

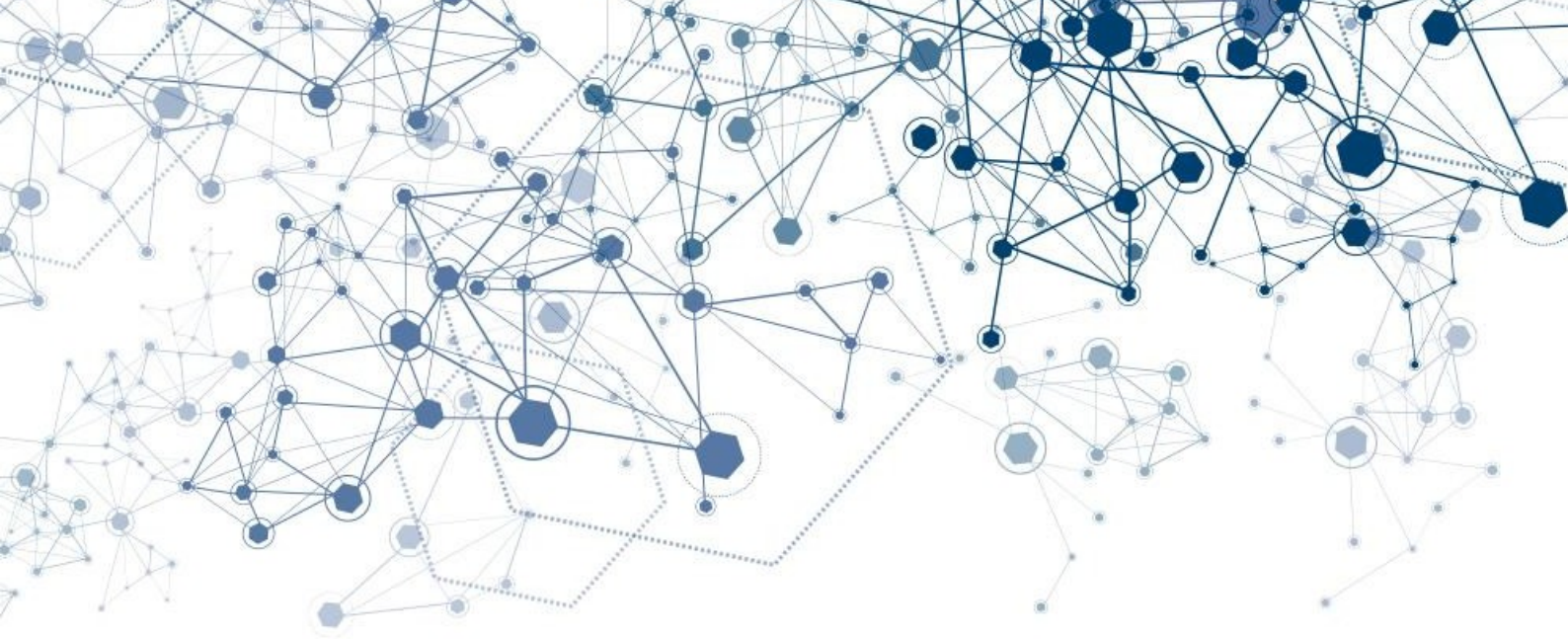
# KIS SZERVEZET NAGY HATÁS

CIVIL SZERVEZETEK HATÓKÖRÉNEK NÖVELÉSE  
ÖNMENEDZSELŐ ÖNKÉNTES HÁLÓZATOKON  
KERESZTÜL

**cobu**



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



**<http://www.cobuplatform.eu/>**



# KIS SZERVEZET NAGY HATÁS

CIVIL SZERVEZETEK HATÓKÖRÉNEK NÖVELÉSE  
**ÖNMENEDZSELŐ ÖNKÉNTES HÁLÓZATOKON  
KERESZTÜL**

2020. DECEMBER





Ezt a kézikönyvet a “Közösségépítés önmenedzselő önkéntes csoportokon keresztül” (Community building through self-managed volunteer groups, COBU; reference number: 2019-1-HU01-KA204-061222) elnevezésű projekt keretein belül dolgoztuk ki. A COBU projektet az Európai Bizottság Erasmus+ Programja támogatja.

A kiadvány kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, a benne található információ bárminemű felhasználásáért a Bizottságot felelősség nem terheli.



## KÖZREMŰKÖDŐ PARTNEREK

Képes Alapítvány (Magyarország) | [www.kepesalapitvany.hu](http://www.kepesalapitvany.hu)



Elan Interculturel (Franciaország) | [www.elaninterculturel.com](http://www.elaninterculturel.com)



**élan interculturel**

Associació La Xixa Teatre (Spanyolország) | [www.laxixateatre.org](http://www.laxixateatre.org)



Storytelling Centre (Hollandia) | [www.storytelling-centre.nl](http://www.storytelling-centre.nl)

**Storytelling**  
CENTRE



# TARTALOM

<b>BEVEZETÉS.....</b>	<b>8</b>
<b>1. KIHÍVÁSOK A NONPROFIT SEKTORBAN.....</b>	<b>12</b>
<b>1.1. A nonprofit szervezetek meghatározása és hatásköre.....</b>	<b>13</b>
<b>1.2. Az önkéntes munka szerepe a nonprofit szektorban.....</b>	<b>14</b>
<b>1.3. A jelen kihívásai.....</b>	<b>15</b>
<b>2. ÖNMENEDZSELŐ ÖNKÉNTES HÁLÓZATOK ÉS NGO-K .....</b>	<b>20</b>
<b>2.1. Önkéntesség.....</b>	<b>21</b>
<b>2.2. Önmenedzselő önkéntes hálózatok .....</b>	<b>34</b>
<b>2.3. Szervezeti motivációk önmenedzselő önkéntesek kiképzésére.....</b>	<b>43</b>
<b>3. ÖTLETEK NONPROFITOK SZÁMÁRA ÖNMENEDZSELŐ ÖNKÉNTES HÁLÓZAT LÉTREHOZÁSÁHOZ.....</b>	<b>59</b>
<b>3.1. Példák önmenedzselő hálózatokra.....</b>	<b>60</b>
<b>3.2. Interjúk önkénteseket foglalkoztató szervezetekkel, melyek alkalmazzák az önszerveződés bizonyos elemeit.....</b>	<b>78</b>
<b>4. A COBU PROJEKT BEMUTATÁSA.....</b>	<b>99</b>
<b>FÜGGELÉK.....</b>	<b>103</b>
<b>IMPRESSZUM.....</b>	<b>128</b>





# BEVEZETÉS

Napjainkban nem szokatlan az önkéntes alapú társadalmi tevékenység. Az ENSZ a 2001-es évet az Önkéntesség Nemzetközi Évének nyilvánította, és ezzel ráirányította a figyelmet arra, hogy nemzetközi szinten egyre nagyobb az érdeklődés az önkéntesség, illetve a vele szorosan összefüggő civil szerepvállalás iránt. 2017-ben világszinten megközelítőleg 970 millió ember vett részt valamilyen önkéntes tevékenységben (John Hopkins Egyetem, 2017). A társadalmi szervezeteket és az önkénteseket ma sokan a „harmadik út”-nak, vagy „harmadik szektor”-nak tekintik, az első kettő, vagyis az állam és a piac mellett. Európában a harmadik szektorbeli szervezetek<sup>1</sup> különösen a közjóléti szolgáltatásokkal összefüggésben jutnak kiemelt szerephez.<sup>2</sup> Ugyanakkor a jelenlegi gazdasági, politikai és társadalmi légkörben az ilyen feladatok ellátása komoly kihívást jelent. A nonprofit szervezetek ma egyre nagyobb nehézségekbe ütköznek többek között a csökkenő állami támogatások és infrastruktúra, és a forrásokhoz való hozzáférésben az üzleti típusú gondolkodás érvényesülése miatt bekövetkező változások, illetve a növekvő bürokrácia miatt.<sup>3</sup>

A nonprofit szervezetek közül sok sikeresen veszi az ilyen és ehhez hasonló akadályokat, miközben még többet szeretne tenni. Általában hatékony és rugalmas modellek és módszerek segítségével alapvető szolgáltatásokat nyújtanak és kiveszik a részüket a közösségépítésből, de alkalmazattoaik száma behatárolja a hatókörüket. Ugyanakkor az említett modellek és módszerek gyakran éppen a kisebb szervezetek esetében működnek a legjobban, mivel ők vannak optimális helyzetben ahhoz, hogy megbirkózzanak azokkal a sajátos helyzetekkel és nehézségekkel, amelyekkel a harmadik szektor szembesül. Ez tehát egy paradoxon: ahhoz, hogy többet tehessenek, növekedniük kell, de ha növekednek, egyre több olyan akadállyal találják szemben

---

1 E kategóriába tartoznak a közösségi szervezetek, nonprofit szervezetek, jótékonyági szervezetek. A továbbiakban az egyszerűség kedvéért nonprofit szervezetekként (NGO) hivatkozunk rájuk.

2 Milligan, C. & Conradson, D. (Editors). (2006). *Landscapes of Voluntarism: new spaces of health, welfare and governance*. The Policy Press, Bristol.

3 Enjolras, B. et al. (2017). *The Third Sector, a Renewable Resource for Europe: Summary of Main Findings of 'The Third Sector Impact' Project*. Available at: [https://ec.europa.eu/research/social-sciences/pdf/third\\_sector\\_impact-findings.pdf](https://ec.europa.eu/research/social-sciences/pdf/third_sector_impact-findings.pdf).



magukat, amelyek miatt lehetetlenné válik azoknak a módszereknek az alkalmazása, amelyeket szeretnének elterjeszteni.

Hogyan tudnák a nonprofit szervezetek ebben a paradox helyzetben megnövelni a befolyásukat úgy, hogy közben fenntartják optimális (kis) méretüket? Ebben a kézikönyvben bemutatunk egy olyan lehetőséget, amely segíthet a nonprofit szervezeteknek e probléma feloldásában. Ez a lehetőség az önmenedzselő önkéntes hálózat (ÖÖH), melynek segítségével a szervezetek megsokszorozhatják az erőfeszítéseiket, miközben elkerülik azokat a bonyodalmakat, amelyek egy nagy szervezet megnövekedett strukturális igényeiből adódnak. Ezek az igények vonatkoznak az alkalmazottakra, az önkéntesek irányítására, a forrásokra, a képességekre, az infrastruktúrára és még sok egyéb tényezőre, amelyet figyelembe kell venni egy szervezet növekedése estén.

Az 1. fejezetben meghatározzuk a harmadik szektorbeli szervezetek fogalmát (ezen belül a továbbiakban a nonprofit szervezetekre fókuszálunk), az önkéntességgel való kapcsolatukat, illetve beszélünk azokról a kihívásokról, amelyekkel ma szemben találják magukat.

A 2. fejezetben az önmenedzselő önkéntes hálózatokra irányítjuk figyelmünket. Először bemutatjuk az önkéntesség különböző fajtáit, azt, hogy mi motiválja az embereket az önkéntes munkára, milyen hatással van az önkéntesség az egyénekre és a társadalmakra, és hogyan lehet az önkénteseket megszervezni. Arra is kitérünk, mi készítheti a nonprofit szervezeteket arra, hogy önkéntes hálózatokat hozzanak létre.

Végül pedig olyan nonprofit (és egy for profit) szervezetek működését fogjuk elemezni, amelyek maguk is működtetnek önmenedzselő hálózatot, vagy lehetőséget biztosítanak a saját önkénteseiknek az önszerveződésre és az önirányításra. Rámutatunk arra, hogy miként segíthetnek ezek a példák az ÖÖH-k létrehozásában és megszervezésében. A különböző esetek bemutatásához részben elméleti kutatások, részben Franciaországban, Magyarországon, Hollandiában és Spanyolországban készített interjúk szolgálnak alapul.

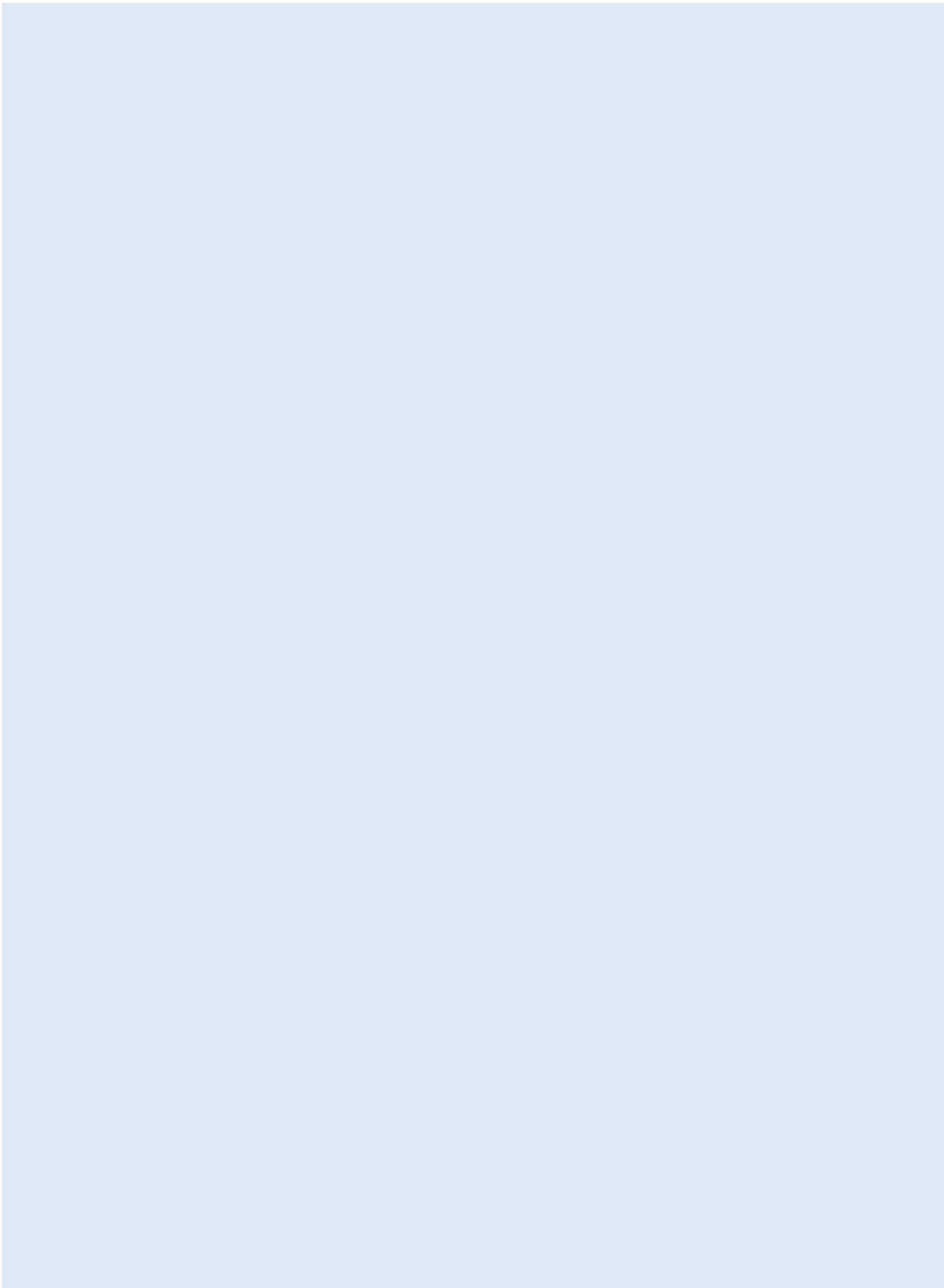
Az önmenedzselő önkéntes hálózatok e bemutatása sok háttér információt közöl, és remélhetőleg inspirációt is jelent majd a harmadik szektor azon szervezetei számára,





amelyek úgy szeretnék növelni a hatékonyságukat/befolyásukat, hogy közben a szervezet mérete nem növekszik.





# 1. KIHÍVÁSOK A NONPROFIT SZEKTORBAN



A nonprofit szervezetekkel kapcsolatos vizsgálódásaink során azokat a meghatározásokat, tevékenységi köröket és kihívásokat vesszük alapul, amelyeket Enjolras és munkatársai (2017) <sup>4</sup> vázoltak fel az EU által támogatott “A harmadik szektor hozzájárulása Európa társadalmi-gazdasági fejlődéséhez” elnevezésű projektben. <sup>5</sup>

## 1.1. A NONPROFIT SZERVEZETEK MEGHATÁROZÁSA ÉS HATÁSKÖRE

Enjolras et al. szerint a harmadik szektorbeli szervezet „egy intézményi egység, mely lehet nonprofit szervezet, egyesület, szövetkezet, segélyalap, szociális vállalkozás, vagy bármilyen egyéb intézmény, amely megfelel az alábbi öt kritériumnak:

- » „formális vagy informális,
- » magán,
- » önjáró,
- » nem kötelező jellegű szervezet, mely
- » egyáltalán nem, vagy igen korlátozott mértékben osztja szét a fennmaradó profitot befektetők, tagok vagy más felek között.”

A Third Sector Impact Project (A harmadik szektor hatás projekt) az összefoglaló jelentésében elmagyarázza, hogy az európai harmadik szektor „egy hatalmas gazdasági erő” és a harmadik legjelentősebb munkaerőfelvevő „ipar”, mely „nem sokkal marad el a kereskedelem és a gyártás mögött, az építő-, közlekedés- és szállítóipart 2:1 arányban, a pénzügyi szolgáltatóipart pedig 5:1 arányban megelőzi.” <sup>6</sup>

“2014 óta az európai harmadik szektor becslések szerint 28.3 millió teljes munkaidős (FTE) munkavállalót (fizetett és önkéntes) foglalkoztat az EU huszonnyolc tagországában és Norvégiában összesen. Az európai harmadik

<sup>4</sup> Enjolras, B. et al. (2017). *The Third Sector, a Renewable Resource for Europe: Summary of Main Findings of ‘The Third Sector Impact’ Project*:

[https://ec.europa.eu/research/social-sciences/pdf/third\\_sector\\_impact-findings.pdf](https://ec.europa.eu/research/social-sciences/pdf/third_sector_impact-findings.pdf).

<sup>5</sup> <https://cordis.europa.eu/project/id/613034>

<sup>6</sup> Enjolras, B. et al. (2017).



szektor tehát az európai munkaerőpiac közel 13%-át teszi ki. Ez jelentős hozzájárulás, mivel bármely iparág, amely egy ország munkavállalóinak minimum 5%-át foglalkoztatja, fő iparágnak számít.”

A továbbiakban, az egyszerűség kedvéért, a harmadik szektorbeli szervezeteken belül a nonprofit szervezetekre fogunk koncentrálni, ugyanakkor megállapításaink és felvetéseink a többi, e csoportba tartozó szervezet számára is érdekesek lehetnek.

## 1.2. AZ ÖNKÉNTES MUNKA SZEREPE A NONPROFIT SZÉKTORBAN

<sup>7</sup>Az önkéntesség igen fontos szerepet játszik a harmadik szektorban: “az európai civil szektor több mint 15 millió teljes munkaidőben foglalkoztatott dolgozója önkéntes, ami a munkaerő 55%-át teszi ki. ”

Enjolras et al. önkéntes munkának tekinti azt a tevékenységet, ami megfelel az alábbi kritériumoknak:<sup>8</sup>

- » “Elsősorban másoknak, és nem annak termel hasznot, aki elvégzi.
- » Nem alkalmi vagy időszakos.
- » Nem fizetett.
- » A tevékenység célja nem az, hogy a tagokkal egy háztartásban élőknek vagy a tagok a közeli családtagjainak (úgy mint testvérek, szülők, nagyszülők illetve az ő gyermekeik) hozzon hasznot.
- » A tevékenység nem kötelező jellegű, ami azt jelenti, hogy lényegi eleme az egyéni választás.”

Az önkéntesek sokféle hasznos tevékenységet végezhetnek egy szervezeten belül, ugyanakkor kihívást jelent a nonprofitok számára az, hogy megfelelően tudják menedzselni az önkénteseiket és az önkéntesek és a fizetett alkalmazottak közötti kapcsolatot és munkamegosztást.<sup>9</sup> Függetlenül attól, hogy mennyire összetett feladatról van szó, az önkéntesek felbecsülhetetlen értékű hozzájárulásokat tesznek a nonprofit

<sup>7</sup> Enjolras, B. et al. (2017).

<sup>8</sup> Enjolras, B. et al a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 2011-ben megjelent *Manual on the Measurement of Volunteer Work* című publikációja szerinti definíciót használja az önkéntesség meghatározására.

<sup>9</sup> Netting, F. Ellen et al. (2004) Volunteer and Paid Staff Relationships: Implications for Social Work Administration. *Administration in Social Work*, 28(3-4), 69-89. [https://doi.org/10.1300/J147v28n03\\_04](https://doi.org/10.1300/J147v28n03_04)





szervezetek céljainak megvalósításához: kezdve a piacon jól megfizetett és keresett szakértelem biztosításától, a közösségekkel való szoros kapcsolatok elősegítéséig. Cserébe az önkéntesek tapasztalatokat szereznek, kapcsolatokat építenek, kiteljesítik önmagukat, egy közösség részeivé válnak, és még számos más előnyre tesznek szert, amelyeket a következő fejezetekben fogunk elemezni.

### 1.3. A JELEN KIHÍVÁSAI

Enjolras et al. bemutat számos akadályt, amelyekkel az európai nonprofit szervezetek szembesülnek. Ezek közül az egyik lefontosabb az állami támogatások csökkenése, ami részben a megszorító intézkedéseknek, részben pedig a pénzügyi struktúrák átalakulásának köszönhető<sup>10</sup>:

„... a társadalmi-gazdasági kihívásokkal kapcsolatban egyre inkább a neoliberais szemléletmód hódít teret, amely piaci alapú megoldásokat keres a problémákra... Ezek a reformok szorosan összefüggenek egy általános kulturális elmozdulással, ahol a „bízz bennem” helyett az „igazolj engem” kultúrája kezd érvényesülni. A nonprofit szervezetek és a közigazgatás viszonyában a korábbi egyenrangú, partneri együttműködést egy fogyasztó-szolgáltató típusú kapcsolat váltja fel. A harmadik szektorbeli szervezeteknek bizonyítaniuk kell a hatásosságukat és a hatékonyságukat... Átfogó jelentéseket kell készíteniük, és a hatóságok szigorú és alapos vizsgálatoknak vetik alá őket. Az átláthatósággal és az elszámoltathatósággal kapcsolatos magas elvárások jelentős bürokratikus terheket rónak ezekre a szervezetekre.”

E piaci alapú logika térnyerése a forrásokhoz való hozzáféréssel kapcsolatosan (verseny a felhasználókért, marketing alapú megközelítések, a hatékonyság megtérülés alapú mérése, stb.) oda vezet, hogy a vezetés és a könyvvitel egyre bonyolultabbá válik, különösen ha a szervezetek növekszenek, és különböző finanszírozási forrásokra kell támaszkodniuk. Ezen kívül a nonprofit szervezetek egyre kevésbé férnek hozzá az állami infrastruktúrához, miközben a munkájuk elvégzéséhez szükséges helyek is egyre költségesebbek (a saját iroda vagy a nagyobb rendezvény helyszínek például sok szervezet számára megfizethetetlen).

A munkatársak és az önkéntesek menedzselése sem jelent kisebb kihívást. A fizetett alkalmazottak esetében<sup>11</sup>:

<sup>10</sup> Enjolras, B. et al. (2017).

<sup>11</sup> Enjolras, B. et al. (2017).



“A harmadik szektor szervezeteinél a személyzeti költségek igen magasak. Így a költséghatékonysággal kapcsolatos nyomás, és a korábban felvázolt finanszírozási nehézségek bizonytalan foglalkoztatási minták kialakulásához vezetnek. Csökkenteni kell az egyes szolgáltató egységeknél dolgozók létszámát, az alkalmazottak munkaterhei megnövekednek, a fizetések alacsonyok, és egyre gyakoribbak az atipikus foglalkoztatási minták, úgy mint a határozott idejű, valamint a részmunkaidős vagy a marginális részmunkaidős munkaszerződések. Spanyolország kivételével, ahol magas a munkanélküliség, és romlanak a munkakörülmények, a harmadik szektorban való elhelyezkedés egyre kevésbé tűnik vonzó lehetőségnek az egyes országokban. Különösen azokon a területeken, amelyekre fokozottan jellemző a szellemi és a fizikai stressz, a nonprofit szervezetekszámára komoly kihívást jelent az alkalmazottak toborzása. Ezek a körülmények azt a veszélyt hordozzák magukban, hogy romlik a szolgáltatás minősége, mivel a nonprofit szervezetekkénytelenek szakmailag kevésbé felkészült munkaerőt foglalkoztatni, és tovább csökkenteni a szolgáltató egységek személyzeti költségeit, hogy kompenzálják a növekvő létszámhiányt.”

Az önkéntesekkel kapcsolatos kihívások:

- » Egyre nagyobb az igény önkéntesek bevonására, illetve a meglévő önkéntesek megtartására, amihez logisztikai és az anyagi forrásokra van szükség.
- » Növekszik az önkéntesek mobilitása, aminek „nem annyira a szervezetek felé való elkötelezettség hiánya az oka, mint inkább az, hogy az önkéntesek a személyes céljaik felé fordulnak”.<sup>12</sup>
- » Az önkéntesek gyakran cserélődnek, ami azzal jár, hogy mindig új önkénteseket kell integrálni a munkafolyamatba.

