

2023 – A KÉSZSÉGEK EURÓPAI ÉVE INTERJÚ B. BALOGH EDITTEL

– Szilágyi Petra –

Jó pap holtig tanul – mondják évszázadok óta, ám az életen át tartó tanulás tematikája az elmúlt évtizedekben még inkább megkerülhetetlenné vált. Ahogyan az idő, úgy a fejlődés sem állt meg, és ez hatványozottan igaz a technológiai innovációk terén. Annak érdekében, hogy az ember érvényesülni tudjon a munkaerőpiacon, a készségeknek egyre nagyobb tárházával szükséges rendelkeznie. Ennek fontosságát felismerve lett 2023 a Készségek Európai Éve.¹ A stratégia egyik elsődleges célja, hogy elősegítse a 2030-ra kitűzött európai uniós szociális célokat, amelyeknek egyfelől szerves részét képezi, hogy a felnőtteknek legalább 60 százaléka évente vegyen részt valamilyen jellegű képzésen, továbbképzésen, másodsorban az, hogy a munkaképes korúak foglalkoztatottsági aránya elérje a 78 százalékot, végül, de nem utolsó sorban az, hogy a felnőttek 80 százaléka rendelkezzen alapvető digitális képességekkel. A stratégia célja a szakemberhiány csökkentése mellett a gazdasági szereplők versenyképességének növelése az Európai Unióban.

Számos intézkedés mellett az önkéntes tevékenység – az önfejlesztés e sajátos és hatékony formája – is nagyban hozzájárulhat a fentiek eléréséhez. Bár általában nem a későbbi bérnövekmény érdekében vállalunk önkéntes-séget, ilyen irányú pozitív hozadéka számottevő lehet, ugyanis az önkéntesség nem kizárólag másoknak nyújthat segítséget, hanem az önkéntes számára is gazdag tapasztalatokat és tanulási lehetőségeket teremt, akár választott szakmáján belül is. Minderről bővebb betekintést B. Balogh Editről,² a Talentum Alapítvány az Önkéntesség Támogatásáért nevű szervezet elnökétől³ vártunk, akit egyfelől az önkéntességről, annak általános és a karrierépítés szempontjából is megkerülhetetlen pozitív oldaláról kérdeztünk, kitérve mindennek a Készségek Európai Évével kapcsolatos összefüggéseire.

Edit, hogy látod, milyen szerepet tölt be az önkéntesség a társadalomban, miért fontos ez ma?

Egyrészt azt gondolom, hogy az egyén számára egy nagyon jó önkitaljesítési és önfejlesztő lehetőség. Ugyanakkor fantasztikus lehetőség arra is, hogy a társadalmi problémákat rugalmasan, helyi szinten, és egyébként nagyon humánus és szolidáris közegben lehessen kezelni, vagy legalábbis finomítani. Szerencsés esetben ez egy win-win helyzet mind a két oldal számára, emellett az önkéntesség legtöbb formájában érvényesül a szubszidiaritás elve. Amit még itt fontosnak tartok kiemelni, hogy az önkéntesség több szempontból is kategorizálható. A szakirodalom megkülönbözteti a régi típusú és a modern típusú önkéntességet, de én általában kerülöm ezt a megnevezést, ugyanis a régi típusúnak

¹ Európai Bizottság (2023). Készségek Európai Éve 2023: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/european-year-skills-2023_hu

² B. Balogh Edit: A Talentum alapítvány elnöke, a KIFE ügyvezető igazgatója, az Európai Katolikus Felnőttképzési Szövetség alelnöke és az Oktatási Hivatalban szakmai vezető nemzetközi területen.

³ Talentum Alapítvány az Önkéntesség Támogatásáért: <https://www.talentumonkentes.hu/>

van egy negatív felhangja. Így inkább a szolgálat típusú és a tanulás típusú önkéntesség fogalmakat szeretem használni, amely az önkéntes elsődleges motivációjára utal úgy, hogy a két funkció egyszerre jelenik meg az egyénnél. A szolgálat típusú önkéntesség egyfajta segítségnyújtásból, szolidaritásból fakad, és a társadalmi problémák kezelését helyezi a fókuszba, tehát valamit szolgálni akarunk a társadalomban, egy célcsoportot, egy társadalmi ügyet. Mindeközben a tanulás típusú önkéntesség nagyon sok készség elsajátítását is lehetővé teszi, a tevékenység révén szakmai ismereteket lehet szerezni, és a mai világban oly fontos soft skilllek és transzverzális készségek elsajátításához is kitűnő terepet biztosít.

