani az önkéntesség „trendi”, „menő”, „jó buli” szlogenekkel, mert ez a korosztály az önkéntesség értékét abban látja, hogy mit tud visszaforgatni a saját erőforrásaiba, hogyan tudja a megszerzett tudását kamatoztatni. Cserébe ezért rájuk önállóbb, szakképzett-séggel összefüggő feladatokat is lehet bízni (Bartal, 2019). Ezekre a változásokra a szervezeteknek egyrészt jóval

nagyobb flexibilitással, másrészt pedig a megmerevedett, szervezatközpontú önkéntesmenedzsmenti módszerek helyett egy, a motivációkra alapozott önkéntesmenedzs-menti tényezőkkal kellene választ adniuk.

Végezetül mindezen problémák figyelembevételével azt is meg kell jegyezni, hogy a szervezetek többsége elfelejtett „érdekesnek” lenni és változni a potenciális önkéntesek számára. Úgy vélem, hogy az önkénteseket foglalkoztató szervezetek nagy többségének az egyik legfontosabb jövőbeni kihívás, hogy új utakat és módszereket találva kimozduljanak a jelenlegi holtpontról.

## Felhasznált irodalom

- Ackermann, K. & Manatschal, A. (2018). Online Volunteering as a Means to Overcome Unequal Participation? The Profiles of Online and Offline Volunteers Compared. *New Media and Society*, 20(12), 4453–4472.
- Bartal, A. M. (2019). „Vissza a jövőbe.” – A magyar önkéntesség harminc évéről három tételben. *Civil Szemle*, 16(1), 15–32.
- Bartal, A. M. (2020). Az önkéntes szervezetek tagságának jellemzői az Európai Értékrend Vizsgálat három hulláma (1999, 2008, 2017/18) alapján. *Civil Szemle*, 17(4), 15–34.
- Bartal, A.M. (2021). A Nemzeti Önkéntes Stratégia (2012–2020) mérlege – eredmények, adósságok. *Önkéntes Szemle*, 1(1), 3–20.
- Beck, U. (1986). *Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne*. Frankfurt am Main, DE: Suhrkamp.
- Castells, M. (2005). *A hálózati társadalom kialakulása*. Budapest, HU: Gondolat Könyvkiadó.
- Evans, E. & Saxton, J. (2005). *The 21st Century Volunteer: A Report on the Changing Face of Volunteering in the 21st Century*. London, UK: nfpSynergy.
- Dekker, P. & Halman, L. (2003). Volunteering and Values. In Dekker P.& Halman, L. (Eds), *The Values of Volunteering. Nonprofit and Civil Society Studies*, Boston (MA): Springer Verlag.
- Gyorgyovich M., Menich D., Simon N., Kollár D. & Szadorai D. (2020). *Önkéntesség Magyarországon 2018*. Budapest, HU: Századvég Kiadó.
- Hustinx, L. (2001). Individualism and New Styles of Youth Volunteering. *Voluntary Action*, 3(2), 57–76.
- Hustinx, L. & Lammertyn, F. (2003). Collective and Reflexive Styles of Volunteering: a Sociological Modernization Perspective. *International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 14(2.), 167–187.
- Hustinx, L., Haski-Leventhal, D. & Handy, F. (2008). One of a Kind? Comparing Episodic and Regular Volunteers at the Philadelphia Ronald McDonald House. *International Journal of Volunteer Administration*, 25(3), 50–66.
- Ihm, J. (2017). Classifying and Relating Different Types of Online and Offline Volunteering. *Voluntas*, 28(1), 400–419.
- Macduff, N. (2005). Societal Changes and the Rise of the Episodic Volunteer. In Brudney, J. (Ed.), *Emerging Areas of Volunteering. ARNOVA Occasional Paper Series*. 1(2), 49–61. Indianapolis, IN: Association for Research on Non-profit Organisations and Voluntary Associations.
- Rochester, C. (2018). *Trends in Volunteering*. Dublin, IE: Bulinding Change Trust.