Enjolras et al. szerint<sup>13</sup>:

“Dióhéjban: az önkéntes munka rugalmas, informális, projekt alapú, és nem kötődik közvetlenül szervezetekhez. A hosszútávú elköteleződés egyre ritkább, amit jól példáz a vezetőségi tagok toborzásának a nehézsége, míg az időszakos, alkalmi önkéntesség – mint például egyetlen rendezvény megszervezése – nagy népszerűségnek örvend. Az uralkodó szervezeti modell, ami nagyszámú önkéntest foglalkoztató irányítási struktúrára épül, kezdi elveszíteni az alapjait, és ez arra készíti a harmadik szektorbeli szervezeteket, hogy újra gondolják a működésüket.”

---

12 Idem

13 Idem



Függetlenül ezektől a nehézségektől sok szervezet nem csak, hogy életben tud maradni, de valójában ők azok, akik a legmegfelelőbben tudnak teljesíteni olyan feladatokat, amelyek szükségesek egy társadalom egyben tartásához. E feladatok közé tartoznak például bizonyos alapvető közszolgáltatások, a képviselet, a közösségépítés, a figyelemfelhívás és a tudatosítás, illetve sok egyéb tevékenység, ami rendkívül fontos az egyének és egész közösségek jólléte szempontjából.

Ezek a szervezetek, melyeknek sikerül eredményes modelleket és módszereket alkalmazniuk, sokszor válaszául elé kerülnek: ha növekednének, az segítené kiterjeszteni a hatókörüket, ugyanakkor fokozottan ki lennének téve a korábban említett bonyodalmak veszélyének. Ahogy azt a következő fejezetben látni fogjuk, az önmenedzselő önkéntes hálózatok lehetőséget kínálnak arra, hogy a szervezetek úgy növeljék a befolyásukat és a hatókörüket, hogy közben nem kell vállalniuk a szervezeti növekedésből fakadó kockázatokat.





## **2. ÖNMENDZSELŐ ÖNKÉNTES HÁLÓ- ZATOK ÉS NGO-K**





## 2.1. ÖNKÉNTESSEG

Az önkéntességnek sokféle módja van; az emberek különböző okokból vállalnak önkéntes munkát, és az ilyen tevékenységek haszna és haszonélvezői köre is sokféle lehet. Azonban minden önkéntesre igaz, hogy pénzügyi ellenszolgáltatás nélkül kínálja fel az idejét és az energiáját olyan szervezeteknek és egyéneknek, akikkel nem áll közeli személyes kapcsolatban. Ebben a fejezetben bemutatjuk az önkéntesség különböző formáit, lehetséges motivációit, illetve azt, hogy kinek és milyen módon szolgálhatja a javát az önkéntesek tevékenysége. Ezen kívül felvázoljuk az önkéntesség megszervezésének különböző módjait.

### 2.1.1. AZ ÖNKÉNTESSEG FOGALMA ÉS TÍPUSAI

Ha az interneten beírjuk a keresőbe, hogy az „önkéntesség típusai”, végtelen számú találatot kapunk, ahogy az is hamar kiderül, hogy milyen sokféleképpen lehet csoportosítani az önkéntes tevékenységeket. Ezen kívül az önkéntesmunkának számtalan területe is létezik. Gondoljunk csak a fejlesztésre, a humanitárius és jótékonyági tevékenységekre, a politikai aktivizmusra, a társadalmi igazságosságért küzdő mozgalmakra, a népjóléti és egészségügyi ellátásra, csak hogy néhányat említsünk. A következő néhány példán keresztül igyekszünk bemutatni az önkéntesség sokféle formáját:

- » „Hagyományos” önkéntesség: idő és energia önkéntes felajánlása a szervezetek és az egyének számára a saját közösségünkben, nem pénzügyi ellenszolgáltatásért cserébe, hanem azért, hogy segítsünk másoknak. Ebben az esetben a feladatokat sok ember végezheti különösebb előképzettség nélkül, és a középpontban a kedvezményezettek csoportja áll. A tevékenységet azok a szervezetek/egyének határozzák meg, akik önkénteseket keresnek (mivel nekik nem áll rendelkezésükre elegendő idő és erőforrás, hogy maguk végezzék el a feladatokat).
- » Önkéntesség oktatási kontextusban vagy „szolgálati tanulás” (service learning): ez a fajta önkéntesség ötvözi a tanulási célokat a közösségi szolgálattal, azért, hogy a társadalmi szükségletek kielégítése közben gyakorlati, progresszív



tanulási tapasztalatot biztosítson az önkéntesek számára. Az önkéntesség e formája – legyen szó akár közösségi szolgálatról, szakmai gyakorlatról vagy szakterületen való tanulásról – általában arra irányul, hogy az önkéntes ne csak szolgálatot teljesítsen, hanem tanuljon is: fejlődjön az interperszonális készségek terén, tapasztalatot szerezzen a jövőbeli szakmájában, vagy új módon kezdje látni saját magát.

- » Készségalapú önkéntesség: ez az az eset, amikor valaki önkéntesen felajánlja a saját tudását és tehetségét egy másik személy vagy egy szervezet támogatására, akik ezáltal olyan szaktudáshoz, képességekhez és készségekhez férhetnek hozzá, amelyek máskülönben nem állnának a rendelkezésükre. Ilyen eset például, ha egy önkéntes létrehoz egy könyvelési rendszert, amivel több óra adminisztratív munkát megspórol egy szervezetnek. A készségalapú önkéntesség egyre inkább részévé válik a vállalati programoknak is (ebben az esetben „munkáltató által támogatott önkéntességnek” nevezik). Ez a tendencia többek között annak a növekvő társadalmi tudatosságnak köszönhető, ami az ezredfordulós nemzedék tagjait jellemzi, akiket a munkáltatók szívesen alkalmaznak.<sup>14</sup>
- » Önkéntesség szükséghelyzetben: vészhelyzet esetén (egy természeti katasztrófa, a Covidhoz hasonló járvány) vagy például egy választási kampány során (amikor az önkéntes a kedvenc jelöltjét támogatja a munkájával). Az önkéntességnek ezt a formáját „spontán önkéntességnek” is nevezik, ami egy alulról felfelé építkező megközelítés, egy jól meghatározott és sürgős ügyet céloz meg, és általában korlátozott ideig tart.

Néha ötvöződnek az önkéntes munkák különböző típusai. Gondoljunk például egy képzett ápoló esetére, aki önkéntesen felkínálja a szaktudását egy földrengés sérültjeinek, vagy egy nyugdíjas művészettörténet professzorra, aki hetente kétszer önkéntes tárlatvezetést vállal.

### 2.1.2. AZ ÖNKÉNTESÉG MOTIVÁCIÓI

Az emberek különböző okokból vállalnak önkéntes munkát, kezdve attól, hogy szeretnének adni valamit a közösségüknek, egészen odáig, hogy fejleszteni akarják a

<sup>14</sup> Eyler, Janet; Giles Jr., Dwight E. (23 April 1999). *Where's the Learning in Service-Learning* (1st ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass. <https://archive.org/details/whereslearningin00eyle>.



készségeiket. Az, aki a szakmájától valamilyen merőben eltérő tevékenységet kíván végezni, valószínűleg nem választ készségalapú önkéntes munkát, kivéve, ha új készségeket szeretne elsajátítani.

Néhány példa arra, hogy mi motiválhat valakit önkéntesmunkára:

- » önzetlenség;
- » annak a lehetősége, hogy hozzá hasonló érdeklődésű emberekkel léphet kapcsolatba, pl. egymást támogató közösségek;
- » szívesebben van emberek között, mint otthon egyedül;
- » új embereket ismerhet meg és/vagy beilleszkedhet egy új környezetbe;
- » megoszthatja másokkal a tudását és a szakértelemét;
- » jobbat teheti a körülötte élők életét;
- » olyan területen dolgozhat, ami összhangban van az érdeklődésével és az értékrendszerével;
- » egy lehetőség, hogy jól csináljon valamit, és felmérje a saját készségeit;
- » fejlődni szeretne új készségek vagy tudás elsajátítása által ;
- » a lehetséges visszajelzés, ami segíthet a készségei fejlesztésében;

Az olyan tényezők, mint az idő, az energia, a helyszín, és az elköteleződési hajlandóság szintén szerepet játszanak abban, hogy ki milyen típusú önkéntes tevékenységet vállal. Egyes országokban az önkénteseket motiválhatja az ellenszolgáltatás valamilyen formája is, pl. pénz vagy utalvány. Hollandiában a civil szervezeteknél dolgozó önkéntesek adó- és társadalombiztosítási járulék mentes juttatásra jogosultak. A szervezetek nem kötelesek fizetni ezt a juttatást, és van egy felső határa (ez 2020-ban a huszonnégy évnél idősebbeknél 170 euro/hónap vagy 1700 euro/év volt).

A szakirodalom gyakran aszerint is különbséget tesz az önkéntesek között, hogy másokért (önzetlenségből) vagy saját magukért vállalják ezt a fajta tevékenységet. A kutatások szerint a legtöbb esetben a kettő ötvözetéről van szó, illetve az életkor is befolyásolja, hogy milyen mértékben érvényesül a másokkal kapcsolatos motiváció. Minél idősebb egy önkéntes, annál nagyobb hangsúlyt kap a másokért való cselekvés vagyis az önzetlenség motivációja.



“Néhányan a **társaság** miatt végeznek önkéntes munkát, **ismerkedés** céljából; mások a szakmai **önéletrajzuk** kibővítése miatt, az önkéntes munkáról szóló igazolásért (tehát inkább **szakmai okokból**). Ezen kívül karrierváltás estén a szakmai kapcsolatok építése, és az adott szektor jobb megismerése is lehet a motiváció.”

Interjú részlet, Benenova (Franciaország).

Hasznos, ha a szervezetek tisztában vannak az önkéntesség különböző motivációival, mivel ez segítséget jelenthet a számukra az önkéntesek toborzásában és foglalkoztatásában.

### 2.1.3. AZ ÖNKÉNTESÉG ELŐNYEI

Az Egyesült Nemzetek szerint önkéntes tevékenység az, ami más vagy mások javát szolgálja, ám ez nem jelenti, hogy ne jelenthetne hasznos az önkéntes számára is. Bizonyított, hogy az önkéntesség pozitív hatással van az önkéntesek szociális és pszichológiai jóllétre, fejleszti a készségeiket és a tudásukat. Ezen kívül az egészségi állapotukat is javíthatja, ami különösen igaz az idősebb korosztály esetében.

#### **Előnyök az önkéntesek számára**

Az, hogy egy önkéntes számára milyen előnyökkel jár az önkéntes munka, gyakran a motivációitól függ. Általánosságban elmondható, hogy ha valaki önszántából segít másoknak, az célt ad neki, úgy érzi, eredményeket ér el, és általában jó érzéssel tölti el. Más szavakkal, növeli az önértékelését, az önbizalmát és elégedettebb lesz az életével. Ez a fajta tevékenység segít kielégíteni a minden emberben meglévő megbecsülés iránti igényt. Amikor egy másik ember érdekében cselekszünk, az szorosan összefügg azon szükségleteink kielégítésével, hogy megvalósítsuk önmagunkat, és a legjobbat adjuk saját magunkból. Az Abraham Maslow-féle szükséglet hierarchiában ezek a



szükségletek az első helyen állnak.<sup>15</sup> Friss kutatások igazolják, hogy az önkéntes tevékenység nem csak az öröm és a kiteljesedés érzését adja, de jó hatással van a szellemi és fizikai egészségünkre is.

*“...jó érzés időt szánni arra, hogy az ember másoknak főzzön, mert anélkül, hogy pénzt keresne vele, sok bókot kap, ami örömet okoz, és ez is egy jó alkalom arra, hogy részt vegyen a közösségi főzésben.”*

Részlet a közösségi főzést szervező Thuisgekookt-tal (Hollandia) készített interjúból.

Az önkéntes tevékenység előnyei közé tartozik továbbá a kapcsolati háló kiterjesztése, és ezzel együtt az interperszonális, empátiás, kommunikációs, vezetői és problémamegoldói készségek fejlesztése. Amennyiben az önkéntes munka során az ember a szakértelmét és a tapasztalatait osztja meg másokkal, valószínű, hogy ez megelégedéssel tölti el, miközben fejlesztheti a kommunikációs és vezetői készségeit. A készségalapú önkéntesség arra ösztönözheti az önkéntest, hogy reflektáljon a saját karrierjéről, ami által fejlődhet az öntudatossága, de arra is serkentheti, hogy tovább fejlessze önmagát.

Az idősebb felnőttek esetében az önkéntes munka egy kiváló út arra, hogy megőrizték az egészségüket, társasági életet éljenek, visszakapcsolódjanak a társadalomba, illetve lehetőséget biztosít a számukra, hogy megosszák a tudásukat a fiatalabb korosztállyal. A kutatások azt mutatják, hogy az ehhez a korcsoportoz tartozók (különösen a nyugdíjasok, illetve azok, akik elveszítették a partnerüket) kevésbé aktívak a társadalomban, és gyakran magányosak.<sup>16</sup> Másrészt az előregedő társadalminkban az

15 Maslow, A.H. (1943). "Az emberi motiváció elmélete". *Psychological Review*. 50 (4): 370–96.

16 Fischer, L., and Schaffer, K. (1993). *Older Volunteers*. Newbury Park, CA: Sage; Wilson, J., and Musick, M. (1999). The Effects of Volunteering on the Volunteer. *Law Contemp. Probl.* 62, 141–168; Russell, A. R., Nyame-Mensah, A., de Wit, A., and Handy, F. (2019). Volunteering and Wellbeing among Ageing Adults: A Longitudinal Analysis. *Voluntas* 30, 115–128. doi: 10.1007/s11266-018-0041-8.





idős felnőttek hajlandósága az önkéntességre fontos szerepet játszik abban, hogy szembe tudjunk nézni a demográfiai változások jelentette kihívásokkal.

Amellett, hogy a szolgálati tanulás (service learning) és az önkéntesség kibővíti az önkéntesek szakmai önéletrajzát, új tapasztalatok megszerzéséhez és új készségek elsajátításához is hozzásegíti őket. Gondoljunk például azokra az önkéntesekre, akik egy közösségi konyhán dolgoznak úgy, hogy azelőtt sohasem főztek nagyobb csoportnak. Ők nem csak azt tanulják meg, hogy hogyan kell sok emberre főzni, de azt is megtapasztalják, mit jelent ezt csapatban csinálni, és talán azt is, hogyan lehet kevés pénzből ízletes ételeket készíteni. Ilyen tapasztalattal később – ha úgy döntenek –, akár egy étterem konyháján is elhelyezkedhetnek (illetve kibővíthetik az ilyen munkához szükséges szakmai önéletrajzukat).



## **Előnyök az önkéntes munka kedvezményezettjei számára**

Az önkéntes munka kedvezményezettjei abból profitálnak, hogy az önkéntesek időt, energiát és tudást áldoznak arra, hogy létrehozzanak és fenntartsanak olyan közösségi struktúrákat, amelyekre a közösség többi tagjának szüksége van. A kedvezményezettek, vagy a közösség szükségét szenvedő tagjainak az elégedettsége attól függ, hogy az önkéntesség-alapú struktúrák milyen mértékben tudják kielégíteni a megcélzott szükségleteket. De a nyilvánvaló előnyökön túl – ami ezeknek a szükségleteknek a kielégítését jelenti – a kedvezményezettek más módon is profitálnak az önkéntesek tevékenységéből, bár ezeknek nem minden esetben vannak tudatában.

Egy kedvezményezett személy, mondjuk olyan valaki számára, aki otthoni gondozásra szorul, az önkéntes nem csak a gondozót jelenti, hanem valakit, akivel beszélgetni tud, akivel megoszthatja a gondolatait, és aki a kapcsolatot jelenti számára az otthonán kívüli világgal. Egy másik jó példa egy olyan felnőtt önkéntes esete, aki azt a szolgáltatást ajánlja fel, hogy felügyeli a fiatalok házi feladatának elkészítését. Ez a személy a fiatalok számára azonban jelenthet sokkal többet is: lehet egy bizalmas barát, egy mentor, vagy valaki, akiből inspirációt meríthetnek, akiben megbízhatnak. Számtalan példát hozhatnánk, és általánosságban elmondható, hogy az önkéntes tevékenység szociális téren szinte minden esetben hoz járulékos hasznot. A magány és a társadalmi elszigeteltség a mai világ két legsúlyosabb betegsége, és fontos figyelembe venni, hogy az önkéntesség fontos szerepet játszik ezek orvoslásában.



## **Előnyök az önkéntesekkel dolgozó szervezetek számára**

Az önkéntesek bevonása segít a szervezeteknek, hogy teljesítsék a küldetésüket, és elérjék a stratégiai céljaikat. Az önkéntes munkának sok gyakorlati előnye lehet, mert lehetővé teszi a szervezeteknek, hogy plusz költség nélkül

- » növeljék a teljesítőképességüket
- » javítsák a szolgáltatásaik minőségét
- » biztosítsák az alkalmazottak számára, hogy a feladataikra koncentrálhassanak.

Am e gyakorlati előnyökön túl, sokkal többet is nyerhetnek, hiszen az önkéntesek

- » hidat képeznek a szervezet és szervezet által szolgált közösség között, illetve segíthetnek a tevékenységek tovább gondolásában;
- » sokszínűbbé teszik és azáltal gazdagítják a szervezetet;
- » számos olyan képességet, készséget és szakértelmet hoznak magukkal, amelyeket az alkalmazottak nem tudnak biztosítani (nyelvtudást, kulturális ismereteket, szakképzettséget, személyes tapasztalatokat), és a szervezet pedig nem tudna megfizetni;
- » bizonyítékai lehetnek annak, hogy az adott szervezet nagyra értékeli a közösséget, amelyben és amelyért tevékenykedik, illetve az ott felhalmozott tapasztalatokat.

Előfordul, hogy az előnyöket ellensúlyozzák a hátrányok, úgy mint a toborzáshoz szükséges idő és energia, illetve az önkéntesek képzése és irányítása. Ilyen esetben az önmenedzselő önkéntes hálózat olyan alternatívát jelenthet a szervezetek számára, amelynek segítségével az önkéntesek bevonásán keresztül a lehető legtöbb előnyhöz juthatnak, miközben elkerülik a menedzseléssel járó bonyodalmakat.

## **Előnyök a közösség számára**

Az önkéntesség összehoz olyan embereket, akik egyébként nem kerülnének kapcsolatba egymással. Áthidalja az társadalmi-gazdasági szakadékokat, így erősíti a közösség társadalmi szövetét, megnöveli az állampolgárok közötti bizalmat, olyan a stabilitás



szempontjából elengedhetetlen normákat alakít ki, mint a szolidaritás és a kölcsönösség.<sup>17</sup> Azokban a közösségekben, ahol magas az önkéntes munkát vállalók száma, az emberek életminősége is jobb: egészségesebbek, elégedettebbek, alacsonyabb a bűnözési ráta és jobbak az iskolai eredmények.

Az amerikai Betsy Megas, aki hosszú ideje és sokféle területen végez önkéntes munkát, a következő választ adta arra a kérdésre, hogy milyen haszonnal jár egy közösség számára az önkéntesség:<sup>18</sup>

“Az első dolog, amit egy közösség az önkénteseitől kap, az az adott önkéntes munka közvetlen eredménye: kevesebb szemét, kevesebb gyom, közösségi kert, közösségi konyha, segítség a bicikli megjavításában, idegenvezető a helyi történeti múzeumban stb. Ám ami még ennél is fontosabb, hogy az önkéntességnek köszönhetően erősebb közösség alakul ki. Az önkéntesek barátságot kötnek egymással és azokkal, akiknek segítenek. Ezek a kapcsolatok túllépnek az etnikai, osztálybeli és földrajzi választóvonalakon, amelyek egyébként elválasztják egymástól a közösség tagjait. Mindeközben az emberek elkezdnek részt venni a világuknak abban a részében, amelyről a legtöbbet tudnak, és amelyre a leginkább hatással vannak. Rájönnek, hogy milyen kedves a legtöbb szomszédjuk, egyre jobban megbíznak egymásban, olyannyira, hogy amikor szükségét érzi, segítséget is kérnek egymástól.”

Ha egy önkéntes a tevékenységén keresztül kapcsolódni kezd a közösséghez, amiben él, azt is eredményezheti, hogy más területeken is be akar majd kapcsolódni a közösség életébe. Ilyen terület lehet a helyi politika vagy a számára fontos ügyekkel kapcsolatos népszerűsítő kampányok. Más szavakkal, az önkéntesség elősegíti a „polgári részvételt és felelősségvállalást”.<sup>19</sup>

#### **2.1.4. AZ ÖNKÉNTESÉK MENEDZSELÉSÉNEK SZERVEZETI MODELLJEI**

Hogyan talál valaki önkéntes munkát? Hogyan találja meg az önkénteseket toborzó szervezet a megfelelő embereket? Ki menedzseli az önkénteseket és hogyan? Többféle válasz is adható ezekre a kérdésekre, de minden azzal kezdődik, hogy a szervezet meghatározza, milyen jellegű segítséget vár az önkéntesektől, miközben azt is figyelembe kell vennie, hogy az önkéntes munkára jelentkezők milyen munkát vagy tevékenységet kívánnak végezni, és mennyi időt szeretnének rá szánni. Minél jobban

<sup>17</sup> See also Wu, H. (2011). *Social impact of volunteerism*. Atlanta, GA: Points of Light Institute.

<sup>18</sup> <https://www.quora.com/profile/Betsy-Megas>

<sup>19</sup> Wu, H. (2011). *Social impact of volunteerism*. Atlanta, GA: Points of Light Institute. (p.18)



meghatározza a két fél a szükségleteit, annál kielégítőbb tapasztalat lesz mindkettőjük számára az önkéntességen alapuló együttműködés.

Szinte minden országban léteznek szervezetek, melyek olyan digitális vagy nyomtatott felületeket kínálnak, amelyeken keresztül az önkéntesek és az önkénteseket kereső kezdeményezések vagy szervezetek egymásra találhatnak. Ilyen például a Volunteer Center Amsterdam Hollandiában, a European Volunteer Service, a spanyol Fundación Hazloposible, stb. E szervezetek sokszor információt, iránymutatást és támogatást, sőt akár képzéseket és eszköztárat is kínálnak az érintett szervezeteknek és/vagy az önkénteseknek. Természetesen egyéb csatornák is léteznek, amelyeken keresztül a felek egymásra találhatnak: ilyenek például a szájról szájra terjedő hírek, a helyi újságokban megjelenő vagy a boltokban kihelyezett, kézzel írt hirdetések stb.

Miután a fogadó szervezet és az önkéntes egymásra találtak, a szervezettől függ, hogy hogyan menedzseli az általa bevont önkéntesek tevékenységét. Sok tanulmány készült, és többféle vélemény létezik az önkéntesek megfelelő menedzselésével kapcsolatban. A spektrum egyik végén olyan kutatókat találunk, akik minden önkéntes tevékenység között egyenlőséget tesznek, függetlenül az adott szervezet küldetésétől, szervezeti kultúrájától és az önkéntesek jellemzőitől. Ők az úgynevezett „univerzalisták”. A másik oldalon azokat a kutatókat találjuk, akik az önkéntesek menedzselésének módját függővé teszik bizonyos feltételektől, és figyelembe veszik az adott szervezet és/vagy az önkéntesek jellegzetességeit.<sup>20</sup> Az univerzalisták azon az állásponton vannak, hogy egyetlen megfelelő módja létezik az önkéntesek menedzselésének, ami minden esetben érvényes, függetlenül az kontextustól. A legjobb gyakorlat meghatározásakor az elért minőség mutatóit veszik alapul, és azt, hogy teljesülnek-e az önkéntesek sikeresek bevonásának alapvető követelményei. A másik tábor szerint nincs egyetlen megfelelő út. „Az önkéntesség, az önkéntesek, és a szerveződés formája kontextustól függően változik”.<sup>21</sup> Ők különböző modellekkel dolgoznak, amelyek figyelembe veszik, hogy az önkéntesek mennyi időt szánnak az adott tevékenységre, és milyen szerepet töltenek be a szervezetben. Ez a szerep meghatározza az önkéntesek menedzselésének módját, ami

20 Brudney, J.L. and Meijs, L.C.P.M. (2014). Models of Volunteer Management: Professional Volunteer Program Management in Social Work in Human Service Organizations. *Management, Leadership & Governance*, 38, 297–309.

21 Meijs, L., & Ten Hoorn E. (2008). No “one best” volunteer management and organizing: Two fundamentally different approaches. In M. Liao-Troth (Ed.), *Challenges in volunteer management* (pp. 29–50). Charlotte, NC: Information Age.





lehet hierarchikus, alapulhat csapatmunkán és/vagy egyszemélyes vezetésen. Az utóbbi modell például a kisebb, fizetett alkalmazottak nélküli szervezetekben fordul elő (amelyeket önkéntesek irányítanak és működtetnek).