Az önkéntesség az informális tanulás színtere, azaz az ember szinte magától szedi föl a tudást, a tevékenység révén ragadnak rá az új készségek, ismeretek, és mindemellett az ember attitűdjét is formálja.

Kicsit álljunk meg ennél a pontnál, mik is ezek a soft- és transzverzális készségek pontosan, aminek az elsajátításában segíthet az önkéntesség?

Ezek olyan készségek, amelyek nem szakmaspecifikusak, nem csak egy adott munkaterületen alkalmazhatók, hanem gyakorlatilag áttemelhetők az életünk különféle munkaterületeire is, ezért „transzverzális”. A soft pedig azt jelenti ebben az esetben, hogy egy olyan háttértudást, háttérképességet is ad az önkéntesség, amely sok mindenhez kapcsolódhat, mint például az együttműködési-, kommunikációs- és szervező készség, valamint az információkezelés készsége, az önreflexió, és még sorolhatnánk. Tudjuk, hogy ezekről egy egyszerű iskolai végzettséggel nem igazán kapunk leírást, holott ezeket automatikusan szedjük magunkra, és azt látjuk, hogy az új munkaerőpiaci szemléletben ezek a készségek lesznek a legfontosabbak. Egy ember a saját életében akár nyolc-kilenc alkalommal is munkahelyet vált, az összegyűjtött transzverzális- és soft készségeket viszont viszi magával a másik területre is, szinte már viselkedési formákká alakulnak az egyénben, és folyamatosan tovább is fejleszthetők, ami egy következő munkaközegben különösen fontos lehet.

Az Önkéntesség Magyarországon 2018⁴ című kutatásunkban az jött ki eredményként, hogy a radikálisan új típusú vagy radikálisan régi típusú önkéntes csak nagyon kevés van, ezek nagyon vegyesen jelennek meg az emberek motivációiban.

Örülök, hogy ezt most idehoztad, mert mi is végeztünk ebben a témában egy kutatást 8-10 éve. Ott ugyanez jött ki nagyjából, bár a mérleg a régi típusú felé billent. Ugyanakkor épp emiatt nem is szeretem régi típusúnak nevezni ezt a fajta másokért, társadalomért való tenni akarást. Úgy hangzik, mintha nem haladnék a koral, nem vagyok modern, nem vagyok új típusú. Pedig az emberekben többnyire mind a kettő fajta motiváció megtalálható, általában az „új típusú” önkéntes sem csak önző módon, a saját személyes fejlődése okán jön el segíteni.

A kérdés kapcsán még két kategóriát hoznék be. Az egyik a hazai és külföldi önkéntesség, mert tapasztalatunk szerint egy külföldön vállalt önkéntes tevékenységgel még szélesebbre is nyílik az elsajátítható készségek palettája. A másik az „akciótípusú”, és „tematikus vagy programtípusú” önkéntesség. Az előbbi általában egy nagyon rövid, akár csak pár órás vagy egynapos segítségnyújtás, hiszen abból is lehet tanulni, meg szolgálatot teljesíteni. A tematikus önkéntes programok pedig hosszú távú, akár hónapokra, évekre történő elköteleződést jelentenek, ahol mélyíteni lehet a folyamatosan felszedhető tudást, gyakorlatilag a végtelenségig. Tehát ezt is figyelembe kell venni, hogy ki mennyi ideig tud elköteleződni egy-egy önkéntes tevékenységben.

Általánosságban mik azok a legfontosabb készségek, képességek, amiket meg lehet szerezni egy önkéntes munka során a soft- és transzverzális készségek mellett?

Egyrészt ide tartozik még a problémamegoldás, az erőforrás menedzsment, a kritikus gondolkodás, a karrierépítés, a profilépítés, a társadalmi és kulturális attitűdök, az elfogadás, a tolerancia fejlesztése. Érezzük, hogy egy általános emberi működésben szükségesek ezek, de abszolút átvihetők a munka területére is.