Az évek során az önkéntesek menedzselése hivatalosabbá, „professzionálisabbá” vált, és e folyamat során sok minden átkerült a „munkahelyi” modellekből erre a területre. Bizonyított, hogy ennek köszönhetően az önkéntesek helyzete sokat javult. De vannak, akiket aggaszt, hogy ez a folyamat túl messzire visz, túl sok időt követel a szervezetektől, és ellentmond az önkéntesség sokak által értékesnek tartott informális jellegének. Sok NGO egyéb problémákkal is szembesül: nincs elegendő emberi és anyagi erőforrásuk ahhoz, hogy kielégítsék a tevékenységi területükön felmerülő igényeket. Ha az önkéntesek bevonása által növelik az emberi kapacitásukat, akkor több időt kell fordítaniuk az önkéntesek menedzselésére, ami pedig hátrányosan érinti az amúgy is korlátozott erőforrásaikat. Mindezek miatt a szervezetek új módokat keresnek az önkéntesek bevonására és menedzselésére. Az egyik ilyen út, az az egyre népszerűbb gyakorlat, amely során önkéntesek menedzselnek önkénteseket. A másik lehetőség, hogy a szervezetek nem vonnak be önkénteseket, hanem együttműködnek a velük azonos területen tevékenykedő önmenedzselő önkéntes csoportokkal.



## 2.2. ÖNMENEDZSELŐ ÖNKÉNTES HÁLÓZATOK

Ebben a fejezetben azt mutatjuk be, hogy milyen módon lehetnek hasznosak az önmenedzselő önkéntes csoportok a nonprofitok, az egyének és a társadalom számára, hogyan épül fel és hogyan működik egy ilyen csoport.

### 2.2.1. AZ ÖNMENEDZSELŐ ÖNKÉNTESÉG FOGALMA

Az önmenedzselő önkéntesség vonzó elképzelés lehet

- » olyan NGO-knak, akik szeretnék növelni a tevékenységük kedvezményezettjeinek körét, mégis el akarják kerülni azokat a bonyodalmakat, amelyek hagyományosan együtt járnak az önkéntesek menedzselésével;
- » egyéneknek, akik tisztában vannak a saját szükségleteikkel, de nem találnak olyan szervezetet, amely megfelelne ezeknek a szükségleteknek;<sup>22</sup>
- » egyéneknek, akik önkéntes munkát szeretnének végezni, de nem találnak olyan lehetőséget, ahol megfelelően kamatoztathatnák a szakértelmüket és a tapasztalataikat;
- » egyéneknek, akik önkéntes munkát szeretnének végezni, de közben meg kívánják őrizni az önállóságukat, és maguk akarnak dönteni arról, hogy mit és hogyan csinálnak; akik nem szeretnék hagyományos keretek között, mások által kijelölt feladatokat teljesíteni, az NGO-k által meghatározott szabályoknak/utasításoknak megfelelően;

Az önmenedzselő önkéntesek – azon túl, hogy felajánlják az idejüket és az energiájukat, ahogyan az a hagyományos önkéntesség esetében is történik –fel tudják mérni a hiányosságokat, saját kezdeményezésekkel állhatnak elő, és ezeket meg is valósíthatják.

A nonprofit szervezetek vezetői és önkéntesei gyakran csalódtak amiatt, hogy bár a társadalom számára értékes tevékenységet végeznek azáltal, hogy fontos szociális problémákkal küzdenek meg, ezen kívül egy sor kipróbált és hatékony módszerük is

<sup>22</sup> Ilyen szükséglet lehet a másokhoz való tartozás igénye, az érdeklődés és a tapasztalatok megosztása, illetve az egymástól való tanulás.



van ezeknek a problémáknak a kezelésére, az anyagi és emberi erőforrások szűkössége miatt nem tudják kiterjeszteni a hatókörüket. Kérhetik ugyan önkéntesek segítségét, de az ő folyamatos képzésük és menedzselésük felemészti az amúgy is korlátozott erőforrásaikat.

Erre a problémára jelenthetnek megoldást olyan önkéntesek bevonása, akik miután megkapták a megfelelő képzést az NGO-tól, többé-kevésbé önállóan, a szervezettől függetlenül tudnak működni.

Mielőtt részletesebben megvitátnánk az ilyen önkéntesség előnyeit, megvizsgáljuk, hogy mit is jelent az „önmenedzselés” illetve az „önszerveződés” ebben a kontextusban.

Richard Hackman amerikai pszichológus, aki a csoportok dinamikáját kutatja, az önmenedzselés négy szintjét különbözteti meg az alapján, hogy hogyan oszlanak meg a hatáskörök a menedzser/vezető és a csapat között az alábbi kérdésekben:<sup>23</sup>

- » a csapat irányának a meghatározása: a célok és a jövőre vonatkozó elképzelések kidolgozása;
- » a csapat kialakítása: annak a meghatározása, hogy milyen legyen a csapat szerkezete és összetétele, milyen szerepet töltsenek be a tagok, hogyan osszák fel a feladatokat, valamint a csapat szabályainak és normáinak kialakítása, a célok eléréséhez szükséges módszerek kiválasztása;
- » a csapat folyamatainak menedzselése és nyomon követése: visszajelzések begyűjtése, és ha szükséges, a folyamatok módosítása;
- » a csapat céljainak eléréséhez szükséges feladatok elvégzése.

Az alapján, hogy hogyan oszlanak meg ezek a funkciók a menedzser és a csapat között, négy szintet különböztethetünk meg a csoportok hatásköri viszonyaira vonatkozóan:

- » A **menedzser által irányított** csoportokban a tagok csak a számukra kijelölt feladatok elvégzéséért felelősek; minden egyéb funkció a vezetőséghez tartozik.
- » Az **önmenedzselő** csoportokban a tagok hatáskörébe tartozik a saját tevékenységeik menedzselése és ellenőrzése is.

<sup>23</sup> Hackman, J. R. (2002). *Leading teams: Setting the stage for great performances*. Harvard Business Press.



- » Az **öntervező** csoportok tagjainak még szélesebb a hatásköre, hiszen maguk választják ki a tagokat, a célok eléréséhez szükséges módszereket/eszközöket, és azt, hogy milyen normákat kövessenek stb.
- » Az **önirányító csoportok** teljesen önállóak, mivel még a fő célkitűzéseiket, a létezésük okát és a célok eléréséhez vezető utat is a tagok határozzák meg.

### Autoritás mátrix a csoportokban működő hatásköri viszonyok szintjei alapján

Az általános irány meghatározása				
A csoport kialakítása, a szervezeti struktúra felépítése				
A munkafolyamatok és a fejlődés nyomon követése és menedzselése				
A csoport feladatainak elvégzése				
	Menedzser által irányított csoport	Önmenedzselő csoport	Öntervező csoport	Önirányító csoport

A menedzsment feladata
  A csoport feladata

Source: Hackman, J. R. (2002). *Leading teams: Setting the stage for great performances*. Harvard Business Press.

Próbáljuk meg alkalmazni ezt az elméletet a fejezet elején említett önmenedzselő/önszerveződő önkéntescsoportokra. Ahhoz, hogy ezt megtehessek, képzeljük el – a Hackman-féle modell alapján –, hogy az ilyen csoportokat támogató NGO a „menedzser”, az önkéntescsoport pedig a „csoport”. Ezek az önkéntescsoportok, amelyek azért jönnek létre, hogy támogassák az NGO-t a kezdeményezései kiterjesztésében, maguk hajtják végre a feladatokat, irányítják a saját folyamataikat, és



még a csoport működésének kialakításába is van beleszólásuk (lehet, hogy eldönthetik, hogy hogyan alkalmazzák a munkamódszereket, ki legyen a célközönség, és ki csatlakozhat a csoporthoz). Ezeket tehát öntervező és önmenedzselő csoportoknak tekinthetjük.

Azokat az önkéntescsoportokat pedig, amelyek maguk döntenek arról, hogy milyen szükségleteket akarnak megoldani, és mi a tevékenységük célja, nevezhetjük önirányító csoportoknak.

Az önmenedzselő önkéntes csoportok saját magukon belül horizontális vagy hierarchikus döntési struktúrát is kialakíthatnak.

### **2.2.2. AZ ÖNMENEDZSELŐ ÖNKÉNTESC SOPORTOK ELŐNYEI**

Korábban röviden már beszéltünk arról, hogy mi motiválhatja az NGO-kat illetve az egyéneket arra, hogy létrehozzanak önmenedzselő önkéntescsoportokat, vagy csatlakozzanak hozzájuk. Itt részletesebben is megvizsgáljuk ezeket a motivációkat, illetve azt, hogy milyen előnyökkel járhat az önmenedzselő önkéntesség a szervezetek és az egész társadalom számára.

#### **Előnyök az önkéntesek számára**

Az önkéntescsoportokat vezető önkénteseknek bizonyos szempontból nehezebb dolguk van, mint a fizetett projektek vezetőinek. Mivel anyagi juttatásokkal nem tudják motiválni és magukhoz vonzani a tagokat, kénytelenek a belső motivációikra támaszkodni. Ezek a belső motivációk sokfélék lehetnek.

De miért akarnának önkéntescsoportot alkotni azok az egyének, akik magukat szeretnék menedzselni egy már működő kezdeményezés ernyője alatt, hogy hozzájáruljanak az adott NGO kipróbált tevékenységének fejlesztéséhez? Ennek több oka is lehet, és ezek az okok annál inkább érvényesek, minél önállóbb csoportról beszélünk. Íme néhány a lehetséges motivációk közül:

- » Egy eléréséért célért dolgozni (azáltal, hogy olyan tevékenységben vesznek részt, amelyek összhangban állnak az érdeklődésükkel és az értékeikkel);
- » Fejlődni új módszerek, készségek és tudás elsajátításával;



- » Önállóan dönteni a szerveződés formájáról, és tevékenységek közben felmerülő problémák megoldásáról (de az önkéntesek így sem maradnak magukra, mivel valószínűleg részt vesznek egy előzetes képzésen, és ha igényt tartanak rá, számíthatnak valakire, aki ellenőrzi a munkájukat);
- » Elsajátítani vezetői és vállalkozói készségeket;
- » Nem a semmiből kell kidolgozniuk egy teljes akciótervet vagy szervezeti struktúrát, hanem támaszkodhatnak már működő és kipróbált alapokra és folyamatokra.
- » Fejleszteni az öntudatosságukat (ahhoz, hogy megszervezzenek egy csoportot, az önkénteseknek először is tisztázniuk kell a motivációikat és az érdeklődésüket, fel kell térképezniük az erősségeiket és a gyengeségeiket);
- » Lehetőséget kapnak a kreativitásuk kifejezésére;
- » Értékesnek érezhetik magukat (nem helyettesíthetők, hiszen nélkülük, a csoport projektje nem is létezne);

Így az önkéntesek azon igénye is kielégül, hogy tartozzanak valahova (azáltal, hogy osztoznak másokkal abban, ami a szenvedélyük, ami érdekli őket, azáltal, hogy egy csapat részei), hasonló gondolkodású emberekkel építhetnek kapcsolatot, és növelhetik a már meglévő kapcsolathálójukat, ezen kívül fejlődhet az önbecsülésük, az önbizalmuk és a kompetencia-érzésük.

Azoknak az embereknek, akik általában nincsenek hatalmi pozícióban, és akik rendszerint maguk szorulnak mások segítségére, különösen értékes az a tapasztalat, ha ők hozhatnak létre vagy ajánlhatnak fel valamit, ami értékes mások számára. Növeli az önbizalmukat és az önbecsülésüket, ha lehetőséget kapnak arra, hogy a tudásukkal és a tapasztalataikkal fontos hozzájárulást tegyenek a közösség életéhez.

### **Előnyök az NGO-k számára**

Azoknak a szervezeteknek, melyek arra képezik az önkénteseket, hogy a már meglévő tevékenységeik/programjaik hatókörét növeljék, az alábbi előnyökkel járhat az önmenedzselő önkéntescsoportokkal való együttműködés:



- » Kevesebb idő és pénz ráfordításával több embert érhetnek el a célcsoportjukban (hiszen az önmenedzselő önkéntesek a kezdeti tréninget követően nem igényelnek folyamatos irányítást).
- » Tanulhatnak az önkénteseiktől (amennyiben a szervezet engedélyt ad az önmenedzselő csoportoknak, hogy új területeken, új módon alkalmazzák az ő módszereiket).

Abban az esetben pedig, ha a nonprofit szervezetek arra képezik ki az önkénteseiket, hogy saját ötletekkel álljanak elő, és azokat valósítsák meg:

- » Önkénteseik komplex felkészítése során egy olyan módszert sajátítanak el, olyan technikákat tanulnak, mely célcsoportjaik számára is hasznos lehet a szociális és érzelmi, valamint vállalkozói/vezetői készségek fejlesztésére;
- » Új módszereket tanulhatnak arra, hogy hogyan bátorítsák a célcsoportjaikat a saját szükségleteik feltérképezésére és kielégítésére.

### **Előnyök a társadalom számára**

Amikor az önkéntescsoportok a nonprofit szervezetek már működő tevékenységei/programjai hatékonyságának növelésében nyújtanak segítséget:

- » A tevékenységeikkel kipróbált módszereken keresztül, de kevesebb emberi és anyagi erőforrás igénybevételével szélesebb körhöz jutnak el.
- » A közösségek új eszközöket sajátíthatnak el az olyan problémák kezeléséhez, amelyeket sem a civil társadalom, sem a kormányzati szervezetek nem tudnának maguk megoldani (részben az emberi és anyai erőforrások hiánya, részben pedig a kisebb közösségek szükségleteivel kapcsolatos információhiány miatt).
- » A társadalmi kapcsolatok létrehozásával elősegítik a társadalmi integrációt, mivel a kapcsolódás által a közösségek megerősödnek.

**“Valódi változás akkor történik, ha ezt azok vezetik, akiknek *szükségük* van rá.”**







### **2.2.3. A HÁLÓZATOK SZEREPE AZ ÖNMENEDZSELŐ ÖNKÉNTESSÉGBEN**

Mint láthattuk, az önmenedzselő önkéntescsoportok mind a szervezetek, mind az önkéntesek számára hasznosak. Ugyanakkor azt gondoljuk, hogy ha ezek a csoportok egy szervezet által létrehozott hálózatban működnének, akkor ezek az előnyök hamarabb érvényesülnének. Bár nem találtunk megbízható kutatási eredményeket az önmenedzselő önkéntességgel kapcsolatban<sup>24</sup>, e modell lehetőséget jelenthet azon nonprofit szervezetek számára, akik anélkül szeretnének szélesebb körhöz eljutni, hogy jelentősen megnövelnék fizetett munkatársaik vagy hagyományos önkénteseik számát.

A mi megközelítésünkben az önmenedzselő önkéntesek:

- » kisebb mértékben (pl. ha csak egy előzésen képzésen vettek részt) vagy nagyobb mértékben (pl. ha folyamatos támogatást kapnak) kapcsolódnak az őket kiképző szervezethez;
- » egymástól is függetlenül, önállóan működnek (a csoportok világosan elkülönülnek egymástól);
- » tevékenységük végzéséhez a kiképzésüket követően minimális támogatásra van szükségük a szervezettől (bár az önállóság mértéke esettől függően változhat);
- » céljaik az őket kiképző nonprofit szervezet céljaival összhangban vannak.

---

<sup>24</sup> Egy 2020.12.30-i Google Scholar keresés három találatot adott az “önmenedzselő önkéntesség” kifejezésre (angol nyelven), és tizennégyet az “önirányító önkéntességre. Ennek az anyagnak az összeállításakor már felhasználtuk ezeket a forrásokat, ám ezek alig tesznek említést az önkéntescsoportok hálózatba szervezéséről. Ugyanezen a napon az „önmenedzselő önkéntes hálózat” kifejezésre is rákerestünk, de a Google egyetlen találatot sem adott.



## 2.3. SZERVEZETI MOTIVÁCIÓK ÖNMENEDZSELŐ ÖNKÉNTESEK KIKÉPZÉSÉRE

Ebben a fejezetben négy interjút közlünk, amelyeket azokkal a szervezetekkel készítettünk, amelyek részt vesznek a COBU projektben (a projektet a 4. fejezetben mutatjuk be részletesebben) és ezt a kézikönyvet összeállították. Ezek a Képes Alapítvány (Magyarország), az Elan Interculturel (Franciaország), a La Xixa Teatre (Spanyolország) és a Storytelling Center (Hollandia). Az interjúk során az érdekelt minket, hogy mi motiválja őket az önkéntes hálózatok létrehozására – amely folyamat jelenleg is zajlik –, illetve hogy az ő elképzeléseik szerint, milyen módon mozdíthatják elő ezen hálózatok a küldetésüket. Azt gondoljuk, hogy ez az információ hasznos és ösztönző lehet más nonprofit szervezetek számára is.

### 2.3.1 KÉPES ALAPÍTVÁNY (MAGYARORSZÁG)

*1. Mutassátok be a szervezetet: a misszióját, a tevékenységi körét, a felépítését.*

Kis szervezet vagyunk: két teljes munkaidős alkalmazottunk van, és egy szakemberekből (pszichológusokból, kutatókból, közgazdászokból, szociológusokból, szociális munkásokból) álló hálózatunk, akikkel specifikus témákban működünk együtt. Különböző módszerekkel kísérletezünk, és magunk is új módszereket dolgozunk ki, amelyek a szociális és érzelmi készségek (öntudatosság, érzelemszabályozás, stresszkezelés, perspektívaváltás, kapcsolati készségek, problémamegoldás, kritikus gondolkodás) fejlesztését szolgálják. Többnyire a kognitív viselkedésterápia és a történetmesélés technikáit használjuk, de más módszerekkel is kísérletezünk, ilyen például a színház.

Különböző célcsoportok szociális és érzelmi készségeinek fejlesztésével foglalkozunk, e célcsoportok közé tartoznak az idősek, a munkanélküliek, a szociális munkások, a felnőttképzéssel foglalkozó trénerek, tanárok vagy maguk a felnőtt tanulók, akik általában hátrányos háttérrel rendelkeznek.



Fontosnak tartjuk olyan eszközök kidolgozását, amelyek széleskörben tudnak terjedni, és amelyekhez a lehető legkevésbé van szükség a mi segítségünkre. Ennek érdekében ingyen letölthető anyagokat kínálunk, pl. lépésről lépésre útmutatókat, önszorgító eszközöket és/vagy önmenedzselő hálózatokat hozunk létre.

## *2. Mi motivál titeket arra, hogy létrehozzatok egy önmenedzselő önkéntes hálózatot?*

Volt egy kezdeményezésünk (idősek által vezetett, intergenerációs történetmesélő csoportok), amivel nagyon meg voltak elégedve a résztvevők. Ezt szeretnénk szélesebb körben terjeszteni. Ennek érdekében több idős önkéntest kell kiképeznünk arra, hogy meg tudjanak szervezni és le tudjanak bonyolítani ilyen workshopokat, ezen kívül olyan platformot kell biztosítanunk nekik, ami által láthatóbbá válnak a külvilág számára.

A másik motivációnk az, hogy láttuk, milyen hasznos lehet az, amikor egy-egy csoport tagjai megosztják egymással a tudásukat, készségeiket, tapasztalataikat, mennyit tanulhatnak egymástól professzionális tréner jelenléte nélkül is. Erre példa a “SELFEE: Digital Literacy and Social Emotional Learning for Engagement and Employment”<sup>25</sup> elnevezésű, már lezárult projektünk, melynek keretében álláskereső csoport tagjai néhány jól megfogalmazott kérdés és instrukció segítségével sok értékes információt tudtak megosztani egymással, tanulhattak egymástól, és bátorították egymást. Ebben rejlik a csoportos forma ereje. Itt a csoportok kialakításában volt szükség segítségre, de elképzelhetőnek tartjuk, hogy az ilyen álláskereső csoportok később kevés külső segítséggel is tudnak majd működni.

Harmadrészt, az angliai U3A mozgalom példája inspirált bennünket. Ők megmutatták, hogy segíteni lehet az önkénteseket (az ő esetükben időseket) abban, hogy megszervezzék az igényeiknek megfelelő tevékenységeket és tanulási lehetőségeket. Így az önkéntesek feltérképezik a saját szükségleteiket, megtalálják a saját szerepüket ezekben a kezdeményezésekben, és néhány kezdeti tréninget követően maguk hozzák létre és menedzselik a csoportjaikat. Ez egy nagyszerű módja a résztvevők szociális és érzelmi tanulási készségeinek fejlesztésére, ami a KÉPES Alapítvány küldetése.

## *3. Képzeld el, hogy sikeresen létrehoztátok az önmenedzselő önkéntescsoportok hálózatát. Hogyan néz ki ez a hálózat? Mi a ti szerepetek benne?*

<sup>25</sup><http://www.kepesalapitvany.hu/selfee.html>



Egy online felületet képzelünk el, ahol az érdeklődők minden héten választhatnak a különböző események közül. Vegyük példának az U3A csoportjainak listáját: <https://u3asites.org.uk/trustu3a/groups>. Lenne egy naptár is, amiben látható, hogy melyik nap milyen esemény lesz. Korlátozott számú csoportot hívnánk meg a platformra. Mivel meghatározott időt akarunk szánni erre a tevékenységre, meglátjuk, hány csoportot tudunk felügyelni. Tegyük fel, hogy heti egy napot szeretnénk a hálózat menedzselésével foglalkozni. Ha szükséges és lehetséges, felkérhetünk hagyományos önkénteseket, hogy segítsenek nekünk működtetni ezt a felületet, és válaszolni a csoportvezetők kérdéseire.

A csoportvezetőket személyesen ismernénk, mivel nekik részt kell venniük a képzésen ahhoz, hogy bekapcsolódhassanak a hálózatba. Így biztosak lehetünk benne, hogy olyan emberek vezetik a csoportokat, akikben megbízhatunk. Ez a folyamat abban is segít, hogy a hálózat ne legyen nagyobb, mint amit kezelni és irányítani tudunk.

Amennyiben ez a gyakorlat hasznosnak bizonyul, más szervezeteknek is felkínálhatunk workshopokat, akik hasonló hálózatokat szeretnének kialakítani maguk körül, hogy a missziójukkal szélesebb kört érjenek el.

A mi szerepünk a hálózatban:

- » Egy online felület működtetése, ahol a csoportok hirdethetik magukat;
- » Egy online fórum/csatorna működtetése, ahol a csoportvezetők kommunikálhatnak és tapasztalatot cserélhetnek egymással;
- » Egy weboldal működtetése, ahonnan letölthetőek a COBU projekt által kidolgozott anyagok (hogyan határozzuk meg az érdeklődési területeket/álmokat/motivációkat, hogyan valósítsuk meg az ötleteket, hogyan mozgósítunk elő hasznos tevékenységeket, hogyan menedzseljük egy csoportot, hasznos linkek, egyéb inspiráló weboldalak stb.)
- » Egy workshop a jövőbeli csoportvezetők számára, hogy felkészítsük őket a csoportjaik megszervezésére és irányítására.



### 2.3.2. ELAN (FRANCIAORSZÁG)

#### 1. Mutassátok be a szervezetet: a misszióját, a tevékenységi körét, a felépítését.

Manapság olyan nagy szervezetként gondolunk magunkra, és olyan sok projektünk van, hogy három különböző fő tevékenységi „pillér” mentén határozzuk meg magunkat: interkulturális képzés a szociális, oktatási és egészségügyi szektorban dolgozó szakemberek számára; interkulturális támogatás olyan emberek számára, akik kevesebb lehetőséggel rendelkeznek, nehezebben tudnak belső és külső erőforrásokat mozgósítani, nehezebben találnak utat a társadalmi integrációhoz, elismeréshez; illetve az Élan Créatif, ami a COBU-nak is része, és ami művészeti módszerek segítségével próbálja ráirányítani a figyelmet a sokszínűségekre, illetve a sokszínűség és a hatalom kapcsolatára.

Soha olyan mértékben nem volt jelen az életünkben a kulturális sokszínűség (a bőrszín, a meggyőződések, az elképzelések stb. tekintetében) mint ma. Ez a sokszínűség azonban nem a szabadságon és az egyenlőségen alapul: bizonyos bőrszíneknek, hiteknek és elképzeléseknek nagyobb a társadalmi elfogadottsága, presztízse és több hatalommal járnak, mint mások. A sokszínűség jelenléte nem feltétlenül jár együtt nagyobb megértéssel és elfogadással, sem több párbeszéddel. Éppen ellenkezőleg, néha merev ellentétekhez vezet, és ahhoz, hogy elutasítsuk, elérhetetlenné tegyük és alapvetően másnak és alsóbbrendűnek tartjuk azokat, akik különböznek tőlünk.

Az Élan Créatif arra hív minket, hogy átlépjük ezeket az akadályokat, és újra felfedezzük a párbeszédet úgy, hogy a művészet lehetőségeivel rámutatunk arra, ami összeköt, és ami elválaszt minket. A művészi kreativitás segítségével tesszük magunkat képessé arra, hogy megismerjük a bennünk és a rajtunk kívül lévő „idegent”. Így a csoport művészi közvetítő eszközöket felhasználva olyan kérdéseket vizsgál, mint a társadalmi nemek, a szexualitás és a szociális kötelékek. A műalkotásokat „beszélgető partnereknek” tekintjük, akiktől megtudhatjuk, hogyan hozza létre és hogyan látja a társadalmunk „a másikat”. A műalkotásokkal történő találkozásokon, és a művészeti alkotó folyamatban való belemerülésen keresztül fejlesztjük a társadalmi és interkulturális kreativitást. Röviden összefoglalva a következők a témáink és a tevékenységeink:



- » az interkulturalitás kritikus megközelítésének bemutatása a művészetben keresztül
- » a tudatosság növelése a nemek és a szexualitás kulturális sokszínűségével kapcsolatban
- » kísérletezés a mássághoz való hozzáállás megváltoztatására irányuló „gyengéd stratégiákkal”
- » a művészet és a kulturális örökség segítségével próbáljuk túlhaladni a sokszínűséggel és az interkulturalitással kapcsolatos megosztó vitát

Az Élan Créatifnál három-négy alkalmazott, illetve két-három önkéntes és gyakornok dolgozik. A munkánk nagy része európai együttműködésben valósul meg, amelyek új megközelítések és módszerek kidolgozását és kipróbálását célozzák.

## *2. Mi motivál titeket arra, hogy létrehozzatok egy önmenedzselő önkéntes hálózatot?*

Azt gondoljuk, hogy az embereknek jót tenné egy kicsit több művészet, és egy kicsit több interkulturalitás. És azt is gondoljuk, hogy a művészet és az interkulturalitás jó szövetségesek: a művészet egy olyan közvetítő eszköz, amely segítségével kellő távolsággal lehet kezelni az érzékeny kérdéseket, elkerülhető, hogy bárki fenyegetve érezze magát, mégis segít átérezni a témák fontosságát. A közös alkotás a biztonságos és gyümölcsöző együttműködés tapasztalatát kínálja, ami túlmutat a megosztó vitákon.

Miért van ehhez szükség önmenedzselő önkéntesekre? Az Elan egy viszonylag kis szervezet, párizsi székhellyel. Időnként az ország más régióiban is tartunk szakmai képzéseket, de csak szakembereknek, és csak, amikor a trénerünk költségeit külön pályázati támogatások vagy maguk a kliensek fedezik. Ez azt jelenti, hogy csak ritkán, szinte sohasem tudjuk felajánlani a workshopjainkat olyan embereknek, akiket egyszerűen csak érdekel az interkulturalitás, vagy a művészet és az interkulturalitás kapcsolata. Azt gondoljuk, hogy ha képezni tudnánk egy motivált emberekből álló alapcsapatot, akik szeretnék a missziókat elterjeszteni a környezetükben, közvetett módon eljuthatnánk olyanokhoz is, akiknek egyébként nem lenne alkalmuk részt venni ilyen workshopokon.

## *3. Képzelnék el, hogy sikeresen létrehoztátok az önmenedzselő önkéntescsoportok hálózatát. Hogyan néz ki ez a hálózat? Mi a ti szerepetek benne?*





A hálózat, amit megálmodtunk olyan emberekből áll, akik elkötelezettek az interkulturalitás értékei mellett, és akiket csábítanak az művészi kifejezésben rejlő lehetőségek. Egy olyan hálózat ez, amely bevezeti a hétköznapiakba a művészetet és az interkulturalitást még ha szűk körben is, de valódi kapcsolatokon keresztül. Nagyszerű volna biztos pontként szolgálni egy ilyen hálózat számára, egyfajta intézményes bázisként, ahol a tagok találkozhatnak, tapasztalatot cserélhetnek egymással és támogathatják egymást a kihívásokban.

Mit csinálnának a hálózat tagjai? Egy ideális kialakításban az Élan Créatif tagjai workshopokat szerveznének a saját térségükben. Ezek a workshopok a művészi kreativitásra fókuszálnának, és interkulturális megközelítést alkalmaznának, vagy fordítva, az interkulturalitásra fókuszálnának, és a művészet is része lenne a folyamatuknak.

Mit értünk az alatt, hogy „egyfajta intézményes bázisként szolgálni, ahol a tagok találkozhatnak, tapasztalatot cserélhetnek egymással, és támogathatják egymást a kihívásokban”?

Ez elsősorban a tagok szükségleteitől függ. Feltételezzük, hogy hasznos lenne a számukra, ha *utólagos workshopokon* vehetnének részt, ahol megosztják a tapasztalataikat, támogatják egymást a kihívásokban, és lehetőség szerint bemutathatják és továbbfejleszthetik a tevékenységeket, amelyeket kipróbáltak és hasznosnak találtak.

Ezen kívül továbbfejlesztenénk az *erőforrás központunkat* a projektjeink eredményeivel, és az újonnan kidolgozott módszereinkkel. Az *Élan Créatif platform* hasznos lehet, hogy növelje az önmenedzselő csoportok és a profiljuk láthatóságát, de az is lehet, hogy az együttműködés során egészen más igények merülnének fel. Úgy érezzük, hogy ha „biztos ponttá” akarunk válni e csoportok számára, nem szabad megpróbálnunk előre kitalálni, hogy mire lehet szükségük, hanem oda kell figyelniük arra, amit ők maguk szükségként meghatároznak, és arra kell fókuszálnunk.

### **2.3.3. LA XIXA TEATRE (SPANYOLORSZÁG)**

1. Mutassátok be a szervezetet: a misszióját, a tevékenységi körét, a felépítését.



A La Xixa Teatre Egyesület egy 2010-ben alapított non-profit szervezet, amelynek a célja olyan oktatási és színházi eszközök kutatása, fejlesztése és megsokszorozása, melyek a társadalmi átalakulást szolgálják. Úgy hisszük, hogy a társadalmi változtatáshoz, amely egy olyan világért folyik, ahol egyenlő lehetőségek adóttak mindenki számára, minden korosztály esetében az oktatáson keresztül vezet az út. Az alábbi témákban és területeken tevékenykedünk:

- » Iskolai oktatás, korai iskolaelhagyás, veszélyes viselkedési formák megelőzése a fiatalok körében;
- » Interkulturális kommunikáció, társadalmi befogadás (inklúzió), integráció és kulturális örökség mint a rasszizmus és az idegengyűlölet megelőzésének eszközei;
- » Társadalmi nemek, egyenlőségi politikák és szexuális sokszínűség;
- » Békekultúra és együttélés, aktív polgári részvétel, társadalmi felelősségvállalás és helyi szintű fejlesztés;
- » Fenntartható fejlődés és környezeti igazságosság;

A La Xixa missziója olyan terek létrehozása, ahol a részvételi módszerek, a folyamatorientált pszichológia és az Elnyomottak Színháza eszközeivel segítjük a társadalmilag kiszolgáltatott egyének és a közösségek fejlődését. A részvételi módszerek abban segítik a különböző érdeklődésű csoportokat, hogy egyre nagyobb szerepet vállaljanak a saját valóságuk elemzésében, illetve a döntéshozatalban, így mindenki kulcsfontosságú szereplővé válik a saját fejlődésében. A folyamatorientált pszichológia a tudatállapot fejlesztésére összpontosít. Így például segít a csoportoknak és az egyéneknek tudatára ébredni annak, hogy hogyan érzékelik és élik meg a saját tapasztalataikat, ezen kívül eszközöket kínál a saját hozzáállásuk megváltoztatásához. Az Elnyomottak Színháza (ESZ) az oktatás/nevelés szolgálatába állítja a színházat, mint eszközt. Az ESZ módszere egy olyan sor játékból és színházi gyakorlatból épül fel, amelyek a megfigyelés, a kritikus cselekvés és a pozitív hozzáállás kialakításában támogatja a résztvevőket. „Amit a színpadon csinálunk, az nem a valóság, de egyfajta főpróbája annak, hogy át tudjuk alakítani a valóságot.”

A La Xixa főbb céljai a következők:

A La Xixa a következő tevékenységeket végzi a céljai elérése érdekében:



1. A részvételi technikákon, a folyamatorientált pszichológián és az ESZ játékein alapuló eszközök és módszerek kidolgozása, fejlesztése, terjesztése és megsokszorozása csoportok és közösségek részvételével a pozitív interkulturális és sokszínűségekre alapuló interakciókért, a konfliktusok megoldásáért, a társadalmi inklúzióért és a békés egymás mellett élésért.
2. Tréningek és workshopok olyan szakemberek számára, akik a saját szakterületükön érdeklőnek a részvételi módszerek, a folyamatorientált pszichológia és az ESZ technikái iránt.
3. Az egyesület tagjainak folyamatos képzése.
4. Új formák tanulmányozása, amelyek a megkülönböztetéssel való megküzdést, és a sokszínűség, az egyenlő lehetőségek és a békés egymás mellett élés előmozdítására irányulnak.
5. Kreatív folyamatok és tapasztalatok rendszerezése, kutatása, dokumentálása és terjesztése csoportok és közösségek körében, hogy elősegítsük a részvételi módszerekkel, a folyamatorientált pszichológiával és az ESZ-szel kapcsolatos új tudás fejlesztését azokban a témakörökben, amelyek fontosak e közösségek és csoportok számára.
6. Támogatás egyéneknek, és csoportsegítőknél.

Az egyesületünknek négy teljes munkaidős alkalmazottja, és tizenöt együttműködője van, akik különböző társasalmi tudományi és művészeti területek szakértői. A La Xixa több mint hatvan nem állandó önkéntessel dolgozik együtt.

## 2. Mi motivál titeket arra, hogy létrehozzatok egy önmenedzselő önkéntes hálózatot?

2013 óta évente tartunk tréningeket, ahol az Elnyomottak Színháza technika facilitátorai (más néven *curingá-ivá*) képezünk ki különböző területek szakértőit. Eddig több mint 300 curingát képeztünk Catalunya térségében, akik aztán továbbadták a módszert a saját közösségeikben. Tudjuk, hogy sok curinga egyszerűen csak a saját mindennapjaiban alkalmazza az elsajátított módszereket, mások ennél tovább mennek, és önállóan működő ESZ csoportokat hoznak létre. Ugyanakkor azzal is tisztában vagyunk, hogy sok ilyen csoport idővel veszít a lendületéből, majd megszűnik. De a képzett résztvevők mindkét esetben magukkal viszik és elterjesztik a módszert a saját közösségeikben.



Úgy hisszük, hogy ha a) eszközöket adnánk a curingák kezébe ahhoz, hogy önmenedzselő csoportokat hozzanak létre és működtessenek, b) biztosítanánk egy olyan platformot, ahol ezek a csoportok kapcsolatba tudnak lépni velünk mint szervezettel, illetve egymással, és c) biztosítanánk a számukra egy folyamatos csatornát, hogy támogassuk őket, ezzel jelentős mértékben előmozdítanánk az önálló ESZ csoportok létrehozását és működtetését. Így növelnénk a szervezetünk befolyását, és szélesebb körben elterjeszhetnénk az ESZ módszert, ami a legfőbb küldetésünk.

*3. Képzeld el, hogy sikeresen létrehoztátok az önmenedzselő önkéntescsoportok hálózatát. Hogyan néz ki ez a hálózat? Mi a ti szerepetek benne?*

Ideális esetben egy ESZ csoportokból álló hálózatot hoznánk létre. Így arra buzdíthatnánk a képzéseink résztvevőit, hogy indítsanak csoportokat a saját közösségükben, ebben különböző eszközökkel támogatnánk őket, de a hálózatnak köszönhetően a curingák egymásnak is tudnának segíteni.

Egy online felületet is használnánk, ahová olyan anyagokat töltenénk fel, amelyek segítik a curingákat a csoportok vezetésében (színházi játékok és gyakorlatok; útmutató fórum színházi darabok bemutatásához stb.). Ezen a felületen kapcsolatot tarthatnak velünk és egymással is. A mi szerepünk a hálózatban az lenne, hogy az igényeiknek megfelelően támogassuk a curingákat. Még nem tudjuk, hogy mik volnának ezek az állandó igények, de örömmel térképeznénk fel a szervezetünk lehetőségeit annak érdekében, hogy működtessük ezt a hálózatot.

#### **2.3.4. STORYTELLING CENTRE (HOLLANDIA)**

*1. Mutassátok be a szervezetet: a misszióját, a tevékenységi körét, a felépítését.*

A Storytelling Centre (STC) tevékenységeinek három fő pillére van: színházi történetmesélő előadások a Történetmesélő/Színházi Laborban; az éves Történetmesélő Fesztivál; és az alkalmazott történetmesélés, ahol a történetmesélés a személyes fejlődés, a kapcsolódás és társadalmi változtatás eszköze.

Bár a három pillér tevékenységei és céljai különbözőek, van valami, ami összeköti őket: az a meggyőződésünk, hogy egy kiegyensúlyozott társadalomhoz elkerülhetetlen, hogy



teret adjunk minden egyes ember történetének. Ezért szükségesnek érezzük, hogy létrehozzuk ezt a teret.

A színházi történetmesélés keretein belül történetmesélő előadásokat szervezünk, illetve gyakran képezzük is a történetmesélőket abban, hogy hogyan építsék fel és adják elő a történeteiket. Ennek érdekében félig hivatásos történetmesélőkkel dolgozunk együtt, és a színházi eszközök teljes tárházát használjuk. E tevékenységek célja, hogy népszerűsítsük és fejlesszük Hollandiában a történetmesélést.

A Történetmesélő Fesztivált Arjen Barel, az STC igazgatója, és Marlies ter Haar kezdeményezte 2008-ban. Ezen a fesztiválon – amellyel szintén a történetmesélést kívánjuk népszerűsíteni – a látogatók bemutatókat, szakértői találkozókat és szakmai előadásokat látogathatnak. 2018 óta a művészeti irányítást Sahan Sahebdivani és Raphael Rodan vették át. A fesztivál producere továbbra is a Történetmesélő Központ.

Az alkalmazott történetmesélés az emberek személyes fejlődésére összpontosít, illetve a társadalmi kohézió fejlesztésére azáltal, hogy összeköti az embereket. E célból dolgoztuk ki az „osztózzunk, hogy kapcsolódjunk” elnevezésű módszert, illetve számos képzési kurzust. E kurzusok témái közé tartoznak például a következők: egy szomszédságban élő, de egymással rossz viszonyt ápoló emberek összekapcsolása; generációs szakadékok és kulturális különbségek áthidalása; nyelvtanulás; az újonnan érkezők, illetve azok integrálása, akik még nem találták meg a kapcsolatot a közösséggel, amelyben élnek; olyan fiatalok segítése, akik nem találják a helyüket a munkaerőpiacon. A képzéseket tapasztalt trénerek tartják, akik a Történetmesélő Központban sajátították el az eszközöket, melyeket többnyire maga a Központ dolgozott ki, időnként európai partnerekkel közösen.

Az STC egy kicsi és rugalmas szervezet. Köszönhetően annak, hogy munkaszervezési kapcsolatot alakítottunk ki a Bureau Barellel és a Stichting DW-RS Producties-zel, a rezsiköltségeink viszonylag alacsonyak. Az irodánkban jelenleg négy alkalmazott dolgozik teljes munkaidőben, ezen kívül körülbelül tizenöt szabadúszó trénerrel működünk együtt szerződéses alapon.

*2. Mi motivál titeket arra, hogy létrehozzatok egy önmenedzselő önkéntes hálózatot?*



Az STC különböző képzésein olyan eszközökkel látjuk el a résztvevőket, amelyek segítik őket a fejlődésükben, abban, hogy jobb kapcsolatokat alakítsanak ki a környezetükkel, megtalálják a helyüket a társadalomban, felül tudjanak emelkedni a különbözőségeken (kulturális és nemzedéki) és/vagy munkát találjanak. Tapasztalatból tudjuk, hogy a képzéseink résztvevői között sokan vannak, akik számára eltérő okokból (például pszichológiai problémák miatt) lehetetlen, hogy munkát találjanak, mégis szeretnének részt venni a társadalomban, kapcsolatban maradni a környezetükkel, és átültetni a gyakorlatba azokat a készségeket, amelyeket a képzések során elsajátítanak. Ők adják nekünk a motivációt ahhoz, hogy létrehozzunk egy hálózatot önmenedzselő önkéntescsoportokból, amelyben önkéntesként ők is aktív részt vállalhatnak az általuk választott tevékenységeken a keresztül. Ilyen tevékenység lehet az, hogy főznek másoknak a szomszédságukban, segítenek kisebb munkák elvégzésében azoknak, akik ezt nem tudják magukra megoldani, de részt vehetnek például a sakk klubban, a kiránduló klubban vagy történetmesélő körökben. Biztosítani fogjuk számukra azokat az eszközöket, amelyek segítségével önmenedzselő önkéntesek válhatnak belőlük, és ők döntenek magáról a tevékenységről.

A fent leírt önmenedzselő önkéntescsoportok létrehozása összhangban áll a küldetésünkkel, hiszen kínál lehetőséget az alkalmazott történetmesélő képzéseink résztvevőinek arra, hogy átültessék a gyakorlatba azt, amit a képzésen tanultak, illetve a társadalom aktív résztvevőiként tovább fejlődjenek.

*3. Képzéljük el, hogy sikeresen létrehoztátok az önmenedzselő önkéntescsoportok hálózatát. Hogyan néz ki ez a hálózat? Mi a ti szerepetek benne?*

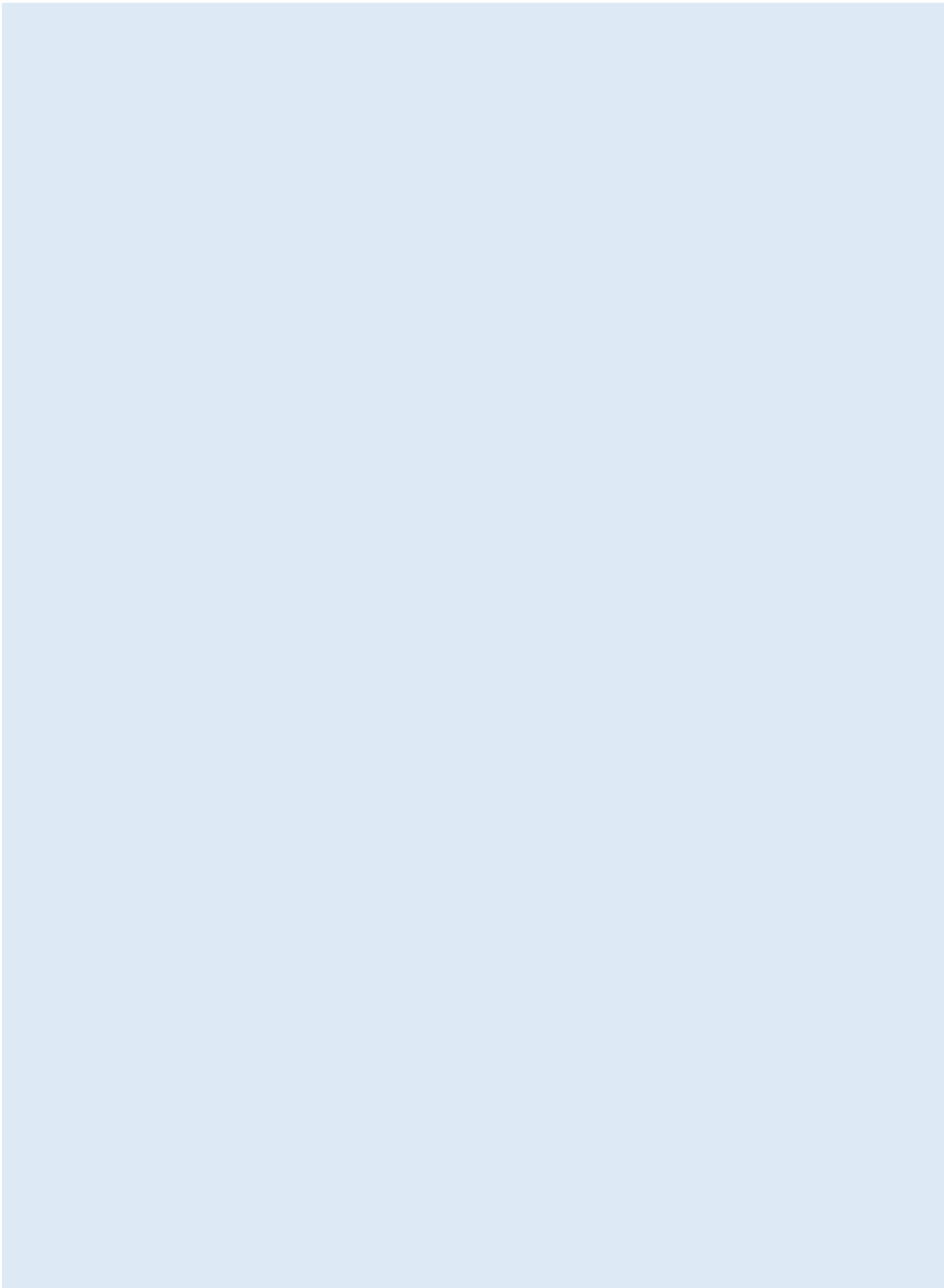
A hálózat az alkalmazott történetmesélő képzéseink korábbi résztvevőinek csoportjaiból áll, amelyek különböző tevékenységeket és szolgáltatásokat kínálnak helyi szinten. (De e csoportoknak nem csak azok lehetnek a tagjai, akik részt vettek a képzéseinken.)

Az STC elsősorban egy speciális *alkalmazott történetmesélés* képzést kínál a COBU projekt keretein belül, melynek fő fókuszpontjai a következők: segíteni a résztvevőket, hogy önmenedzselő önkéntesekké váljanak, illetve biztosítani számukra egy felületet, amelyet a hálózat csoportjai használnak, hogy népszerűsítsék a tevékenységüket, és az érdeklődők felvehessék velük a kapcsolatot.









# **3. ÖTLETEK A NONPROFITOK SZÁMÁRA ÖNMENEDZSELŐ ÖNKÉNTES HÁLÓZAT LÉTREHOZÁSÁHOZ**



## 3.1. PÉLDÁK ÖNMENEDZSELŐ HÁLÓZATOKRA

Ebben az alfejezetben három olyan modellt mutatunk be, amelyek valamilyen módon az önmenedzselő csoportok gondolatán és erőforrásain alapulnak. Ezek a *Harmadik Kor Egyeteme* (University of the Third Age), a *Mindenki Minden Nap* (Everyone Everyday) közösségépítő projekt London Barkingban and Dagenham negyedében, illetve egy rendezvény alapú közösségi háló, ami az USA-ból indult, a *MeeUp.com*. Az első kettő az Egyesült Királyságban indult; mindkettő önkéntes projekt abban az értelemben, hogy a résztvevők nem kapnak fizetést a befektetett idejükért és energiájukért, illetve a hozzájárulásukért. Saját maguk és mások számára indítanak projekteket és tevékenységeket. A tagok egyenlő feltételekkel vesznek részt (a csoport nem oszlik segítőkre és segítettekre). Emiatt az *Mindenki Minden Nap* nem is annyira önkéntes, mint inkább közösségépítő programként tekint magára.

A következőkben bemutatjuk, hogy miről szólnak ezek a kezdeményezések, hogyan kezdődtek, hogyan szerveződnek és mit kínálnak. Érdeemes továbbá megvizsgálni a tevékenységi területüket és a hatáskörüket, illetve, hogy hogyan finanszírozzák magukat. Végül pedig feltérképezzük, hogy a bemutatott modellek – melyek mindegyike rengeteg csoportot koordinál – hogyan motiválhat olyan NGO-kat, akik kisebb önkéntes hálózatok létrehozásában gondolkodnak.



### 3.1.1. HARMADIK KOR EGYETEME (U3A)

A *Harmadik Kor Egyeteme* egy csoport vezetőpedagógus kezdeményezésére jött létre 1981-ben az Egyesült Királyságban. Eredetileg egy francia modellen alapult, amelyben különböző egyetemek kínáltak tanulási lehetőségeket és kurzusokat nyugdíjasok számára, ám hamarosan átalakult helyi csoportok önsegítő hálózatává, amelynek tagjai a saját tapasztalataikat és tudásukat osztják meg másokkal, tehát a résztvevők egymástól tanulnak. A tagok nyugdíjasok vagy résznyugdíjasok (többnyire 55 év feletti), akiknek elegendő szabadidejük van arra, hogy pusztán élvezetből valami újat tanuljanak, vagy másokkal közös tevékenységekbe fogjanak. A tevékenységek igen sokfélék: madarászás, nyelvtanulás, műélvezet, séta/sport, állatvilág, bűvészet stb. 2020 szeptemberében több mint ezer helyi U3A szervezet működött az Egyesült Királyságban, több mint 430.000 taggal, és heti 30.000 U3A témacsoporttal és eseménnyel.

A helyi csoportokat a tagok hozzák létre és ők is menedzselik (tehát önmenedzselő önkéntescsoportok), együtt választják ki a témáikat és szervezik a rendezvényeiket. Bár minden tag egyenlő, különböző szerepeket vállalhatnak, csak hogy néhány példát említsünk: csoportvezetés, rendezvényhelyszín szervezés, előadók toborzása, új tagok fogadása stb. Egy csoporthoz általában egy űrlap kitöltésével, illetve az éves tagdíj befizetésével lehet csatlakozni. Ez utóbbi a rendezvények szervezésének alapvető költségeit fedezi (helyszínbérlés, büfé stb.).