⁴ Önkéntesség Magyarországon 2018 <https://budapestcivil.hu/article/nkentesség-magyarorszagon-2018-szazadveg.pdf>

Nagyon tetszik nekem például a TRANSVAL-EU nevű projekt⁵, amelyben ugyan sajnos Magyarország nem vett részt, de a projekt keretében készítettek egy transzverzális kompetenciákat tartalmazó keretrendszert. Ez számomra azért érdekes, mert képesítési keretrendszerekbe színtezi be ezeket a transzverzális kompetenciákat. Tehát rendelkezésre áll egy jó kis gyűjtemény arra vonatkozóan, hogy milyen transzverzális kompetenciákat vettek figyelembe vagy tartottak fontosnak egy több országgal történő európai együttműködés során.

A késégeken túlmenően az önkéntesség előnyének mondják azt is, hogy ennek keretében hasonló értékrendű emberek gyűlnek össze. Ezt mennyire tapasztalod meg, és milyen előnyei származhatnak mindennek a munkaerőpiac kapcsán?

Teljesen igaznak tartom, sok esetben létezik egy ilyen értékrendi azonosság. Igaz, nem mindig egyenlő, de sok esetben szívhez szóló értékekről van szó, és ha már a szívemhez is szól, az érzelmeket fog érinteni. Egyáltalán, az önkéntes jelleg magával hozza azt, hogy tényleg szabadnak érzem magam, mert sok munkahelyen egy csomó kötöttség van. Nyilván, amit elvállalok, azt teljesíteni kell, az világos, viszont az önkéntesség során szabad vagyok ebben a döntésemben, attól függően, hogy mi fér bele az értékrendembe és mi nem. Ebben tehát sokkal rugalmasabb az önkéntesség, jobban illeszkedik az egyéniséghez, és ilyen értelemben az ember kiteljesedését is jobban szolgálja. Ezen kívül, amit még fontosnak tartok kiemelni, hogy a rendszeres önkéntesség fejleszti az elköteleződést, hiszen tapasztaljuk a mai világban, hogy az emberek kevésbé szeretnek elköteleződni, kevésbé vállalnak felelősséget. Ebben az önkéntesség nagy potenciál a fejlesztésre, mert ha valamit örömmel végzek, akkor kevésbé teszem meg azt, hogy otthagynom a másikat a pácban, egyre inkább elkötelezetté válok.

Összességben tehát az önkéntesség hogyan segíti a karrierépítést és a szakmai fejlődést?

Kezdjük azzal, hogy fiataloknál mindenképp segítheti a pályaválasztást, több szempontból is. Egyfelől, akinek már van elképzelése a szakmai jövőjéről, ő ahhoz hasonlatos civil szervezetben vagy legalábbis társterületen elkezdhet önkénteskedni, így előre el tudja dönteni, valóban szimpatikus területről van-e szó. Továbbá amellet, hogy kapcsolatokat épít, olyan tevékenységi és munkaterületekre lát rá, amit egy iskolai közegből nem vagy nehezebben lehet látni. Még erősebb lehet ennek a tapasztalatnak a hatása, ha ezekben az emberekben tudatosul, hogy milyen tanulási eredményekkel járt az önkéntes tevékenység. Ha ezt a szervezet még tanúsítani is tudja, akkor egy következő lépés lehet a karrierépítésben az, hogy viszi tovább magával ezt a tanúsító okiratot is, amely önéletrajz mellé csatolható. Sajnos a hazai önkéntességre vonatkozóan nincs egy általánosan elfogadott tanúsítási forma, de a külföldi önkéntesség esetén (Európai Szolidaritási Testület) az Unió által megfogalmazott 2007-es Youthpass stratégia⁶ óta lehet adni a külföldről érkező önkénteseknek vagy az odamenőknek egy olyan tanúsítványt, amely a kulcskompetenciákra alapozva bemutatja, mit tanult meg az önkéntesség során a fiatal. Ez csatolható az önéletrajz mellé, említhető a motivációs levélben, tehát mindenképpen egy pozitív dolog, amely előnyt jelenthet az álláskeresés során.

Van erről tapasztalatod, hogy korábbi önkéntes aktivitás miatt előnyben részesítettek valakit egy állásinterjú során?