A helyi U3A csoportokat helyi jótékonyági szervezetek koordinálják, míg a teljes hálózatot az országos szintű Third Age Fund (Harmadik Kor Alap). Ez az Alap, amely tizenhat teljes munkaidős alkalmazottat és 350 önkéntest foglalkoztat az alábbi szolgáltatásokat kínálja a helyi csoportoknak:

- » Egy központi online felület a mindenki számára elérhető tevékenységek és események leírásával (pl. podcastek), a helyi honlapok linkjeivel, útmutatókkal és egyéb forrásokkal, amelyeket a helyi csoportok használhatnak;
- » Helyi honlapok fejlesztése, ahol a csoportok a heti eseményeiket népszerűsítik;
- » Képzések és útmutató anyagok arról, hogy hogyan lehet létrehozni és menedzselni egy csoportot, hogyan toborozunk és tartunk meg tagokat,



hogyan kezeljük a jogi kérdéseket (2018-19-ben például kiadták a Csoportvezetői kézikönyvet és az új U3A kezdcsomagot).

- » Nyári tanfolyamok, országos képzések, konferenciák, hogy széles körben ismertté tegyék a mozgalmat, támogassák az országos, regionális és helyi U3A-k misszióját és tevékenységeit;
- » Rendszeres hírlevél és magazin (U3A Magazin);
- » Tanácsadó telefonvonal hétfőtől péntekig (melyen 2019-ben több mint havi 750 megkeresés érkezett).

A Harmadik Kor Alap teljes bevétele (2018 márciusától 2019 márciusáig) 3,271 millió angol font volt, ami az alábbi forrásokból származik:

- » tagdíjak (45%)
- » a Harmadik Kor Magazin eladása (36%)
- » nyári tanfolyamok, tanulónapok és országos konferenciák bevételei (7%)
- » adományok (1%)
- » egyéb kereskedelmi tevékenységek (U3A termékek, licenc díjak) (4%)
- » egyéb bevételek (7%).

A főbb kiadások (összesen 2,991 millió angol font):

- » Munkavállalói fizetések, munkáltató által fizetett társadalombiztosítási- és nyugdíjjárulék
- » Országos iroda rezsiköltségei, bizottsági költségek
- » Biztosítási költségek
- » Kezdő- és egyéb, specifikus támogatások az U3A csoportoknak
- » Önkéntes képzések és workshopok, kiállítások, konferenciák, tanulónapok költségei
- » A mozgalom hirdetéseinek költségei
- » A magazin és egyéb anyagok előállításának költségei

2019-ben a Harmadik Kor Alap megrendelt egy kutatást arról, hogy milyen hatása van a részvétel a tagok életére. A 801 személy részvételével készült felmérés eredménye azt mutatta, hogy a tagok:



- » új barátságokat kötnek, és támogatást kapnak (91%)
- » új készségeket sajátítanak el (84%)
- » egészségesebbnek érzik magukat (55%)
- » bekapcsolódnak a közösség életébe (50%)
- » jobban tudják kezelni az élet változásait, a nyugdíjazást, a betegséget és a gyászt (50%)
- » fejlesztik az önbizalmukat (59%).

Az U3A mozgalom kihívásokkal is szembesül. Az egyik ilyen, hogy a mozgalmon kívül az emberek nem igazán értik annak alapvető elképzeléseit. Egyesek azt hiszik, hogy egy oktatási intézmény, mások azt, hogy politikai vagy vallási csoport, esetleg idős, gyenge embereket tömörítő közösség. A tagok átlagéletkora egyre magasabb, és egyre kevesebben csatlakoznak az 55-65 év közötti korosztályból. Ezen kívül a kisebbségi csoportokból is kevesen kapcsolódnak be a tevékenységekbe.

További információért érdemes felkeresni a mozgalom weboldalát: <https://www.u3a.org.uk/>, illetve a mellékletben is található további részletek az U3A-val kapcsolatban.

*“Mindig is szerettem fényképezni, de amíg dolgoztam, nehéz volt időt szakítani rá. Most **hasonló beállítottságú emberekkel tanulhatok** fotózni. A kezdők és hozzáértők együtt tanulnak.”*

an interview with U3A member (UK)



### 3.1.2. MINDENKI MINDEN NAP

A *Mindenki Minden Nap* Barking and Dagenhamben, London egyik legszegényebb városrészében működő kezdeményezés, amely helyi lakosok által indított projekteket támogat. Ezek a projektek a lakók, a családjuk, a barátai és a szomszédaik életének jobbá tételét szolgálják. A *Mindenki Minden Napot* 2017 novemberében hozta létre a Participatory City Foundation (Részvételi Város Alapítvány, amely kifejezetten ebből a célból alakult), illetve a Barking and Dagenham-i helyi önkormányzat. A kezdeményezésnek két fő pillére van:

- » egy „Támogató Platform”, amelyet minden projekt használhat, és olyan támogatásokat kínál, mint például egy online felület, tervezőcsapat, funkcionális terek, csoportos és egyéni képzések, egészségügyi és biztonsági intézkedések és egyéb általános folyamatok;
- » egy „Részvételi Ökoszisztéma”: közös tervezés, konkrét projektek tesztelése és kidolgozása a helyi lakosokkal annak érdekében, hogy sok embert tudjanak bevonni, és kisebb központok létrehozása korábban már tesztelt, sikeres projektek terjesztésére.

A Mindenki Minden Nap projektet a Participatory City Foundation koordinálja. E koordináló funkció mellett az alapítvány a következő szolgáltatásokat nyújtja:

- » hasznos terek a különböző projektekhez (konyhák, raktárak, közösségi kertek, workshop helyszínek stb.);
- » közösségi terek, ahová az emberek betérhetnek, ahol találkozhatnak a projektszervezőkkel, a szomszédság többi lakójával, és ahol szervezni lehet a különböző tevékenységeket;
- » anyagok és eszközök a gyakorlati tevékenységekhez;
- » Biztosítás, egészségügyi és biztonsági intézkedések, eljárások
- » online felület a helyi projektek meghirdetéséhez (<https://members.weareeveryone.org/feed>);
- » képzések a résztvevők számára (a tervezőcsapaton keresztül), akik maguk is társ-alkotók;



- » fesztiválok, workshopok és üzleti programok szervezése;
- » úgynevezett „felfedező napok” szervezése (évente körülbelül négy alkalommal), amely a kezdeményezés népszerűsítésére szolgál;

A Participatory City Foundation alkalmazottainak száma 2018 és 2019 között 20-ról 32-re nőtt, akik közül 17 személy foglalkozik projekttervezéssel. A kezdeményezést több magánvállalkozás és közintézmény támogatja, 2018-ban összesen 1,425 millió, 2019-ben pedig 1,825 millió fonttal.

A kezdeményezéshez egy weboldalon keresztül lehet csatlakozni, ahol ki kell tölteni egy kérdőívet (azzal kapcsolatban, hogy a jelentkező milyen tevékenységekben jó és/vagy mi érdekli), de személyesen is lehet jelentkezni egy szervezőnél. A csatlakozás ingyenes, a tevékenységekben való részvétel szintén, illetve egyes esetekben minimális részvételi díjat kell fizetni.

Két év alatt (2018 és 2019 között) a regisztrált résztvevők száma 1200-ról 3200-ra nőtt, a projektekben és tevékenységekben résztvevőké 2000-ről 4750-re, a szomszédsági projektek száma pedig 70-ről 131-re. 2019-ben elindult az Üzleti Inkubátor Program, amely helyi vállalkozások létrehozását támogatja. A cél, hogy öt év alatt (2018-2022) 250 szomszédsági projekt és 100 együttműködésen alapuló helyi vállalkozás induljon el.

Bárki kezdeményezhet új csoportot, tevékenységet vagy helyi projektet, és az emberek többféle szerepet is vállalhatnak a projektek támogatásában és működtetésében. A projektek lehetnek folyamatos tevékenységek, vagy egyszeri alkalmak, és a témájuk is sokféle lehet: tudás, helyszínek és erőforrások megosztásától kezdve, közösségi konyhákon át a zöldségtermesztésig. Minden projektnek tiszteletben kell tartania a kezdeményezés alapvető értékeit, elveit és közösségi szabályait, ezek közé tartozik az egyenlőség, a kölcsönös haszon és az egyenrangú együttműködés, valamint az, hogy a tevékenységek mindenki számára hozzáférhetőek. A kezdeményezés nem kötődik semmilyen politikai párthoz. Csak olyan ötletek kerülnek megvalósításra és kipróbálásra, amelyeket a helyi lakosok szeretnének megvalósítani.

A *Mindenki Minden Nap* felmérést készített arról, hogy a kezdeményezés milyen hatással van a résztvevők életére, és a következőre jutott:





- » a tagok úgy érzik, szívesen látják és elfogadják őket, könnyen be tudnak kapcsolódni;
- » aktívvá válnak;
- » boldogabbak és optimistábbak;
- » úgy tapasztalják, hogy javul az egészségi állapotuk és az általános jó közérzetük;
- » nagyobb az önbizalmuk;
- » új dolgokat tanulnak, és motiváltak;
- » kreatív légkört tapasztalnak, ahol megoszthatják másokkal az ötleteiket;

A kezdeményezés új kihívásokkal néz szembe. Mivel a projektek, a foglalkozások és résztvevők száma sokkal jelentősebb mértékben nőtt, mint a támogatócsapat, az alkalmazottak szervezési nehézségekre ütköznek. És mivel a kezdeményezés sokkal összetettebbé vált, a döntéshozatalt hatékonyabban kell megosztani a szervező csapat és a résztvevők között. Ezen kívül nem könnyű biztosítani az anyagi támogatást a hosszútávú fenntarthatóságához.

További részletekért érdemes ellátogatni a mozgalom weboldalára: <https://www.weareeveryone.org/>. Illetve részletesebb információ található a mellékletben is.

*“Itt szabadon dönthetek; persze mondhatják, hogy ezt vagy azt nem csinálhatjuk, és akkor módosítani kell néhány dolgot, de hagyják, hogy szabadon megválasszuk, hogy mit szeretnénk tenni másokért, ami nagyszerű. **Erre van szükségünk: hogy szabadon gondolkodhassunk.**”*

Extracted from an interview with Everyone Everyday member (UK).



### 3.1.3. MEETUP.COM

Az alábbiakban a MeetUp nevű profitorientált szervezetet mutatjuk be, és amely hasonló célokat tűzött ki maga elé, mint U3A és a *Mindenki Minden Nap* projekt.

A MeetUp egy eseményalapú közösségi hálózat, mely elősegíti, hogy a hasonló érdeklődésű emberek online egymásra találhassanak, majd személyesen is találkozhassanak különböző rendezvényeken, workshopokon, eseményeken, melyeket a platform használói maguk kezdeményeznek és szerveznek.

A kezdeményezés Scott Haiferman nevéhez fűződik, aki 2002-ben indította útjára a platformot New Yorkban a szeptember 11-i támadásra reagálva. Amikor összeomlottak az ikertornyok, felszaladt a háztetőre, ahol életében először találkozott több szomszédjával is.

*“Sohasem gondoltam, hogy fontos nekem a közösség, de ez a tapasztalat odavezetett, hogy feltegyek magamnak néhány alapvető kérdést: **“Mi hozza össze az embereket?”** Mi viszi rá őket arra, hogy beszélgetni kezdjenek egymással? Hogyan hozhatnak létre erőteljes csoportokat jó ügyek érdekében?”*

Extracted from <https://observer.com/2016/09/how-911-inspired-one-of-the-internets-first-social-networks/>.

A szervezet irányítása azóta mások kezébe került. 2020 szeptembere óta a fő részvényese (a kisebb befektetők mellett) az AlleyCorp, ami egy fiatal kockázati alap és vállalkozói inkubátor.

A MeetUp célcsoportja azok a világ különböző pontjain élő, a tizennyolcadik életévüket betöltött, akik új ismeretségeket és barátságokat szeretnének kötni, és osztozni akarnak másokkal a hobbitevékenységeikben. Bár a találkozások személyesen történnek, a hálózat tagjainak valamelyest otthonosan kell mozogniuk a digitális világban ahhoz,



hogy megtalálják és használni tudják a platformot. A hálózatot használják továbbá szervezetek, illetve vállalkozások is abból a célból, hogy hirdessék a szolgáltatásaikat, visszajelzéseket gyűjtsenek, illetve kiterjesszék a szakmai kapcsolathálójukat.

A hálózat tagjai bekapcsolódhatnak a már működő „közösségi csoportokba”, „kreatív csoportokba” vagy „szakmai csoportokba”, de újakat is létrehozhatnak. A közösségi csoportok célja a közös időtöltés (pl. közös kávézás), a közös tevékenységek (sport, társasjáték, múzeum- és mozilátogatás), a közös tanulás (kézségfejlesztés, például nyelvtanulás, vagy tudásfejlesztés és beszélgetés egy bizonyos témában). A kreatív csoportok közösen alkotnak (pl. podcast szerkesztés, forgatókönyvírás vagy közös tervezés). A szakmai csoportok lehetőséget kínálnak egy-egy prototípus tesztelésre, termékekkel kapcsolatos vélemények, visszajelzések gyűjtésére, stratégiák megvitatására stb.

A MeetUphoz a weboldalon történő regisztrációval lehet csatlakozni. A regisztrált tagok több csoportban is részt vehetnek. Ha valaki saját csoportot vagy csoportokat szeretne indítani, regisztrálnia kell, és be kell fizetnie az előfizetési díjat. Két féle szervezői tagság létezik: a basic (maximum 3 csoport) és a MeetUp pro (korlátlan számú csoport). 2020 októberében az európai szervezők számára a basic előfizetés 9,99 USD/hónap (amennyiben hat hónapra vagy hosszabb időre fizetnek elő, különben 14,99 USD/hónap). A MeetUp pro előfizetési díja 30 USD/hónap (amennyiben hat hónapra vagy hosszabb időre fizetnek elő, különben 35 USD/hónap). A csoportokban való részvételért a tagoknak nem kell fizetniük, illetve csak minimális összeget, ami fedezi a host költségeit. Ezt a díjat a weboldalon keresztül gyűjtik össze, és egy része a platformot működtető céget illeti.

A MeetUp (a cég) szervezi a hálózatot. Létrehozta és fenntartja az online felületet, ahol a tagok kapcsolatba léphetnek egymással. Az egyének, vállalkozások és szervezetek egy vagy több csoportot is működtethetnek, maguk döntenek a témáról, arról, hogy ki fogadja el a tagok jelentkezését, milyen szabályok és normák érvényesek az adott csoportra (amelyek illeszkednek a MeetUp irányelveihez) stb. A MeetUp a következőket kínálja a tagjainak:

- » Online felület, amelyen keresztül csoportokat/eseményeket lehet létrehozni, és ahol a résztvevők listáját lehet menedzselni;



- » Ajánló rendszert, amely hirdeti a csoportokat a regisztrált felhasználóknak a profiljuk és a megjelölt érdeklődési körük alapján;
- » Képzési anyagok, amelyet segítenek a szervezőknek a csoportok létrehozásában;
- » Közösségi szakemberek támogatása a hét minden napján;
- » A szervezett eseményekre szóló jegyek értékesítése, díjak begyűjtése, ami a szervezők költségeit fedezik;
- » Hasznos cikkek (például a szervezők tapasztalatairól, javaslatairól);

2020 márciusában a MeetUpnak több mint 49 millió regisztrált tagja valamint 230 ezer csoportszervezője volt, és átlagosan napi 15 ezer offline eseményt kínált. Ezen kívül több mint 1500 vállalkozás használta a platformot, köztük az Adobe, a Google, a Microsoft, az IBM és a Twitter. A koronavírus-járvány hatására ezek a számok változhattak, de nagyjából így is mutatják a kezdeményezés népszerűségét.

A Pennsylvániai Egyetemen működő ImpactEd kutatást készített (2020) arról, hogy milyen hatással van a MeetUp a csoportszervezőkre és a résztvevőkre:

A csoportszervezők esetében az alábbi eredményre jutottak:

- » nagyobb hatást tudnak gyakorolni mások életére,
- » jobbat teszi az életüket,
- » növeli az önbizalmukat,
- » fejlődnek a vezetői készségeik.

Az résztvevők esetében:

- » növeli a közösséghez tartozás érzést,
- » úgy érzik, jobban kapcsolódnak másokhoz,
- » fejlesztik a tudásukat és/vagy a készségeiket,
- » új barátokat szereznek.

A MeetUp számára kihívást jelent, hogy az embereknek csökken a bizalmuk a közösségi médiában, illetve a havi szervezői díj túl magas egyesek számára. Ezek miatt vannak szervezők, akik csak rövid időszakra regisztrálnak, és ez idő alatt próbálják



magukhoz vonzani a lehető legtöbb embert, majd elirányítják a tagokat a MeetUpról például a saját felületeikre.

A MeetUp többek között az alábbi módokon finanszírozza magát:

- » tagsági díj,
- » események díjai (minden esemény után felszámolnak néhány százalék tranzakciós díjat a csoportszervezőknek),
- » adományok;

2019-ben a MeetUp éves bevétele 35 millió USD volt. További információ: <https://www.meetup.com/>

### **3.1.4. AZ ESETTENULMÁNYOK TANULSÁGAI**

Az előző fejezetben bemutatott három modell mindegyike nagy volumenű kezdeményezés. Mit tanulhatunk tőlük, amennyiben a célunk kisebb önmenedzselő önkéntes hálózatok létrehozása?

#### **Az indulás**

A *Mindenki Minden Nap* projekt ambiciózusan indult, nagy költségvetéssel. A MeetUp indulását barátok és családtagok támogatták, ők voltak az első befektetők, később továbbiak is bekapcsolódtak. Az U3A példája már sokkal relevánsabb lehet a kisebb kezdeményezések számára, mivel pénz nélkül indult, oktatásügyi szakemberek által támogatott néhány csoport részvételével. A koordináló szervezet később jött létre. Ezen kívül az U3A lassabban is növekedett a másik két kezdeményezéshez képest.

#### **Finanszírozás**

A *Mindenki Minden Nap* nagy összegű adományokra támaszkodik. Azoknak a szervezeteknek, amelyek kisebb kezdeményezésekben gondolkodnak, a MeetUp és az U3A lehet inkább követendő példa. Ez utóbbiak bevételei részben a díjakból származnak, amelyeket a tagok a szervezetek által kínált online platformok használatáért (mindkét esetben), a csoportos tevékenységekben való részvételük alapvető költségeinek fedezéséért (mindkét esetben), a nyári táborokban és a



konferenciákon való részvételért (U3A), illetve személyes konzultációkért (MeetUp) fizetnek. Az U3A-nak ezen kívül a projektjeihez kapcsolódó termékek, például a magazin eladásából van bevétele, illetve kisebb adományokat is kap.

### **A hálózat struktúrája, és a koordinátor által biztosított szolgáltatások**

Mind a három kezdeményezésnek vagy egy központi koordinátora. Az U3A esetében ezt a koordinátort a regionális és a helyi koordinátorok segítik. A koordinátorok által biztosított szolgáltatások közé tartozik például, hogy létrehozzák a hálózatot, segítik az embereket a projektjeik/csoportjaik megtervezésében és beindításában, valamint tanácsadással, illetve egy olyan online platformmal segítik az embereket, ahol meghirdethetik az eseményeiket. A *Mindenki Minden Nap* helyszíneket és eszközöket is biztosít a csoportvezetők számára. U3A időként kisebb mértékű anyagi támogatást is kínál.

### **Kik a célcsoportok, és hogyan lehet elérni és bevonni őket?**

Mindhárom kezdeményezés rávilágít arra, hogy az ilyen projektekbe az élet bármely területéről bármilyen életkorú (18 éven felüli) személy bevonható, aki szereti a társaságot, és akit motivál egy számára fontos téma vagy ügy. A MeetUp esetében minden csoport online indul, ami azt jelenti, hogy a leendő tagoknak rendelkezniük kell egy alapszintű digitális tudással. A *Mindenki Minden Nap* és az U3A időként személyes (offline) eseményeken keresztül éri el célcsoportjait (például az információs vagy országos rendezvénynapokon), illetve szórólapok és újságok segítségével. Mivel a legtöbb támogatást mindhárom kezdeményezés online kínálja, fontos, hogy tagok kezelni tudják az online felületet.

### **Hogyan szerveznek a tagok csoportokat?**

Mindhárom modell lehetővé teszi a tagok számára, hogy egy vagy több csoporthoz csatlakozzon, illetve, hogy ő maga hozzon létre csoportokat. A *Mindenki Minden Nap* egy tervezőcsoportot kis működtet, amely segít azoknak, akik saját projekteket akarnak kezdeményezni. Az U3A tagjai a csoportok létrehozásával kapcsolatos képzéseken, illetve személyes konzultációkon vehetnek részt (online, telefonon vagy személyesen), de ezek nélkül is hozzáfoghatnak egy csoport felépítéséhez. A MeetUp esetében a



csoportszervezők maguk indítják a csoportokat (online cikkek és alapvető információk állnak a rendelkezésükre), de ha szükségük van rá, személyes konzultációt is igénybe vehetnek.

### **A csoportok témái/módszerei**

Mindhárom kezdeményezés lehetővé teszi a tagok számára, hogy megválasszák az általuk indított csoportok témáját és módszereit, feltéve, hogy azok nem sértik a hálózat elveit, értékeit és közösségi irányelveit.

### **Értékek, elvek, szabályok és előírások**

Azon kívül, hogy a hálózatok értékeivel és elveivel összhangban kell végezniük a tevékenységüket, a három modell csoportjainak meg kell felelniük bizonyos biztonsági szabályoknak és jogi előírásoknak is; ezek közé tartoznak a csoporttagok adatainak a kezelésére és a szerzői jogokra vonatkozó előírások.

A csoportoktól elvárják azt is, hogy erősítsék a közösségi szellemiséget, és biztassák az embereket a személyes találkozásra. A koronavírus-járvány kezdete, vagyis 2020 eleje óta mindhárom kezdeményezés ellátta a tagjait irányelvekkel, tanácsokkal és támogatással az online csoportok léterhozását és működtetését illetően.

Az U3A és a *Mindenki Minden Nap* nem engedélyeznek a csoportok számára politikai pártokhoz köthető tevékenységeket, sem olyanokat, amelyek a csoport szervezőjének pénzügyi haszonszerzését céloznák. A MeetUp esetében nincsenek ilyen megkötések.

### **Az önmenedzselés szintje (Hackman modellje alapján)**

Az U3A és a MeetUp támogatja az önirányító csoportok létrehozását, feltéve, hogy azok tiszteletben tartják a hálózat alapvető irányelveit és szabályait. A *Mindenki Minden Nap* esetében a fent említett tervezőcsapatnak fontos szerepe van a csoportok kialakításában. Mindhárom modellnek van beleszólása abba, hogy milyen lehet a csoportok összetétele (kit fogadhatnak el tagként), ahogy a csoporton belüli szerepmegosztásba, és a folyamatok követésébe és irányításába is.

### **A résztvevőkre gyakorolt hatás**



Mind a három kezdeményezés arról számolt be, hogy a tevékenység pozitív hatással van a résztvevőkre: erősödik az önbecsülésük/önkopedenciájuk és fejlődnek a készségeik.

## **Kihívások**

Mindhárom modell szembesül kihívásokkal. Ezek közé tartoznak a következők:

- » A célcsoport jellemzői (U3A: a tagság elöregszik, kevés az új fiatal tag)
- » Bizonyos csoportokat nehezen érnek el (például férfiakat, vagy hátrányos helyzetű csoportok tagjait)
- » A csoport mérete (a túlságosan nagy létszámú csoportok találkozási átalakulnak a szervező által nyújtott szolgáltatássá, kevésbé személyesek, és így nehezebben alakul ki a közösségi szellem)
- » Bizonytalanság azzal kapcsolatban, hogy ki jelenik meg (MeetUp: sok ember jelzi, hogy érdeklő egy-egy tevékenység vagy esemény, de végül kevesen jelennek meg, ami miatt nehezebb a szervezőnek előkészítenie a programot)
- » A koronavírus-járvány miatt kockázatos (vagy a helyi korlátozások miatt tilos) a személyes találkozás.
- »





## 3.2. INTERJÚK ÖNKÉNTESÉKET FOGLALKOZTATÓ SZERVEZETEKKEL, MELYEK ALKALMAZZÁK AZ ÖNSZERVEZŐDÉS BIZONYOS ELEMEIT

Ebben az utolsó fejezetben összefoglaljuk azokat az interjúkat, amelyeket önkéntesekkel vagy önkéntesekért dolgozó, a COBU projekt országaiban (Magyarország, Spanyolország, Franciaország, Hollandia) működő szervezetekkel készítettünk. Ötleteket akartunk gyűjteni tőlük az önkéntesek megszervezésének különböző módjairól. Némelyikük inspiráló lehet azoknak, akiket érdekel az önmenedzselő önkéntesség modellje.

### 3.2.1. BENENOVA (FRANCIAORSZÁG)

**Az interjút készítette:** Morgane Boidin (Elan Interculturel)

**Interjúalany:** Alice Medec (Benenova)

**Az interjú időpontja:** 2020. január 21.

**Website:** <https://www.benenova.fr/>

#### **Kulcs gondolat:**

*Megfelelően fogadni az önkénteseket, hogy úgy érezzék, a szervezethez tartoznak.*

#### **Miről szól?**

A Benenova egy összekötő projekt, ami hat éve indult Párizsban. Ma már Nantes-ban és Lille-ben is működik. Sokféle rövidtávú vagy alkalmi, hosszútávú elkötelezettséggel nem járó önkéntes megbízást kínál egy online felületen keresztül. Ezzel egy szükségletet elégít ki, mivel sok NGO-nak nem áll rendelkezésére elegendő eszköz és



idő, hogy megszervezze az önkénteseit. Korábban azok, akik szerettek volna önkéntes munkát vállalni, nem tudták, hogyan induljanak el (az információhiány, az átláthatatlan harmadik szektor, a megválaszolatlan emailek stb. miatt). A Benenova létrehozott egy könnyen hozzáférhető és egyszerűen használható platformot.

Ezen a felületen a Párizsban, Nantes-ben és Lille-be működő legtöbb önkéntestevékenység megtalálható. A Benenova összeköti az egyesületeket a potenciális önkéntesekkel, és egyszerű formában mozdítja elő az önkéntességet. Nagyjából száz partnerszervezettel áll kapcsolatban, és körülbelül háromszáz önkéntes akciót hirdet meg havonta.

Bár elsősorban a rövidtávú önkéntestevékenységekre fókuszál, a saját becsléseik alapján a résztvevők többsége hosszútávú önkéntessé válik, amint megtalálja azt a kezdeményezést, ami igazán illik hozzá.

## **Célcsoportok**

A Benenován keresztül minden korosztályból jelentkeznek önkéntesnek: diákok, aktív korúak és nyugdíjasok egyaránt. Vannak közöttük fogyatékkal élő fiatalok is, illetve bevándorló, gyermekes családok. A Benenova egyszerre többféle célcsoport számára szervez önkénteseknek szóló eseményeket, hogy azok az emberek, akik egyébként nem találkoznának, megismerjék egymást, és közösen végezhesenek önkéntes tevékenységet.



## A Szupernóva szerep

A Benenova hisz az önmenedzselő önkéntességben, de azt gondolja, hogy az önkénteseknek sok támogatásra van szükségük ahhoz, hogy önállóvá válhassanak. Értetniük kell, hogy milyen értékek és szükségletek köré szerveződik a projekt, amelyben részt vesznek, illetve a működési módjával is tisztában kell lenniük, és mindez időbe telik.

Egy egyik legnagyobb kihívás a szervezőcsapat számára az, hogy kidolgozzon egy jólműködő folyamatot, amelyen keresztül bevonja az új önkénteseket. A Benenova ezt a feladatot önkéntesekre bízta, akik első lépésként létrehozták a „szupernóvákat”. A szupernóva egy olyan önkéntes, aki a Benenovát képviseli, és felügyeli az újonnan érkezőket. Alice Medec úgy fogalmaz, hogy „a szervezet figyelemmel kíséri az újak fogadását, és a rövid képzési szakaszt”, és a szupernóváknak ebben van fontos szerepük. Ők gondoskodnak az újak bevonásának folyamatáról, ami kulcsfontosságú az önkéntesek későbbi részvétele szempontjából. A szupernóvák munkája elengedhetetlen. Bizonyított, hogy ha az új tagok nem részesülnek megfelelő fogadtatásban, akkor később nem tudnak megfelelően integrálódni a szervezetbe. Tehát a szupernóvák gondoskodnak arról, hogy minden gördülékenyen működjön. Az ő munkájukat a következőkkel segítjük: „Létezik egy weboldal, amit egyesületekkel és önkéntesekkel hoztunk létre. Ezen kívül legalább egy közös tréninget is tartunk a befogadó szervezetnél.”

Kihívás számunkra, hogy a szupernóvák szerepét hivatássá alakítsuk, hiszen sokan közülük küzdenek a munkakereséssel: "fontos, hogy megfogalmazzák azokat a készségeket és képességeket/tudást/hozzáértést, amiket hivatássá szeretnének fejleszteni (sokuk épp munkát keres, vagy átképezi magát)".

A Benenova az identitás kérdésére is nagy hangsúlyt fektet. „Eseményeket szervezünk annak érdekében, hogy erősítsük az új tagokban az érzést, hogy a Benenova közösségéhez tartoznak. Összehozzuk a partnerszervezeteket, értéket adunk a munkájuknak, és próbálunk olyan légkört teremteni, ahol otthon érzik magukat. Mivel a partnereinkkel sok mindenben együttműködünk, ezért a résztvevők számára nem összeegyeztethetetlen, ha a saját egyesületük mellett a Benenovához is kötődnek.”



A Benenova abban különbözik más, önkéntesekkel foglalkozó szervezetektől, hogy itt az emberek egyszeri alkalmakra is elkötelezhetik magukat, nagyon konkrét missziókban vehetnek részt, amelyekhez nincs szükség speciális készségekre, és így a lehető legtöbb ember felé tudunk nyitni. „Szoros kapcsolatot ápolunk a partnerszervezetekkel. Összekötjük az önkénteseinket az egyesületekkel. A legjobb párosításokat igyekszünk összehozni, és az önkéntes tevékenységek leírásában is a lehető legnagyobb pontosságra törekszünk, hogy ne okozzunk csalódást senkinek. Mi akár egy kétórás önkéntes tevékenységnek is nagy értéket adunk. A „missziólapok” szerkesztésével igyekszünk kiemelni az egyes szervezetek sajátosságait és legfőbb értékeit.”



### 3.2.2. MAKE SENSE (FRANCIAORSZÁG)

**Az interjút készítette:** Anna Delenne (Elan Interculturel)

**Interjúalany:** Loan Cong (Make Sense)

**Az interjú időpontja:** 2020. február

**Website:** [www.makesense.org](http://www.makesense.org)

#### **Kulcs gondolat:**

*Az identitás, a rendszeres események, a folyamatos tanulás és az, hogy mindenki megtalálja a helyét, kulcsfontosságú az önkéntesekkel való együttműködésben.*

#### **Miről szól?**

„A *Make Sense* olyan állampolgárok, szociális vállalkozások és vállalati alkalmazottak közössége, akiket a következő alapvető fontosságú kérdések foglalkoztatnak: Mit tehetek ma, hogy hasznos legyek a társadalom számára? Mi az életem értelme? Mi a munkám értelme?”, magyarázza Loan, a Képzési és Inkubációs Programmenedzser.

A *Make Sense* az állampolgári részvételt kívánja előmozdítani, nem csak azért, hogy bevonja az embereket az egyesületbe, de más módokon is. Például: radikális változtatást javasol a fogyasztásban, támogatja mások akcióit, felajánlja a tudását más projekteknek stb.

A *Make Sense* az önkéntesek bevonásának és a különböző kezdeményezések fejlesztésének négy alappillérét határozta meg:

1. Az első pillér az identitás: fontos, hogy a résztvevők érezzék, hogy tartoznak ahhoz a kultúrához és azokhoz az értékekhez, amelyeket a szervezet képvisel.
2. A második pillér olyan események/tevékenységek rendszeres szervezése, amelyekhez könnyű csatlakozni.



3. A harmadik pillér a tanulás: a résztvevőknek érezniük kell, hogy tanulnak és fejlesztik magukat az önkéntesség által.
4. A negyedik pillér az, hogy értékeljük a résztvevőket: gondoskodunk arról, hogy mindenki megtalálja a helyét, és érezze, hogy értékes a tevékenysége és a hozzájárulása.

A *Make Sense* abban az időben indult, amikor kezdtek megjelenni a szociális vállalkozások. A fő kérdés az volt, hogy hogyan járulhatnak hozzá a felelős állampolgárok (önkéntesek) ezeknek a vállalkozásoknak a működéséhez. Loan szerint: „A szociális vállalkozások interneten megjelenő videóihoz kapcsolódó kommentek, javaslatok és kontaktok inspirálták a *Make Sense* létrehozását.”

A *Make Sense* teret ad az arról való gondolkodásnak és véleménycserének, hogy hogyan lehet értelmesen cselekedni az életben, a fogyasztás és a munka területén, illetve hogyan találhatjuk meg a módját, hogy segítsünk másoknak. Mindez különböző akciókban ölt testet: tájékoztató- és felvilágosító-események, a szociális vállalkozásokat segítő workshopok, részvétel a kollektív intelligencia módszereiről szóló képzésen, majd workshopok szervezése, saját projekt kezdeményezése stb. Mindez együtt a *Make Sense*.



### 3.2.3. SETEM KATALÓNIA (SPANYOLORSZÁG)

**Az interjút készítette:** Meritxell Martínez (La Xixa Teatre)

**Interjúalany:** Anna Morales

**Az interjú időpontja:** 2020. február 27.

**Website:** [www.setem.org](http://www.setem.org)

#### **Kulcs gondolat:**

*A hosszútávú önkéntesek segítenek új önkéntesek bevonásában.*

#### **Miről szól?**

SETEM Katalónia egy nem kormányzati szervezet (NGO), amelynek célja, hogy felhívja a figyelmet a fejlett és a fejlődő országok közötti egyenlőtlenségekre. A kritikus gondolkodást és a világpolgárság gondolatát kívánja előmozdítani, valamint az alternatív cselekvési módszereket (úgy mint a fair trade vagy a felelős turizmus), és a szociális mozgósítást (jelentések készítésén, tanácsadáson stb. keresztül). Számos szervezettel működik együtt a világ különböző pontján, több mint kétezer tagja van, és több száz önkéntese.

#### **Szolidaritás Táborok**

A SETEM Szolidaritás Táborainak a célja az észak és a dél közötti egyre növekvő egyenlőtlenséggel kapcsolatos felvilágosítás, a kritikus és reflektív világnézet terjesztése, illetve olyan tevékenységek elősegítése Katalóniában, amelyek igazságosabb és az egymás tiszteletén alapuló társadalmi modelleket támogatnak.

1991 óra több mint 8.000 ember vett részt a Szolidaritás Táborokban. A program lehetőséget kínál az oktatás, a fair trade, a bevándorlás és az emberi jogok területén



működő ázsiai, Latin Amerika-i és afrikai szervezetekkel kapcsolatos képzésekre, illetve ezekkel a szervezetekkel való együttműködésre, együttélésre.

A tapasztaltnak három fázisa van: 1. felkészítés és képzés; 2. utazás, egy hónapos tartózkodás egy déli országban, a helyi szervezetek megismerése, ismerkedés a velük kapcsolatban álló személyekkel, workshopokon és tevékenységekben való részvétel; 3. terjesztés és akciók a kiinduló északi országban, hogy felhívjuk a figyelmet a világban tapasztalható egyenlőtlenségekre.

### **Önkéntesek bevonása**

A SETEM Katalónia 1991 óta létezik. A tevékenységén keresztül megismerhetjük, hogy mik a hosszútávú önkéntesekkel való együttműködés kihívásai és előnyei.

Anna Morales (a SETEM igazgatósági tagja) így idézi fel, milyen jelentősen megváltozott a kommunikáció az elmúlt tizennyolc évben: „Az emberek már nem válaszolnak e-mailekre, minden a WhatsAppon keresztül zajlik, még csak nem is a Facebookon vagy az Instagrammon.” Arról is beszélt, hogy manapság mire van szükség az önkéntesek bevonásához: „Ha be akarod vonni az önkénteseket, fel kell ajánlanod nekik valamit, érezniük kell, hogy kapnak valamit a tapasztalattól.” Arról is beszámolt, hogy milyen átalakulás volt megfigyelhető az elmúlt években az önkéntesek részvételében. Például: A képzés kötelező, de nem mindenki vesz részt rajta; manapság az önkéntesek nehezen kötelezik el magukat.

Leginkább a régóta résztvevő önkénteseken keresztül lehet új önkénteseket bevonni, úgy hogy egymásnak ajánlják a tevékenységet (akár a szülők is a gyerekeiknek). Anna Morales szerint: „Vannak, akik társadalmi mozgalmakból vagy feminista mozgalmakból érkeznek hozzánk, mások azért, mert valaki ajánlotta nekik a szervezetet, de sok korábbi résztvevő gyermeke is bekapcsolódik.” Így a SETEM úgy tapasztalja, hogy a hosszútávú önkéntesek a személyes tapasztalataik továbbadásával segítenek bevonni új önkénteseket.

Anna Morales arról is beszámolt, hogy a személyes ajánlásokon kívül találkozókön és eseményeken is igyekeznek önkénteseket toborozni a programjaik népszerűsítésével: „Egyes önkéntesek úgy érkeznek hozzánk, hogy korábban részt vettek valamelyik





találkozókon, és vonzónak találják azt, hogy mi a társadalmi egyenlőtlenség problémájának gyökerével foglalkozunk.” Ezeken a találkozókön sok önkéntes határoz úgy, hogy szeretné elkötelezni magát a szervezet küldetése mellett.

### **Önmenedzselés a SETEM önkéntesei körében**

A projekt egyik erőssége ezen a téren az, hogy „az új önkénteseknek szóló éves tréninget a már tapasztalt önkéntesekből álló csoportok szervezik önmenedzselő módon. Az igazgatósági tagjaink is önkéntesek.” Ám ez feszültségeket is okozott az önkéntesek és a fizetett alkalmazottak között. „A mi esetünkben fontos, hogy a fizetett alkalmazottak higgyenek az önkéntesség nyújtotta előnyökben, máskülönben problémák merülnek fel az önkéntesek részvételével kapcsolatosan, például, amikor biztosításról, irodahasználatról vagy egyébektől van szó.” Ez egy fontos téma, amit figyelembe kell venni, ha az ember olyan önkéntesszervezethez tartozik, amely fizetett alkalmazottakkal is dolgozik.

#### **3.2.4. NAP-KÖR ALAPÍTVÁNY (MAGYARORSZÁG)**

**Az interjút készítette:** Anna Rácz (Képes Alapítvány)

**Interjúalany:** Tengelics Helga

**Az interjú időpontja:** 2020. február 27.

**Website:** <https://www.nap-kor.hu/>

#### **Kulcs gondolat:**

*Az önkéntes tapasztalat a személyes és szakmai fejlődés lehetőségét kínálja az adott kezdeményezés keretein túl is.*

#### **Miről szól?**



A Nap-kör Alapítvány képzési lehetőséget teremt pszichológusok, pszichiáterek és mentálhigiénés szakemberek számára, egyéni és csoportos terápiát kínál mentálhigiénés kliensek számára, oktatási anyagokat fejleszt, illetve támogatja önszegítőcsoportok létrehozását.

### **Önszegítő csoportok a szorongás leküzdésére**

A Nap-kör Alapítvány szorongással, például különböző fóbiákkal vagy pánikbetegséggel küzdő emberek önszegítő csoportjának ad teret. Ezt a csoportot önkéntes pszichológusok szervezik meg és segítik. A heti rendszerességű találkozók (melyek hétköznap, a kora esti órákban zajlanak) 90 percesek (szünet nélkül).

Nyitott csoportról van szó: bárki bármikor csatlakozhat vagy kiléphet. A folyamat kötetlen beszélgetésen alapul, nincsenek előre meghatározott témák, és a pszichológus nem látja el a résztvevőket információval. A résztvevők a szorongással kapcsolatos személyes tapasztalataikat osztják meg, és visszajelzéseket adnak egymásnak. A rendszeres találkozó a következőképpen zajlik: a segítő üdvözlí a résztvevőket, de ezután a háttérben marad, és csak komoly konfliktus esetén avatkozik közbe, vagy akkor, ha a csoport elakadt. Amennyiben egy résztvevő téves információt közölne a többiekkel, a segítő a találkozó végén korigálja (hogý semmilyen téves információ ne maradjon válasz nélkül).

A kezdeményezés 2015-ben indult, és azóta továbbfejlődött. Eleinte nem vett részt a folyamatban pszichológus, csak később csatlakozott be a résztvevők kérésére. Kezdetbe havonta egyszer vett részt a találkozókon, majd minden másodík héten, végül heti rendszerességgel. A résztvevők csekély anyagi hozzájárulást fizetnek a találkozóon fogyasztott italokért (alkoholmentes italok, tea stb.). A létszám hétről hétre változik, 4 és 15 fő között ingadozik. Van néhány alapvető szabály: a csoportban nem vehetnek részt párok (vagy olyanok, akik a csoporton kívül közeli kapcsolatban állnak egymással), illetve alkohol vagy drogok hatása alatt álló személyek, minden résztvevőnek meg kell tartania a csoport titkait, és tisztelettel kell egymást meghallgatniuk.

A Nap-kör Alapítvány egy sikeres példája az önmenedzselő csoportoknak, melyek kevés külső segítségre támaszkodnak. A csoporton belül kötetlenül folyik a beszélgetés,



a résztvevők saját maguk döntenek el, hogy milyen módon kapcsolódnak be a mentálhigiénés témák megvitatásába, és ugyancsak külső segítség nélkül kezelik a másoktól kapott visszajelzéseket. Fontos kiemelni, hogy melyek azok a területek, ahol lényeges külső segítség bevonása. Ezek a résztvevők kiválasztása és a csoport meghirdetése.

A Nap-kör Alapítvány választja ki a résztvevőket azért, hogy kizárja a súlyos mentálhigiénés problémákkal küzdőket (pl. akut pszichózisban szenvedőket), illetve hogy azokat, akiknek enyhébb vagy specifikus problémáik vannak, átirányítsák más, számukra megfelelőbb csoportokba (pl. a borderline csoportba, az ACA - alkoholisták felnőtt gyermekei - csoportba stb.). Az alapítvány a csoport népszerűsítésében is aktív szerepet vállal a weboldalán keresztül, amely jól ismert a budapesti pszichológusok, pszichiáterek és pszichiátriai páciensek körében.

Ez a fajta önmenedzselés kiegészítve specifikus külső elemekkel inspiráció lehet más önkéntescsoportok számára.

A segítő önkéntes pszichológus nem kap fizetést a csoportban való részvételéért; a motivációt az jelenti a számára, hogy lehetőséget kap jövőbeli kliensekkel való kapcsolatteremtésre, és tapasztalatot szerezhet a csoportos munkában.



### 3.2.5. ABRAZOS CULTURALES (SPANYOLORSZÁG)

**Az interjút készítette:** Adrián Crescini (La Xixa Teatre)

**Interjúalany:** Elena Mosso

**Az interjú időpontja:** 2020. február 26.

**Website:** <https://abrazocultural.com/>

**Kulcs gondolat:**

*A sztereotípiák meghaladása az önkéntesség hagyományos szerepeinek felcserélésével: a kedvezményezett mint az önkéntes tanítója.*

#### **Miről szól?**

Az Abrazos Culturales (Kulturális Ölelések) egy egyesület, amely különböző országokban tevékenykedik. 2014-ben indult Brazíliában, és 2017 októbere óta már Barcelonában is aktív. Az egyes országokban működő szervezetek egymástól függetlenül tevékenykednek, de közös a céljuk: nyelvi kurzusokat és kulturális workshopokat szerveznek, ahol a tanárok megbélyegzett országokból származó menekültek és bevándorlók. Az Abrazos Culturales olyan tanulási tapasztalatot kínál, amely a tanárok saját kultúráján keresztül valósul meg; olyan interkulturális közeget teremt, ahol minden hangnak helye van, ahol tanárok és diákok, bevándorlók és helyi lakosok együtt tanulnak. A küldetése, hogy segítsen a résztvevőknek kibontakoztatni a tehetségüket, kapcsolatot teremteni a helyiekkel, túllépni az előítéleteken és a sztereotípiákon, illetve hogy hozzájáruljon az empátián és az interkulturalitáson alapuló oktatáshoz.

Az Abrazos Culturales különböző tevékenységeket szervez, például kulturális eseményeket, főző kurzusokat, zenei és táncos workshopokat.

#### **Menekült tanárok bevonása**



Az egyesületben a résztvevő menekültek a projekt valódi megvalósítói: ők építik fel a kurzusokat, és ők is tartják őket. Tizenhat tanár vesz részt nyolc különböző országból. Mindenki azt tanítja, amihez ért vagy amit szeret a saját kultúrájából.

A résztvevők nagyon különbözőek, és bár mindnyájan Barcelonában élnek, különböző kulturális háttérrel rendelkeznek. Az alapötlet a következő: a kurzusok vagy workshopok résztvevő a konkrét témán kívül a tanár kultúrájáról is tanulnak, és így szélesebb körű tudást szereznek az adott kultúráról, mint ami a médián keresztül eljut hozzájuk.

A résztvevők fizetnek a workshopokért és az órákért. Néhány ingyenes előadáson kívül minden tevékenységnek van részvételdíja.

### **Önmenedzselő menekült tanárok**

A menekültek nem csak tanítanak, de koordinálják és menedzselik is az iskola tanulmányi részlegét. „A mi esetünkben, itt, Spanyolországban hárman alapítottuk az egyesületet, és mindnyájan bevándorlók vagyunk. Ez fontos a számomra, mert mi kapcsolatban vagyunk azzal, ami a társadalomban történik, és bár mi magunk nem kényszerből hagytuk el az országainkat, hasonló nehézségekkel szembesülünk.” A vezetésben és a döntéshozatalban az iskola minden tanára részt vesz, bár egyesek aktívabban, mint mások. „Ez a közös projektünk; én nem csak tanárnak veszem fel a menekülteket, hanem együtt alakítjuk a programot. Ők is vállalkozók. Valamikor felmerült, hogy szövetkezetté alakuljunk, de azt hiszem, ez most nem a megfelelő pillanat. Bizonyos értelemben már most is hasonló módon működünk.”

### **Önkéntesek bevonása**

„Hat önkéntesünk van, akik a közösségi hálózatokkal és egyéb menedzsmenttel kapcsolatos feladatokat végzik, illetve rendezvényeket is szerveznek. Cserébe mindnyájan ingyen vehetnek részt a kurzusainkon. Azért jelentkeznek önkéntesnek, mert így támogathatják a menekülteket; ez a téma nagy figyelmet kap mostanában, hiszen erőteljesen jelen van a médiában. Az emberek úgy gondolják, hogy a menekültek sok szenvedésen mennek keresztül, és azt hiszem, nagyon együtt éreznek velük. Ugyanakkor sok sztereotípiát is övezi a menekülteket. A mi munkánkban igyekszünk



elkerülni a tehetetlen menekültekről szóló nagyon leegyszerűsített elképzelést. Nálunk a menekültek tanárok, aktív szereplői a folyamatnak, és ez sok figyelmet kap. Általánosságban elmondhatjuk, hogy nagyon fiatal önkéntesek jelentkeznek nálunk, sokan egyetemisták, akik szociális munkával kapcsolatos szakon tanulnak, és jó lehetőségnek látják az önkéntességet arra, hogy tapasztalatot szerezzenek a szakterületükön. Úgy akarják fejleszteni kompetenciáikat, hogy egy számukra inspiráló projektben vesznek részt.



### 3.2.6. THUISGEKOOKT (HOLLANDIA)

**Az interjút készítette:** Luuk van der Vaart (Storytelling Centre)

**Interjúalany:** Maike van Heuven van Staereling-de Louw

**Az interjú időpontja:** 2020. március 11.

**Website:** [www.thuisgekookt.nl](http://www.thuisgekookt.nl)

#### **Kulcs gondolat**

*Legyen világos, hogy a projekt sokféle motivációra és érdeklődésre is válasz lehet: a hulladékcsökkentéstől az ismerkedésig, szomszédsági közösségépítéstől a szakmai kapcsolatok építéséig.*

#### **Miről szól?**

A Thuisgekookt, korábbi nevén "Thuisafgehaald", egy nonprofit szervezet, ami egy platformot kínál azoknak a „házi szakácsoknak”, akik szívesen főznek a szomszédaiknak. Minden szakácsnak saját oldala van az online felületen. A weboldalon keresztül a szomszédok felvehetik velük a kapcsolatot, hogy megtudják, mikor és mit készülnek főzni. A projekt egyéni kezdeményezésként indult, amit az osztozni és a segíteni vágyás motivált.

Egy példa: Ha Martha csütörtökön tésztát főz a családjának, hozzáadja a Thuisgekookt oldalán lévő menühöz, hogy „csütörtökön tészta”. Három szomszéd, általában idős emberek, akik nem tudnak minden nap főzni maguknak, a weboldalon keresztül feliratkoznak Martha tésztájára. Amikor Martha csütörtökön megfőzi a tésztát a családnak, három adagot előkészít elvitelre, amit a szomszédok felvesznek nála. A szomszédok fizetnek Marthának, de csak az összetevőkért, az időért és az energiáért nem. Egy kiadós egyszemélyes adag például nem kerülhet többé 4-5 eurónál.



A projektet Marieke Hart kezdeményezte 2012-ben. Mivel mindig túl sok ételt készített a családja számára, a maradékot elkezdte szétosztani a szomszédai között. 2019-ben a Thuisgekookton keresztül több mint 40.000 személyes találkozás valósult meg, és 40.000 adag étel jutott célba. A Thuisgekookt tizenegy holland városban működik.

„Az a lényeg, hogy olyan emberekkel lépjünk kapcsolatba, akik szinte alig teszik ki a lábukat az otthonukból. Legalábbis számomra erről szól ez az egész. Egészséges étellel kínálni ezeket az embereket, és elbeszélgetni velük, amikor eljönnek érte. Főzni a szomszédságban élőknek, akiknek nincs idejük, egészséges ételeket készíteni maguknak.”