Mindenképpen, és nem csak fiatalok jeleztek vissza, hanem olyanok is, akik munkanélküliként jöttek, hogy a készségeiket szinten tartásuk, hogy közösségben legyenek, tehát ne szakadjanak ki a munka világából. Mindent beleírták az önéletrajzukba, ami előnyt jelentett az

⁵ A TRANSVAL-EU azt javasolja, hogy öt kísérleti országban (Ausztria, Olaszország, Litvánia, Lengyelország és Belgium) dolgozzanak ki innovatív megközelítéseket a transzverzális készségek nem formális és informális tanulásának validálására (VNFIL). <https://www.transvalproject.eu/>

⁶ A Youthpass egy európai elismervény az Erasmus+ Youth and the European Solidarity Corps program keretében megvalósuló projektek során elért tapasztalatok azonosítására és dokumentálására. <https://www.youthpass.eu/en/>

állásinterjú során. Különösen fontos ez a fiataloknál, akiknél sokszor probléma, hogy nincs még szakmai tapasztalatuk, amit föl tudnának mutatni egy álláskeresés folyamán. Legelőször a nagyvállalatok ismerték fel azt, hogy az ember személyes életének vagy előéleti tapasztalatainak mekkora jelentősége van a későbbi munkája alatt. Ha a munkaadó respektálja ezeket a dolgokat, akkor sokkal hatékonyabbá teheti a munkavállalóval való viszonyát.

Volt fiatal és középkorú önkéntesünk is, aki visszajelzett, hogy segített számára az általunk nyújtott tanúsítvány és referencia, amelyek az álláskereséskor pozitív irányba bilentették a mérleget az ő javukra. Sőt úgy tudom, hogy az új felvételi rendszerben az egyetem is adhat plusz pontot az önkéntességért. Bizonyos egyetemeken választható kurzusként lehet önkénteskedni, amelyre kreditpont jár, ha a hallgatók elkészítik az önkéntes tevékenységről szóló beszámolót.

Az időseket is megemlíteném, akik gyakorlatilag rengeteg készséggel, képességgel rendelkeznek, amikor kikerülnek a munkaerőpiacról, és sokszor még erejük is bőven akadna, hogy az önkéntesség során kamatoztassák tudásukat. Ez a társadalmi hasznossághoz is nagymértékben hozzájárul, nem beszélve az idősek számára elérhető előnyeiről, akik így fontosnak érezhetik magukat a társadalomban. Tehát megint egy win-win helyzetet lehet létrehozni.

Az interjú hátralevő részében a Készségek Európai Évéről⁷ kérdezlek. Véleményed szerint hogyan járulhat hozzá az önkéntesség a Készségek Európai Évének⁷ célkitűzéséhez, különösen a munkavállalók, a szakmai fejlődés és a gazdasági helyreállítás tekintetében?

Egyrészt az önkéntesség során általában egyszerre több, új és összetett készség fejlesztése történik, hiszen egy önkéntes nagyon sok mindennel találkozik, főleg, ha hosszú távú, tematikus önkéntességben vesz részt. Ezek a készségek, amelyeket említettük már, komplex módon

tudnak fejlődni. És amiről még nem esett szó, amikor tematikus önkéntes programról beszélünk, tehát például egy kórházi önkéntesség, egy színházi önkéntesség, egy múzeumi önkéntesség tekintetében, akkor ő annak az adott intézménynek, szakterületnek, kiállításnak, idősothonnak, és még sorolhatnám, megismeri a működését, a szakterület szabályozását, az ott alkalmazott módszereket. Tehát gyakorlatilag szakmai ismeretek is ragadnak rá, amelyek egy munkahelyváltás vagy egy profilváltás során az adott ember életében előnyt jelentenek. Tehát nemcsak a soft készségek hordozhatók, hanem ezek a szakmaspecifikus ismeretek is.

Nagyon fontos lenne a Készségek Európai Évében, hogy a tanulásieredmény-alapú gondolkodást is megismerjük. A tanulási eredményeknek négy pillére van, az elméleti ismeretek, a gyakorlati készségek, az attitűd/hozzaállás és a felelősségvállalás, autonómia. Ha megértjük ezeket a tanulási eredmény jellemzőket, nem csak a formális oktatásban, hanem az informális és nemformális tanulás során is, akkor gyakorlatilag sokkal jobban tudjuk a munkaerőpiacon is értékelni azt, ha valaki becsatol egy igazolást az önéletrajzába az önkéntes tevékenységéről. Bízom benne, hogy a nagyvállalatok mellett a kis- és középvállalkozásoknál is egyre természetesebbé válik ezen készségek és tapasztalatok figyelembevétele, és ráéreznek, hogy valamilyen értéktöbbletet hoz az önkéntes tapasztalatokkal rendelkező munkavállaló.