Maike van Heuven van Staereling-de Louw (Home Cook & Cook Buddy) elmondta, hogy ő az emberek érzéseire próbál hatni, hogy bevonja őket a projektbe, például ilyen kérdésekkel és megjegyzésekkel: „Sok ételt szoktál kidobni? Mert ilyenkor valójában pénzt dobsz ki az ablakon.” Ezen kívül az ökológiai felelősségre is felhívja a figyelmüket: „Tudod, hogy évente mennyi ételt dobnak ki az emberek?” Kihangsúlyozza azt is, hogy a projekten keresztül új ismeretségeket lehet kötni: „Sok olyan ember van, aki szeret főzni, de magányos. Ez egy jó lehetőség új emberekkel megismerkedni.” Hozzáteszi továbbá: „Arról is szól, hogy friss és egészséges ételeket kínáljunk elérhető áron.”





## Az önmenedzselés elemei

Az emberek a weboldalon keresztül hirdetik a saját főztjüket, azután felteszik a Facebookra; a szakácsok más szakácsok ételeiről szóló bejegyzéseket is megosztanak.

Házi éttermeket is lehet alakítani a weboldalon keresztül, ahol a szakácsok meghívják másokat magukhoz ebédre vagy vacsorára. „Mindenki létrehozhatja a saját eseményét, és meghirdetheti a weboldalon. Egy műhely kialakításán dolgozom, ahol egy tíz fős asztal is elfér majd, ide meghirdethetek egy eseményt a weboldalon keresztül, azután a Facebookon népszerűsíthetem.”

A Thuisgekookt rámutat arra, hogy hogyan lehet egy olyan otthoni tevékenység, mint a főzés kiindulópontja a szomszédok közötti kapcsolatok és a közösségi élet megerősítésének, illetve az olyan fenntartható gyakorlatoknak, mint pazarlás és a családi kiadások csökkentése. A Thuisgekookt a lentről felfelé építkezés erejét hordozza magában; ami az egymást segítő szomszédokkal kezdődik, bizonyos esetekben egy új szervezetté alakulhat: „Marieke Harttal indult [..], aki megosztotta az ételeit a közösséggel. Azután nyitott egy irodát. Most már 5-6 ember vesz részt a szervezetben. Úgy hallottam, új irodát keresnek.” A kezdeményezés lefontosabb eleme, hogy a csapat bármely tagja bármikor szervezhet segítséget egy szomszéd számára, így a hálózat aktív és elkötelezett tagjává válhat. Előfordul, hogy „a Thuisgekookt tapasztaltabb szakácsai meglátogatják az új szakácsokat, és segítenek nekik létrehozni az online felületüket, vezetni a könyvelést, fényképeket készíteni, kialakítani a menüt stb.” Sokféle módon lehet segíteni, és hozzájárulni ehhez a projekthez.

### 3.2.7. AMSZTERDAMI ÖNKÉNTES KÖZPONT (HOLLANDIA)

**Az interjút készítette:** Hester Tammes (Storytelling Centre)

**Interjúalany:** Dasha van Amsterdam

**Az interjú időpontja:** 2020. március 30.

**Website:** <https://www.vca.nu/>



**Kulcs gondolat:**

*Az önkéntesség sikeressége azon múlik, hogy megfelelően párosítjuk-e az önkéntesek puha készségeit (soft skills) a feladatokkal, illetve, hogy világos-e a számunkra, hogy az, hogy „önkéntes” nem azonos azzal, hogy „nem elkötelezett”.*

**Miről szól?**

Az Amszterdami Önkéntes Központ (VCA) önkénteseket foglalkoztató szervezeteknek kínál szolgáltatásokat (tanácsot ad biztosítással, szociális biztonsággal, díjakkal stb. kapcsolatos kérdésekben), a weboldalukon keresztül elirányítja az Amszterdamban önkéntes munkát keresőket azokhoz a szervezetekhez, ahol vannak megüresedések, illetve általánosságban népszerűsíti az önkéntességet. A VCA a weboldalán, az Instagramon, a Facebookon és a Twitteren keresztül jut el az Amszterdamban és más városokban élő sokszínű célcsoportjához.

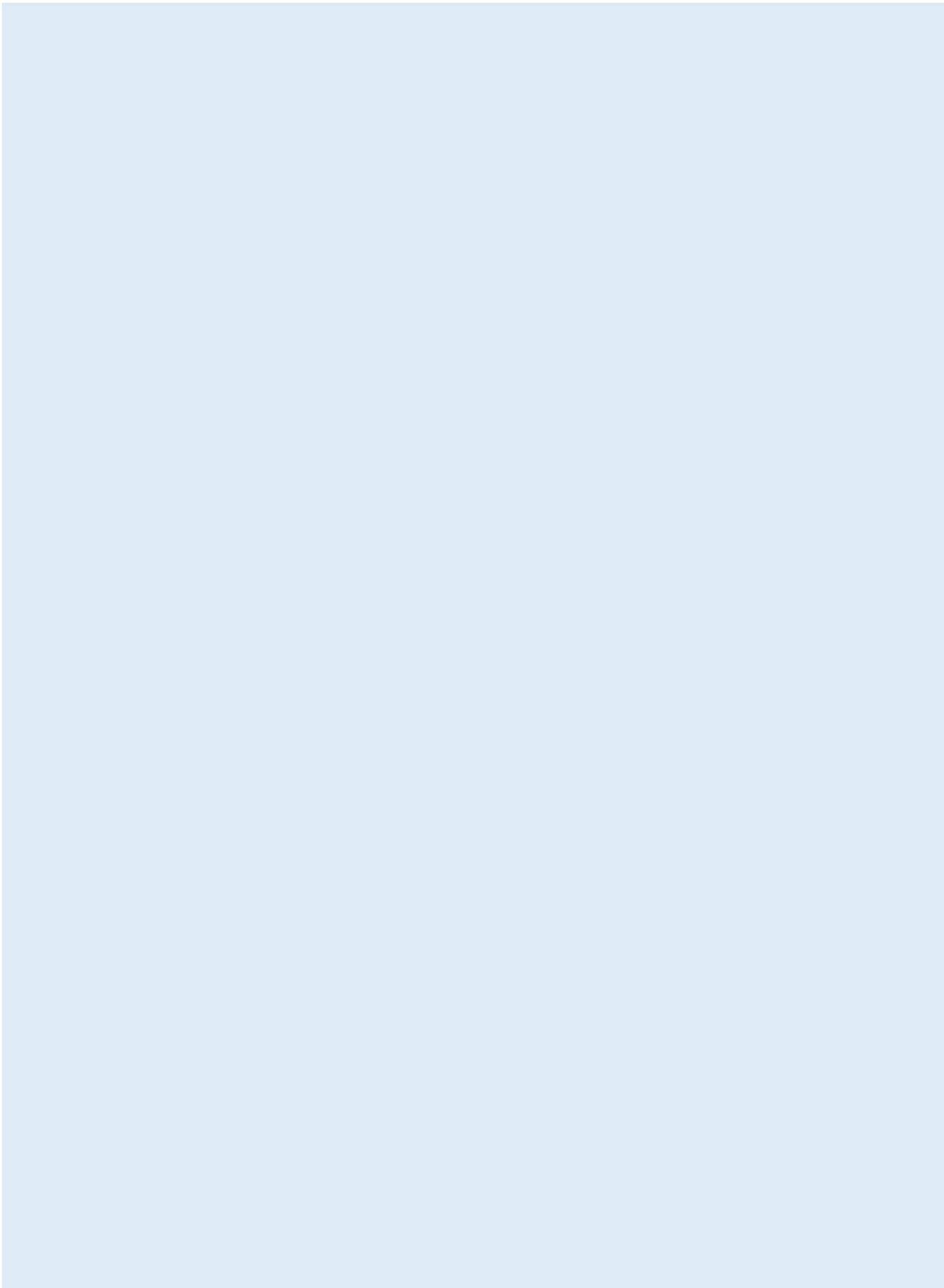
A VCA „a legátfogóbb önkéntesmunka-lehetőségeket kínáló platform”, mondja Dasha van Amsterdam, az Amsterdam Zuid tanácsadója. A szlogenjük (Te. Mi. Boldogan.) sokat elárul arról, hogy mi az, amiben plusz értéket képviselnek: jobban kiszolgálják az igényeket, nagyobb figyelmet fordítanak az emberek biztonságára és a puha készségekre (soft skills), amelyek egyaránt fontosak az önkéntesek és az őket foglalkoztató szervezetek számára. Különbséget tesznek a kitűzött célok elérése és a tényleges hatás között. A hangsúly az utóbbin van.”

A VCA meghatározta, melyek a kulcsfontosságú tényezők a jó „párosításhoz” és az önkéntes tapasztalat sikeréhez, különös tekintettel a puha készségekre, amelyek fontos szerepet játszanak az önkéntesek és a közösség kapcsolatában. Ez egy olyan kapcsolat, amelyben mindenki nyer: „Röviden összefoglalva: tanácsadóként és mediátorként segítjük, hogy mind az önkéntes mind pedig a szervezet elérje a célját.” VCA az elköteleződés gondolatára is hangsúlyt fektet: „ha olyasmit csinálsz, amit szeretsz, és amivel önkéntes alapon hozzájárulsz egy másik ember vagy egy közösség jóllétéhez, az



nem jelenti azt, hogy nem kötelezed el magad. A mi szervezetünk számára az önkéntesség nem-fizetett munkát jelent, vagy olyan munkát, aminek a költségeit megtéríti a szervezet”, mivel Hollandiában az önkéntesek kaphatnak egy minimális összeget a kiadásaik fedezésére.





## 4. A COBU PROJEKT BEMUTATÁSA

A „COBU - Közösségépítés önmenedzselő önkéntes csoportokon keresztül” elnevezésű projekt egy 2019. november elindult harminc hónapos projekt, mely megvalósulását az Erasmus+ támogatja. A konzorciumot négy szervezet alkotja:

- » Képes Alapítvány (Magyarország – projekt koordinátor),  
<http://www.kepesalapitvany.hu>
- » Elan Interculturel (Franciaország), <http://elaninterculturel.com>
- » La Asociación La Xixa Teatre (Spanyolország), <http://www.laxixateatre.org>
- » Storytelling Centre (Hollandia), <https://storytelling-centre.nl>

A COBU fő célja olyan erőforrások/eszközök fejlesztése nonprofit szervezetek számára, amelyek segítségével létrehozhatják saját önmenedzselő önkéntes hálózataikat. Ezek olyan hálózatok azután többé-kevésbé önállóan tudnak működni, de továbbra is hozzájárulnak a szervezet célkitűzéseinek megvalósításához és hatókörének növeléséhez. Ennek érdekében a szervezeteknek megfelelően fel kell készíteniük az önkénteseket, felügyelniük és mentorálniuk kell őket, legalábbis a kezdeti időszakban, illetve létre kell hozniuk számukra egy olyan platformot, ahol kapcsolatot tartathatnak a szervezettel és egymással. A cél, hogy ezek az önmenedzselő önkéntes csoportok minimális ellenőrzés mellett tudjanak működni, ami épp csak azt biztosítja, hogy a szervezet értékeivel és missziójával összhangban tevékenykednek.

A COBU a következőket kínálja:

- » bemutató kézikönyv az önmenedzselő önkéntes hálózatokról (pl. ez a dokumentum);
- » helyi online platformok az önszerveződő önkéntesek számára, ahol hozzájuthatnak az erőforrásokhoz (pl. kidolgozott anyagokhoz), megoszthatják



- egymással a tapasztalataikat, támogathatják egymást és meghirdethetik a saját projektjeiket és eseményeiket<sup>26</sup>;
- » kipróbált módszerek, amelyek segítségével felmérhetik a saját készségeiket, erősségeiket, tapasztalataikat, és az érdeklődésüknek és motivációiknak megfelelően saját kezdeményezéseken keresztül megvalósítják az ötleteiket;
  - » a kísérleti folyamatok helyi esettanulmányai írott elemzések és rövid videóbeszámolók formájában, melyek bemutatják a partnerszervezetek és az önkénteseik tapasztalatait, illetve azt, hogy hogyan működnek az egyes lépések/tevékenységek a gyakorlatban; ezek alapján más szervezetek és egyének is alkalmazni tudják a kipróbált modelleket.

Amint elkészülnek, a COBU által kidolgozott anyagok mindenki számára ingyenesen elérhetőek lesznek a Creative Commons-licenckel szerint a projekt weboldalán: <http://www.cobuplatform.eu/>. Reméljük, hogy ez a dokumentum hasznos eszközöket kínál az önmenedzselő önkéntes hálózatok létrehozásához azoknak a nonprofit szervezeteknek, amelyek növelni szeretnék a hatókörüket és a befolyásukat, de magát a szervezetet nem.

---

<sup>26</sup> A következő linkeken látni néhány példát arra, hogy hogyan néznek ki ezek a felületek, illetve rajtuk keresztül be is lehet kapcsolódni a tevékenységbe: <http://cobugroups.com> (HU), <https://laxifaxemcomunitat.eu> (SP), <https://voorelkaar.eu> (NL), and <http://elancreatif.eu> (FR).





# FÜGGELÉK





<b>A kezdeményezés neve</b>	<b>Harmadik Kor Egyeteme (U3A)</b>
<b>Website</b>	<a href="https://www.u3a.org.uk/">https://www.u3a.org.uk/</a>
<b>Miről szól?</b>	Az Egyesült Királyságban működő U3A mozgalom helyi érdeklődési- és tanulócsoporthálózat; tagjai „harmadik korúak” (nyugdíjasok illetve félnyugdíjasok). A csoportok magukat finanszírozzák és menedzselik.
<b>Célcsoport</b>	Nyugdíjasok vagy félnyugdíjasok (55 éven felüliek), akik elegendő szabadidővel rendelkeznek, hogy pusztán kedvtelésből (nem azért, hogy új képesítést szerezzenek) megtanuljanak valami újat, illetve közösségi tevékenységekben vegyenek részt (pl. séta, túrázás).
<b>Tevékenységek</b>	Sokféle érdeklődési és tevékenységi területen szerveződnek U3A-k, pl: madarászat, nyelvtanulás, műélvezet, séta, sport, állattan, bűvészet.
<b>Kapcsolat a már működő csoportokkal</b>	A központi weboldal sokféle és sokak számára elérhető tevékenységeket és eseményeket hirdet (például online rendezvények, podcastek, online kiállítások): <a href="https://www.u3a.org.uk/">https://www.u3a.org.uk/</a>  A helyi csoportok a helyi weboldalakon keresztül érhetők el:  <a href="https://www.u3a.org.uk/regional-u3a-websites">https://www.u3a.org.uk/regional-u3a-websites</a>
<b>A szervezet mérete (felhasználók, csoportok, résztvevők száma)</b>	2020 szeptemberében: - több mint 1000 helyi U3A szervezet - több mint 430 ezer tag  - hetente kb. 30 ezer U3A érdeklődési csoport az Egyesült Királyságban  <a href="https://www.u3a.org.uk/about">https://www.u3a.org.uk/about</a>  A mozgalmat koordináló Third Age Trust (Harmadik Kor Alap) több mint 300 önkéntes a csoportoknak kínálnak szolgáltatásokat, illetve 13 alkalmazottat is foglalkoztat (vezérigazgató és a menedzsment tagjai).



	(Forrás: Éves jelentés, 2018-2019).
<b>Ki és mikor kezdeményezte?</b>	<p>Az U3A mozgalmat 1981-ben alapította egy csapat vezető pedagógus a Franciaországban működő U3A modell alapján (ott egyetemek kínáltak tanulási lehetőséget és kurzusokat nyugdíjasok számára).</p> <p>Hamarosan azonban önszervezőhálózattá alakult, amelynek a társaktól való tanulás az alapja.</p> <p>Több U3A indult 1982-ben, majd 1983-ban létrejött a Third Age Trust nevű adománygyűjtő szervezet.</p> <p><a href="http://westwiltu3a.org.uk/history-of-the-u3a/">http://westwiltu3a.org.uk/history-of-the-u3a/</a></p> <p>A mozgalom gyorsan növekedett, és a 1990-es évek elején minden két héten alakult egy újabb U3A. 2010-re a tagok száma elérte a 250 ezret.</p>
<b>A hálózat szervezeti felépítése</b>	A helyi adománygyűjtő szervezetek támogatják a helyi csoportokat, a mozgalmat pedig egy országos szervezet felügyeli, a Third Age Trust. Az Egyesült Királyságban működő minden U3A tagja a Third Age Trustnak.
<b>Hogyan jönnek létre a csoportok?</b>	<p>A csoportokat a tagok hozzák létre és menedzselik. Az egymástól tanulás modelljét alkalmazzák: a tagok a saját tudásukat/tapasztalatukat osztják meg egymással. Együtt választják ki a témákat és szervezik meg a rendezvényeket (mindenki úgy járul hozzá a folyamathoz, ahogy tud).</p> <p>Bár a tagok egyenlőek, különböző szerepeket vállalhatnak: csoportvezetés, rendezvényhelyszín-szervezés, előadók felkérése, büfé megszervezése, új tagok fogadása, pénzügyi menedzselés stb.</p> <p>Minden tag kezdeményezhet új tanulócsoportot. Ezekben az érdeklődési körök köré szervezett csoportokban csak a teljesjogú tagok vehetnek részt.</p>
<b>Közösségi értékek/alapelvek/irányelvek</b>	<p>Az U3A mozgalom nem vallási és nem politikai szerveződés, és három fő alapelve van:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- A Harmadik Kor alapelve (olyan emberek számára nyitott, akik már nem dolgoznak teljes munkaidőben, és akik érdeklődnek az élethosszig tartó tanulás iránt)</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Az Önségítő Tanulás alapelve (a csoportokat a tagok hozzák létre a tagok számára; mindenki tanár és tanuló egyszerre, és a tanulásért magáért tanul;)</li> <li>- A Kölcsönös Segítségnyújtás alapelve (a helyi csoportok a Third Age Trusttól függetlenül működnek, de tiszteletben tartják az alapelveket; saját magukat finanszírozzák; a tagok nem kapnak fizetést a hozzájárulásukért;)</li> </ul> <p>További információ:</p> <p><a href="https://www.u3a.org.uk/about/vision">https://www.u3a.org.uk/about/vision</a></p>
<p><b>A koordináló szervezet által nyújtott szolgáltatások</b></p>	<p>A Third Age Trust a következőket kínálja:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Egy központi online platformot működtet, amely bemutatja a mozgalmat, és ahol megtalálhatók a helyi csoportok weboldalainak linkjei.</li> <li>- Segítséget nyújt a helyi weboldalak létrehozásában, ahol a helyi csoportok hirdetik a heti rendezvényeiket.</li> <li>- Segítséget nyújt azoknak, akik új csoportot szeretnének létrehozni és működtetni, képzéseket tart és segédanyagokat dolgoz ki az alábbi témákban: hogyan indítsuk el, tartsuk életben és menedzseljük a csoportokat; hogyan vonjunk be önkénteseket; hogyan kezeljük a pénzügyi és jogi kérdéseket (a Third Age Trust 2018-2019-ben adta ki a Csoportvezetők kézikönyve, és az új U3A Kezdőcsomag című kiadványt).</li> <li>- Nyári iskolákat, országos tanuló rendezvényeket szervez, hogy népszerűsítse a mozgalmat, valamint az országos, regionális és helyi U3A-ak célkitűzéseit és tevékenységeit.</li> <li>- Rendszeresen kiad egy hírlevelet, és az U3A magazint.</li> <li>- Hétfőtől péntekig tanácsadó telefonvonalat működtet (2019-ben több mint havi 750 megkeresésük volt).</li> </ul>
<p><b>Hogyan lehet csatlakozni?</b></p>	<p>Azoknak, akik szeretnének csatlakozni a mozgalomhoz, a hozzájuk legközelebb eső U3A-val tanácsos felvenniük a kapcsolatot. Általában ki kell tölteniük egy adatlapot, amit emailen vagy postán tudnak beküldeni.</p>



<b>A részvétel költségei</b>	Van egy minimális éves tagdíj (általában 15-30 font/év), ebből fedezi a mozgalom a rendezvények alapvető költségeit (terembérlés).
<b>Milyen hatással van a részvétel a tagok életére?</b>	Egy 2019-es felmérés szerint, mely a Third Age Trust megbízásából készült 801 tag részvételével, a tagok: <ul style="list-style-type: none"> <li>• új barátságokat kötnek és támogatást kapnak (91%)</li> <li>• új készségeket sajátítanak el (84%)</li> <li>• egészségesebbnek érzik magukat (55%)</li> <li>• bekapcsolódnak a közösség életébe (50%)</li> <li>• jobban tudják kezelni az élet változásait, a nyugdíjazást, a betegséget és a gyászt (50%)</li> <li>• fejlesztik az önbizalmukat (59%).</li> </ul>
<b>Személyes ajánlás 1</b>	“Nem volt miért felkelnem, nem volt semmi dolgom. Sétálni vittem a kutyákat, újradekoráltam a lakást, takarítottam, még többet sétáltam, vásároltam, azután próbáltam objektíven megvizsgálni, hogy mit is csinállok... hiányoztak a napi találkozások, a jó beszélgetések, egy kis nevetés.”
<b>Személyes ajánlás 2</b>	„Lehetőséget teremt arra, hogy hasznos módon kamatoztassam azokat a készségeket, amelyeket az életem során elsajátítottam, és ez csodát tesz az ember önbecsülésével.”
<b>Személyes ajánlás 3</b>	“Mindig is szerettem fényképezni, de amíg dolgoztam, nehéz volt időt szakítani rá. Most hasonló beállítottságú emberekkel tanulhatok fotózni. A kezdők és hozzáértők együtt tanulnak.”
<b>Kihívások</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A mozgalmon kívül nem igazán értik a kezdeményezés alapvető elképzeléseit. Egyesek azt hiszik, hogy egy oktatási intézmény, mások azt, hogy politikai vagy vallási csoport, esetleg idős, gyenge embereket tömörítő közösség.</li> <li>• Kevesen vesznek részt kisebbségi csoportokból.</li> <li>• Az ötvenes éveik végén és hatvanas éveik elején járók a tagság kisebb részét teszik ki (félő tehát, hogy a mozgalom előregszik).</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A résztvevők néha azt hiszik, hogy ez egy szolgáltatás, pedig nem az: minden tagnak hozzá kell járulnia valamivel.</li> </ul>
<b>A kezdeményezés finanszírozása</b>	<p>Teljes bevétel (2018. március - 2019. március): 3,271 millió font</p> <p>Bevételi források (2019 márciusában) (%-os arány a teljes éves bevételhez képest):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• tagdíj (45%)</li> <li>• a Harmadik Kor magazin értékesítése (36%)</li> <li>• nyári iskolák, tanulónapok, rendezvények részvételi díja (7%)</li> <li>• adományok (1%)</li> <li>• egyéb kereskedelmi tevékenység (U3A termékek, licenc díjak) (4%)</li> <li>• egyéb bevételek (7%)</li> </ul> <p>Teljes kiadás (2018. március - 2019. március): 2,991 millió font</p> <p>Főbb kiadások:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fizetések, munkáltatói társadalombiztosítási és nyugdíjárulékok</li> <li>• Országos iroda rezsiköltsége, és a bizottság költségei</li> <li>• Biztosítási költségek</li> <li>• Induló és egyéb specifikus támogatások az U3A-k számára</li> <li>• Az önkénteseknek tartott képzések és workshopok költségei, kiállítások, konferenciák, tanulónapok</li> <li>• A mozgalom népszerűsítésének költségei</li> <li>• A magazin és más anyagok előállítási költségei</li> </ul>
<b>A bemutatáshoz használt</b>	A Third Age Trust éves beszámolója és könyvelése



<b>forrásanyagok</b>	<p>(2018-2019)</p> <p>Harmadik Kor Egyetem Hatástanulmány: Learning not Lonely (2018)</p> <p>Rácz Anna által készített személyes interjú (2020 májusa)</p> <p><a href="http://www.u3a.org.uk">www.u3a.org.uk</a></p> <p><a href="https://www.u3a.org.uk/about">https://www.u3a.org.uk/about</a></p> <p><a href="https://www.u3a.org.uk/events/u3a-day/u3a-day-about">https://www.u3a.org.uk/events/u3a-day/u3a-day-about</a></p> <p><a href="http://westwiltsu3a.org.uk/history-of-the-u3a/">http://westwiltsu3a.org.uk/history-of-the-u3a/</a></p> <p><a href="https://en.wikipedia.org/wiki/University_of_the_Third_Age">https://en.wikipedia.org/wiki/University_of_the_Third_Age</a></p>
----------------------	--