Vajon ez inkább ilyen európai szép álom, vagy Magyarországon is megvalósulnak ezek?

Ha az átalakuló munkaerőpiacot nézem, akkor egyre nagyobb jelentősége van annak, hogy egy embernek milyen a hozzáállása, és milyen munkaértékei vannak, milyen munkaszocializációs közegekből érkezik. Gyakorlatilag szakmai ismeretre hosszabb-rövidebb idő alatt, de mindenki fölkészíthető. Alapvetően egy-egy munkaterület betanulása megtehető tanfolyamok, képzések által is.

⁷ A stratégia célja, hogy a munkavállalókat abban segítse, hogy megszerezzék azokat a készségeket, amelyekre szükségük lesz minőségi állások betöltéséhez. A szakemberhiány enyhítése a célja, és elsősorban a KKV-kat érinti. Figyelmet fordítanak az át-, illetve továbbképzésre, támogatva a munkaerőpiacot a zöld és a digitális átállás során, valamint a gazdasági helyreállítás alatt.

Viszont, ha az én munkaértékrendem, az én munkaszocializációm, az én felelősségvállalásom nem teszi lehetővé ezt, mert ugyanúgy minőségtelen munkát végzek, akkor gyakorlatilag nem fogjuk tudni képzésekkel megoldani ezt a problémát. Tehát ezeknek a soft- és transzverzális készségeknek nagyon fejlettnak kell lenniük egyes embereknél. Ehhez az önkéntesség hozzá tud járulni. A kis- és középvállalatoknál pedig azért van ennek hatalmas jelentősége, mert kevés a dolgozó a cégnél, így nem biztos, hogy minden egyes munkakörre vagy munkafeladatra egy külön embert rá lehet állítani. Ekkor egy emberre akár több munkafeladatot, munkakört is rá kell bízni, tehát az nagyon fontos, hogy egy-egy munkavállalóban komplex készségek jelenjenek meg. És lehet, hogy az egyikről van papírja, mert azt tanulta valahol, a másiktól meg nincs, de önkéntesként pl. évekig újságot szerkesztett valahol, és így a cég hírlevelét vagy médiakampányát is kézbe tudja venni, mert PR-os felvételére most nincs lehetőség. Szóval előbb-utóbb a kis- és középvállalkozások is figyelni fogják ezeket az extra készségeket, amiket az ember nem feltétlenül az iskolában, és nem feltétlenül csak egy korábbi munkahelyen tanult meg, hanem egyéb közegekben, például az önkéntesség során.

A pályakezdő fiataloknál szoktam észrevenni, hogy ha önkéntesként (vagy akár munkavállalóként) elhelyezkednek a civil vagy nonprofit szervezeteknél, szocializálódnak egy munkakörnyezetbe. Ez nagyon nagy előny jelent számukra a későbbi – akár forprofit cégnél történő munkavállaláskor is –, hiszen a fiatal már tudja, hogy be kell mennie időre, ott elvárásokkal, szabályokkal találkozni. Így az önkéntességnek nagy ez a gazdasági előnye is, mert egy munkaszocializációs környezetet tud biztosítani a fiatalnak, vagy akár hosszabb idejű munkanélküli időszakon lévőknek.

Végül az inkluzív szemlélet, ami nagyon fontos most az EU-ban. Mindenki fejleszthető valamilyen szinten. Lehet, hogy valaki testi fogyatékossgal küzd, más nehezebben kommunikál, ismét más hátrányosabb helyzetű területről érkezik, de az önkéntesség révén gyakorlatilag az ő készségeik is fejleszthetők, különösen a soft- és transzverzális készségek, amivel aztán abszolút bevonható lesz később a munkaerőpiac által felkínált területekre. Tehát az önkéntesség az inkluzív befogadásnak és készségfejlesztésnek is a színtere, és ezáltal segít, hogy a Készségek Európai Évében gyakorlatilag ne

csak az aktív munkavállalói rétegre fókuszáljunk, hanem olyanokra is, akik a peremen vannak, esetleg valami gátolja a munkavállalásukat. Ha tehát valaki megfogta a munka végét már az önkéntesség során, annak eltérő munkaszemlélete van, és előnnyel indul azokhoz az ifjú munkavállalókhoz képest, akik ezt nem tudják felmutatni. Ha csupán ennyit ér el az önkéntesség valakinél, az már megérte.