<b>A kezdeményezés neve</b>	<b>Mindenki Minden Nap</b>
<b>Weboldal</b>	<a href="https://www.weareeveryone.org/">https://www.weareeveryone.org/</a>
<b>Miről szól?</b>	<p>A <i>Mindenki Minden Nap</i> Barking and Dagenhamben, London egyik legszegényebb városrészében létrejött kezdeményezés, amely helyi lakosok által indított projekteket támogat. Ezek a projektek a lakók, a családjuk, a barátaik és a szomszédaik életének jobbá tételét szolgálják.</p> <p>A cél, hogy öt év alatt (2018-2022) 250 szomszédsági projekt és 100 együttműködésen alapuló helyi vállalkozás induljon el. A vállalkozások beindítását a 2019-ben alapított Üzleti Inkubátor Program támogatja.</p>
<b>Célcsoport</b>	Barking and Dagenham lakói és „törzsvendégei” az élet minden területéről.
<b>Tevékenységek</b>	<p>A szervezet néhány projektje:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Készségek, helyszínek és források közösségen belüli megosztása</li> <li>• Együtt dolgozó és játszó családok</li> <li>• Főzés a közösségnek</li> <li>• Zöldségtermesztés, faültetés</li> <li>• Kereskedelem, gyártás és javítás</li> </ul> <p>Bárhonnan érkezhettek projektötletek (akár más országokban vagy városokban működő szervezetektől is), de csak azokat tervezik meg és próbálják ki a szomszédságban, amelyeket a helyi lakók szeretnének megvalósítani.</p> <p>A projektek lehetnek rendszeres vagy egyszeri tevékenységek.</p>
<b>Kapcsolat a már működő csoportokkal</b>	<a href="https://members.weareeveryone.org/feed">https://members.weareeveryone.org/feed</a> <a href="https://members.weareeveryone.org/topics">https://members.weareeveryone.org/topics</a>



	<a href="https://www.facebook.com/weareeveryone.org/events/">https://www.facebook.com/weareeveryone.org/events/</a>
<b>A szervezet mérete (felhasználók, csoportok, résztvevők száma)</b>	<p>2018 (1. év):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Regisztrált résztvevők száma: 1200 fő</li> <li>- A különböző tevékenységekben és projektekben résztvevők száma: kb. 2000 fő (a nem regisztrált résztvevőkkel együtt)</li> <li>- Szomszédsági projektek száma: 70</li> </ul> <p>2019 (2. év):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Regisztrált résztvevők száma: 3200 fő</li> <li>- A különböző tevékenységekben és projektekben résztvevők száma: 4750 fő</li> <li>- Szomszédsági projektek száma: 131</li> </ul>
<b>Ki és mikor kezdeményezte?</b>	A projektet 2017 novemberében kezdeményezte a Participatory City Foundation (Részvételi Város Alapítvány, ami kifejezetten ebből a célból jött létre), illetve Barking and Dagenham önkormányzata.
<b>A hálózat szervezeti felépítése</b>	<p>A projektet a Participatory City Foundation koordinálja.</p> <p>A kezdeményezésnek két fő pillére:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- a Támogató Platform, amit minden projekt használhat (támogatási formák: online platform, tervezői csapat, rendezvényhelyszínek, képzések a csoportok és a lakók számára, egészségügyi és biztonsági intézkedések és egyéb általános folyamatok stb.)</li> <li>- a Részvételi Ökoszisztéma: közös tervezés, konkrét projektek tesztelése és kidolgozása a helyi lakosokkal annak érdekében, hogy sokak be tudjanak kapcsolódni, illetve kisebb központok létrehozása korábban már tesztelt, sikeres projektek terjesztésére.</li> </ul> <p>Fizetett alkalmazottak a koordináló csapatban: 20 fő (2018), 32 fő (ebből 17 projekttervező) (2019)</p>
<b>Projektek szervezése</b>	Bárki kezdeményezhet új





	<p>csoportot/tevékenységet/helyi projektet.</p> <p>Az emberek többféle szerepet is vállalhatnak a projektek támogatásában és megvalósításában.</p> <p>A projektötletek megvalósításának folyamata:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- A helyi lakosok előállnak egy ötlettel, amit szeretnének megvalósítani a tervezőcsapat segítségével.</li> <li>- Miután kidolgozták (megtervezték), készen áll arra, hogy beindítsák és népszerűsítsék.</li> <li>- A projekt kipróbálásra kerül (rendezvényeken keresztül).</li> <li>- Rendszeresen meghirdetik, rendszeres tevékenységgé válik.</li> <li>- Ugyanazt a projektet a szomszédság más részein is megvalósíthatják.</li> </ul> <p>2018-19-ben egy-egy ötlet kidolgozása általában négy hétig tartott, a beindításig tartó előkészítési szakasz pedig két hétig.</p> <p>Egy projekt státusza lehet „aktív”, „szünetelő” vagy „megszűnt”.</p>
<p><b>Közösségi értékek/alapelvek/irányelvek</b></p>	<p>A közösség az alábbi értékeket képviseli:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Egyenlőség – sokféle résztvevő bevonása (például azáltal, hogy sokféle szerepet, tevékenységet és célt kínál; kisebb gesztusokkal igyekeznek elősegíteni az integrálódást, pl. tolmácsolás; sokféle készséget tud hasznosítani, kezdők és szakértők egyaránt be tudnak kapcsolódni; a részvétel mindenki számára nyitott, nincs meghatározott demográfiai célcsoport)</li> <li>• Kölcsönösség – azok, akik bekapcsolódnak, a tevékenységük által egyszerre adnak és kapnak</li> <li>• Egyenrangúság – a résztvevők egyenrangú felekként működnek együtt</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>• „Gyümölcsöző” tevékenység – a projekteknek kézzelfogható, azonnal látható eredménye van</li> <li>• Hozzáférhetőség, nyitottság – a lehető legtöbb embert kívánja bevonni azáltal, hogy lebontja a részvétel korlátait (pl. a tevékenységekhez nincs szükség mély elköteleződésre, rövid ideig tartanak, ingyenesek vagy minimális költséggel járnak, különböző napokon és napszakokban zajlanak, bárki bármikor „beugorhat”, egyszerűek, világosak, könnyen elérhetőek; ha szükséges a résztvevők bátorítást és kíséretet kapnak)</li> <li>• Javasolt olyan projektek beindítása, amelyek nem hirdetnek semmilyen kifejezett politikai programot</li> </ul>
<p><b>A koordináló szervezet által nyújtott szolgáltatások</b></p>	<p>A Participatory City Foundation (Részvételi Város Alapítvány) az alábbi szolgáltatásokat nyújtja:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- a projektek számára hasznos helyszínek (konyhák, raktárak, közösségi kertek, workshop termek stb.)</li> <li>- közösségi terek, ahová az emberek beugorhatnak, hogy megismerkedjenek a szervezőkkel és más szomszédokkal, illetve, ahol programokat lehet szervezni</li> <li>- a gyakorlati tevékenységekhez szükséges anyagok és eszközök</li> <li>- biztosítások megszervezése, segítségnyújtás az egészségügyi és biztonsági kérdésekben</li> <li>- a szomszédági projektek meghirdetését szolgáló online felület</li> </ul> <p>(<a href="https://members.weareeveryone.org/feed">https://members.weareeveryone.org/feed</a>)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- képzés a résztvevőknek (a tervezőcsapat segítségével), a résztvevők társalkotóként történő bevonása</li> </ul> <p>Ezekon kívül szerveznek fesztiválokat, workshopokat és üzleti rendezvényeket.</p>



	Évente körülbelül négyszer megrendezik az úgynevezett Felfedező Napokat, hogy népszerűsítsék a kezdeményezést.
<b>Hogyan lehet csatlakozni?</b>	A weboldalon keresztül lehet csatlakozni egy nyomtatvány kitöltésével (a jelentkező érdeklődési köreiről, mihez ért stb.), illetve személyesen az egyik szervezőnél, az arra kijelölt találkozóhelyeken.
<b>A részvétel költségei</b>	A csatlakozás ingyenes.  A tevékenységekben való részvételért semmit vagy minimális összeget kell fizetni.
<b>Milyen hatással van a részvétel a tagok életére?</b>	Az „Y2 Tools to act” beszámolóban megjelent (2019) felmérés szerint a résztvevők: <ul style="list-style-type: none"> <li>- úgy érzik szívesen látják, elfogadják őket, könnyen beilleszkednek;</li> <li>- aktívvá válnak;</li> <li>- boldognak és derűlátónak érzik magukat;</li> <li>- azt tapasztalják, hogy javul az egészségi állapotuk és az általános jóllétük;</li> <li>- nő az önbizalmuk;</li> <li>- új dolgokat tanulnak, és lelkesek;</li> <li>- kreatívvá válnak, és megosztják egymással az ötleteiket;</li> </ul>
<b>Személyes ajánlás 1</b>	“Sokat tanulhat az ember azoktól, akik értenek valamilyen témához. Mindenki jártas valamiben, mindenki. Csak elő kell hozni magadból, önbizalom kell hozzá, és néha mások biztatására is szükség van.”
<b>Személyes ajánlás 2</b>	„Itt szabadon dönthetek; persze mondhatják, hogy ezt vagy azt nem csinálhatjuk, és akkor módosítani kell néhány dolgot, de hagyják, hogy szabadon megválasszuk, hogy mit szeretnénk tenni másokért, ami nagyszerű. Erre van szükségünk: hogy szabadon gondolkodhassunk.”
<b>Személyes ajánlás 3</b>	“A legfőbb kérdés az önbizalom volt... az



	<p>önbizalom, hogy ne féljek olyan emberekkel keveredni, akik másképp néznek ki, másképp főznek, más nyelvet beszélnek, másban hisznek, mint én... lebontani a határokat, kommunikálni és megismerni egymást.”</p>
<b>Kihívások</b>	<p>A második évben:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• A projektek, a foglalkozások és a résztvevők száma sokkal lendületesebben növekedett, mint a támogatócsapat, ami szervezési gondokat okozott, és nagyobb stresszt jelentett az alkalmazottaknak. Ha a csapat tagjainak nincs elég ideje szünetet tartani a személyes találkozások intenzív időszakai között, az kiegészítéshez vezethet.</li> <li>• Ahogy a projekt egyre összetettebb lett, a döntéseket hatékonyabban kellett megosztani a szervezőcsapat és a lakók között. A Közösségi Tanácsadó Csoport, – amelyet az első évben hoztunk létre, és amelynek az volt a feladata, hogy a projektet a lakók prioritásaihoz igazítsa – sikertelen volt, a találkozók csekély részvétellel zajlottak, és nem voltak hatékonyak.</li> <li>• Nem lesz könnyű anyagi támogatást szerezni a hosszútávú működtetéshez.</li> </ul>
<b>A kezdeményezés támogatói</b>	<p>London Borough of Barking &amp; Dagenham</p> <p>Esmee Fairbairn Foundation</p> <p>The National Lottery Community Fund</p> <p>City Bridge Trust</p> <p>Greater London Authority, Good Growth</p> <p>Bloomberg Philanthropies</p> <p>McConnel Foundation</p> <p>Teljes támogatás 2018-ban: 1,425 millió font</p> <p>Teljes támogatás 2019-ben: 1,825 millió font</p>
<b>A bemutatáshoz használt forrásanyagok</b>	<p>Y2 Tools to act - Building a Participatory Ecosystem in Barking and Dagenham through the Every One Every Day initiative (2019)</p>



	<p>Link: <a href="http://www.participatorycity.org/tools-to-act">http://www.participatorycity.org/tools-to-act</a> <a href="http://www.participatorycity.org/cities-programme-events/2018/1/10/discovery-day">http://www.participatorycity.org/cities-programme-events/2018/1/10/discovery-day</a></p>
--	--



<b>A kezdeményezés neve</b>	<b>MeetUp</b>
<b>Weboldal</b>	<a href="https://www.meetup.com/">https://www.meetup.com/</a>
<b>Miről szól?</b>	<p>A MeetUp egy eseményalapú közösségi hálózat, amely elősegíti, hogy a hasonló érdeklődésű emberek online egymásra találjanak, majd személyesen is találkozhatnak különböző rendezvényeken, workshopokon, eseményeken, melyeket a platform használói maguk kezdeményeznek és szerveznek.</p> <p>Segít helyi közösségek felkutatásában és felépítésében.</p>
<b>Célcsoport</b>	<p>Olyan, a tizennyolcadik életévüket betöltött személyek a világ minden pontjáról, akik új ismeretségeket és barátságokat keresnek, és osztozni akarnak másokkal a hobbitevékenységeikben.</p> <p>Gyerekek csak felügyelővel vehetnek részt az rendezvényeken.</p> <p>Szervezetek, vállalkozások, melyek a platformon keresztül kapcsolatba kívánnak lépni a kliensekkel, kipróbálni a termékeiket, visszajelzést gyűjteni, népszerűsíteni a szolgáltatásaikat, illetve szakmai kapcsolatokat építeni.</p>
<b>Tevékenységek</b>	<p>A platformon keresztül közösségi, kreatív és szakmai csoportokat lehet létrehozni és népszerűsíteni.</p> <p>A közösségi csoportok célja a közös időtöltés (pl. közös kávézás), a közös tevékenységek (sport, társasjáték, múzeum- és mozilátogatás), a közös tanulás (kétségfejlésztés, például nyelvtanulás, vagy tudásfejlésztés és beszélgetés egy bizonyos témában).</p> <p>A kreatív csoportok tagjai közösen alkotnak (pl. podcast szerkesztés, forgatókönyvírás vagy közös tervezés).</p> <p>A szakmai csoportok lehetőséget kínálnak egy-egy prototípus tesztelésre, termékekkel kapcsolatos vélemények, visszajelzések gyűjtésére, stratégiák megvitatására stb.</p>



<p><b>Kapcsolat a már működő csoportokkal:</b></p>	<p><a href="https://www.meetup.com/find/groups/">https://www.meetup.com/find/groups/</a></p> <p><a href="https://www.meetup.com/topics/">https://www.meetup.com/topics/</a></p> <p><a href="https://www.meetup.com/find/social/">https://www.meetup.com/find/social/</a></p> <p><a href="https://www.meetup.com/find/career-business/">https://www.meetup.com/find/career-business/</a></p> <p><a href="https://www.meetup.com/find/arts-culture/">https://www.meetup.com/find/arts-culture/</a></p>
<p><b>A szervezet mérete (felhasználók, csoportok, résztvevők száma)</b></p>	<p>2020 márciusában a MeetUpnak több mint 49 millió regisztrált tagja volt, több mint 230 ezer csoportszervezője, és átlagosan napi 15 ezer személyes eseményt hirdetett meg. Ezek a számok azóta változhattak a koronavírus-járvány miatt.</p> <p>Ezen kívül 1.500 vállalkozás is használja a platformot, közöttük az Adobe, a Google, a Microsoft, az IBM és a Twitter.</p> <p><a href="https://techcrunch.com/2020/03/30/wework-sells-off-social-network-meetup-to-alleycorp-and-other-investors/">https://techcrunch.com/2020/03/30/wework-sells-off-social-network-meetup-to-alleycorp-and-other-investors/</a></p> <p><a href="https://www.nbcnews.com/tech/tech-news/meetup-was-darling-tech-industry-can-it-survive-wework-n1106676">https://www.nbcnews.com/tech/tech-news/meetup-was-darling-tech-industry-can-it-survive-wework-n1106676</a></p>
<p><b>Ki és mikor kezdeményezte?</b></p>	<p>A MeetUp 2002-ben indult. Scott Heiferman alapította (ő volt az első vezérigazgatója), és 5 társalapító csatlakozott hozzá.</p> <p>A kezdeményezés célja az volt, hogy segítsen az embereknek közelebb kerülni egymáshoz, és létrehozni helyi közösségeket. Ez a szükséglet, mely a szeptember 11-i terrortámadás után tovább erősödött, már a <i>Bowling Alone</i> (Putman, 2000) című könyvben is kifejtésre került, amely azt mutatja be, hogyan tűntek el az USA-ban a közösségek az 1960-as éveket követően.</p> <p>A 2002-es indulás után tulajdonosváltás történt, és 2020 szeptembere óta a MeetUp többségi tulajdonosa (több kisebb befektető mellett) az AlleyCorp, egy fiatal kockázati alap és vállalkozói inkubátor.</p>
<p><b>A hálózat szervezeti felépítése</b></p>	<p>A MeetUp (vállalat) szervezi a hálózatot. Ők hozták létre és tartják fenn az online felületet, ahol a tagok kapcsolatba léphetnek egymással. Ők írják elő a</p>



	<p>szabályokat és normákat.</p> <p>A csoportokat maguk a tagok (egyének, vállalkozások, szervezetek) hozzák létre és működtetik, ők döntenek a témákról, arról, hogy ki csatlakozhat a csoporthoz stb.</p>
<p><b>Hogyan szerveződnek a csoportok?</b></p>	<p>A csoportokat (amelyek személyes rendezvényeket/tevékenységeket szerveznek) a regisztrált egyének, szervezetek, vállalkozások hozzák létre online, a meetup.com weboldalon keresztül.</p> <p>Ahhoz, hogy jelezni tudják a részvételi szándékukat a csoportok által szervezett eseményeken, a résztvevőknek is regisztrálniuk kell.</p> <p>A regisztrált tagok több csoportban is részt vehetnek, és maguk is szervezhetnek több csoportot. Kétféle szervezői tagság létezik: a basic (maximum 3 csoportot kezdeményezhet) és a MeetUp pro (korlátlan számú csoportot kezdeményezhet, és széleskörű hálózatot működtethet).</p> <p>A MeetUpok általában informális, szórakoztató összejövetelek.</p>
<p><b>Közösségi értékek/alapelvek/irányelvek</b></p>	<p>Alapelvek a csoportszervezők számára (a Meetup csoportok és rendezvények szabályzata alapján):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• A csoportoknak valamiféle fejlődési lehetőséget kell kínálniuk a tagok számára.</li> <li>• A tagoknak személyesen kell találkozniuk.</li> <li>• Minden rendezvénynek kell, hogy legyen egy házigazdája, aki üdvözli a tagokat, és segít nekik a beilleszkedésben, illetve hogy otthonosan érezzék magukat.</li> <li>• A csoportszervezőknek nyíltan közölniük kell az érdeklődőkkel a csoport témáját, a részvétel feltételeit és költségeit, illetve azt, hogy a csoport milyen más csoportosuláshoz kötődik.</li> <li>• Üzleti témában is lehet MeetUpokat szervezni.</li> </ul> <p><i>A csoportok nem közölhetnek olyan tartalmakat, és nem hirdethetnek olyan eseményeket, amelyek</i></p>





	<i>engedéllyel rendelkező orvosi vagy jogi szakemberek által nyújtott, szabályozott szolgáltatásokhoz kapcsolódnak.</i>
<b>A koordináló szervezet által nyújtott szolgáltatások</b>	<p>A MeetUp az alábbiakat kínálja a tagjainak:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• online felület, ahol csoportokat/eseményeket lehet létrehozni, és kezelni a résztvevők listáját</li> <li>• ajánlórendszer: a felület a regisztrált felhasználóknak a profiljuk és az érdeklődési körük alapján javasol csoportokat</li> <li>• oktatóanyagok, amelyek segítenek a szervezőknek a csoportok létrehozásában</li> <li>• közösségi szakértők által nyújtott támogatás a hét minden napján</li> <li>• lehetőség a rendezvények belépődíjainak begyűjtésére, amiből a szervezés költségeit lehet fedezni</li> <li>• online cikkek (például más szervezők tapasztalatairól és javaslatairól)</li> <li>• többféle regisztráció - ettől függ, hogy egy szervező hány csoportot hozhat létre</li> </ul>
<b>Hogyan lehet csatlakozni?</b>	<p>A weboldalon lehet regisztrálni.</p> <p>Ha valaki csoportokat is akar szervezni, regisztrációs díjat kell fizetnie.</p>
<b>Egyéni regisztrálók költségei</b>	<p>Az egyéni regisztrálók számára a csoportokban való részvétel ingyenes. A rendezvényekért minimális részvételi díjat kérhetnek a szervezők a költségek fedezésére, melyet a weboldalon keresztül gyűjtenek be.</p> <p>Az európai szervezők számára a basic előfizetés 9,99 USD/hónap (amennyiben hat hónapra vagy hosszabb időre fizetnek elő, különben 14,99 USD/hónap). A MeetUp pro előfizetési díja 30 USD/hónap (amennyiben hat hónapra vagy hosszabb időre fizetnek elő, különben 35 USD/hónap).</p>
<b>Milyen hatással van a részvétel a tagok életére?</b>	<p>Egy a Pennsylvániai Egyetemen működő ImpactEd által készített tanulmány (2020) alapján:</p> <p><i>A csoportszervezők esetében:</i></p>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>• nagyobb hatást tudnak gyakorolni mások életére</li> <li>• jobbá teszi az életüket</li> <li>• növeli az önbizalmukat</li> <li>• fejlődnek a vezetői készségeik</li> </ul> <p><i>A résztvevők esetében:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• növeli a közösséghez tartozás érzését</li> <li>• úgy érzik, jobban kapcsolódnak másokhoz</li> <li>• fejlesztik a tudásukat és/vagy készségeiket</li> <li>• új barátokat szereznek</li> </ul>
<p><b>Személyes ajánlás 1</b> <b>(szervező)</b></p>	<p>Hatással lenni másokra: "A MeetUpon keresztül szervezett osztrigakóstoló eseményeknek köszönhetően több ember érhető el, mint pusztán a blogomon keresztül, és így még több ember érdeklődését kelthetem fel a fenntartható tengeri ételek iránt."</p> <p><a href="https://www.meetup.com/start/organizing">https://www.meetup.com/start/organizing</a></p>
<p><b>Személyes ajánlás 2</b> <b>(szervező)</b></p>	<p>Embereket találni: "Sokáig nem találtam embereket Japánból vagy olyanokat, akiket érdekelnek a japán startupok és technológia. Amikor létrehoztam a MeetUp csoportot, rájöttem, hogy még sokan vannak, akik hasonló kapcsolatokat keresnek."</p> <p><a href="https://www.meetup.com/start/organizing">https://www.meetup.com/start/organizing</a></p>
<p><b>Személyes ajánlás 3</b> <b>(szervező)</b></p>	<p>Kapcsolatépítés: "A MeetUpnak köszönhetően olyan emberekkel találkozhatok, akikkel egyébként nem, és meghívhatom őket, hogy vegyenek részt abban a tevékenységben, amit szeretek."</p> <p><a href="https://www.meetup.com/start/organizing">https://www.meetup.com/start/organizing</a></p>
<p><b>Kihívások</b></p>	<p>A COVID-19 járvány új kihívás, hiszen megnehezíti a személyes találkozásokat (2020 márciusa óta).</p> <p>Általában csökken a közösségi médiába vetett bizalom.</p> <p>Az egyesek számára túlságosan magas lehet éves szervezői díj, és ez arra ösztönözheti a szervezőket, hogy csak egy rövid időszakra regisztráljanak, és miután megtalálták az embereket, akiket kerestek, a MeetUp-on kívül tartásuk velük a kapcsolatot.</p>



<p><b>A kezdeményezés finanszírozása</b></p>	<p>A bevételek többek között az alábbi forrásokból származnak:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• tagdíj</li> <li>• események részvételi díja (a MeetUp a részvételi díjak egy kis százalékát tranzakciós díjként begyűjti a szervezőktől)</li> <li>• adományok</li> </ul> <p>2019-ben az éves bevétel több mint 35 millió USD volt (Forrás: Forbes).</p>
<p><b>A bemutatáshoz használt forrásanyagok</b></p>	<p><a href="https://www.meetup.com/about/">https://www.meetup.com/about/</a></p> <p>Meetup groups and events policies,</p> <p><a href="https://help.meetup.com/hc/en-us/articles/360002897712-Meetup-groups-and-events-policies">https://help.meetup.com/hc/en-us/articles/360002897712-Meetup-groups-and-events-policies</a></p> <p><a href="https://www.meetup.com/start/organizing">https://www.meetup.com/start/organizing</a></p> <p>Meetup Member Study (By ImpactEd, University of Pennsylvania):</p> <p><a href="https://web.sas.upenn.edu/impact-ed/featured-projects/meetup-member-study/">https://web.sas.upenn.edu/impact-ed/featured-projects/meetup-member-study/</a></p> <p><a href="https://www.forbes.com/sites/davidjeans/2020/03/30/shed-by-wework-meetups-new-owners-recast-a-social-platform-for-a-world-without-gatherings/#604f40931d27">https://www.forbes.com/sites/davidjeans/2020/03/30/shed-by-wework-meetups-new-owners-recast-a-social-platform-for-a-world-without-gatherings/#604f40931d27</a></p> <p>Ricken, S., Barkhuus, L., &amp; Jones, Q. (2017). Going online to meet offline: Organizational practices of social activities through meetup. In Proceedings of the 8th International Conference on Communities and Technologies (139-148. o.).</p>





# IMPRESSZUM



## **Szerzők**

Ana Fernández-Aballí (Associació La Xixa Teatre)

Rácz Anna (Képes Alapítvány)

Hester Tammes (Storytelling Centre)

Lorena Valencia (Associació La Xixa Teatre)

Meritxell Martínez i Bellafont (Associació La Xixa Teatre)

Várhegyi Vera (Elan Interculturel)

## **Cross-reading**

Ana Fernández-Aballí (Associació La Xixa Teatre)

Várhegyi Vera (Elan Interculturel)

Rácz Anna (Képes Alapítvány)

Hester Tammes (Storytelling Centre)

## **Szerkesztés és korrektúra**

Ana Fernández-Aballí (Associació La Xixa Teatre)

## **Borítóterv és tördelés**

Associació La Xixa Teatre

**A kiadás éve: 2020**

## **Copyright:**

A kézikönyvben található minden anyag a Creative Commons Licenc szabályai szerint publikálható, kivéve, ha a szerzők közvetlenül és egyértelműen más engedélyeznek.





**cobu**



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

