BUDAPESTI CORVINUS EGYETEM
Gazdálkodástudományi kar

1093 Budapest, Fővám tér 8.
http://mgmt.uni-corvinus.hu
☎: (+36-1) 482-5377; -5263

VEZETÉSTUDOMÁNYI INTÉZET

Megváltozott munkaképességű munkavállalók és frissdiplomás munkanélküliek sikeres belépése a munka világába

KUTATÁSI ZÁRÓTANULMÁNY

A „Közösen a jövő munkahelyeiért" Alapítvány Kuratóriumának kutatói pályázatára

Budapest, 2011

Bevezetés

A munkanélküliség mind egyéni, mind társadalmi szinten súlyos és megoldandó problémát jelent. A jelenlegi nehéz gazdasági helyzetben a munkanélküliség hagyományos megoldása – munkahelyteremtés – nem működik, ezért fontos az alternatív megoldási lehetőségek feltárása. Jelen kutatásban két alternatív megoldási irányt vizsgáltunk meg. Tekintettel arra, hogy a hagyományos megoldások nincsenek tekintettel olyan társadalmi csoportokra, amelyeknek már a munka világába való bejutás is komoly nehézségekbe ütközik kutatásunkban két ilyen csoportot – a megváltozott munkaképességűek és frissdiplomás munkanélküliek - kívánunk megvizsgálni azzal a céllal, hogy lehetséges megoldási javaslatokat fogalmazzunk meg a munkavállalási esélyeiknek erősítésére, és ehhez kapcsolódva az életminőségük növelésére.

1. „Befogadás és életminőség" - Megváltozott munkaképességű munkavállalók tartós foglalkoztatása és életminősége (lásd zárótanulmány 1. fejezet)

2. „Piacképesség és életminőség" - A pályakezdő munkanélküliek életminőségének és piacképességének növelése önkéntesség-tudat fejlesztése révén (lásd zárótanulmány 2. fejezet)

Kutatásunkkal lehetséges megelőzési stratégiákat is felmutatunk a fentiekben említett két csoport számára: (1) a megváltozott munkaképességű munkavállalók alternatív formákban való foglalkoztatása és megtartása; valamint (2) a megnövekedett számú frissdiplomás munkanélküliek aktív foglalkoztatása és piacképességük növelése az egyetem és első munkahely közötti átmeneti időszakban az önkéntesség révén.

Kutatói csapat

Kutatásvezető: Bakacsi Gyula	
„Befogadás és életminőség"kutatási terület	„Piacképesség és életminőség" kutatási terület
Csillag Sára, kutatás koordinátor, egyetemi tanársegéd, BCE Szervezeti Magatartás Tanszék	Toarniczky Andrea, kutatás koordinátor, egyetemi tanársegéd, BCE Szervezeti Magatartás Tanszék
Szilas Roland, egyetemi tanársegéd, BCE Szervezeti Magatartás Tanszék	Szűcs Nóra, COVA, non-profit szféra kutató-tanácsadó
Dr. Szentkirályi András, egyetemi tanársegéd, SOTE Magatartástudományi Intézet	Szőts-Kováts Klaudia, egyetemi tanársegéd, BCE Szervezeti Magatartás Tanszék
Hóbor Katinka, MSc hallgató	Dobay Andrea, BCE MSc hallgató
	Őzse Adrienn, BCE BSc hallgató

VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓ

„Befogadás és életminőség” - Megváltozott munkaképességű munkavállalók tartós foglalkoztatása és életminősége

Magyarországon a legutóbbi, 2001-es felmérés számadatai alapján összesen 577 ezer megváltozott munkaképességű személy él (a teljes népesség 5,7%-a), melyből csupán kevesebb, mint 9%-ük foglalkoztatott (51 ezer fő). Gazdasági szempontból izgalmas Pulay (2009) becslése, amely alapján jelenleg a magyar államháztartás a GDP közel 3%-át rokkantsági nyugdíjak és egészségkárosodási járadékok finanszírozására fordítja. Ez a helyzet nemcsak a társadalom számára, de az egyén szintjén is rendkívül súlyos probléma: kutatások alapján az egyén életminősége, jól-léte szempontjából kritikus fontosságú a munka, illetve a munkavégzésre alapulva az anyagi és nem anyagi szükségletek kielégítése. Kutatásunknak az volt a célja, hogy pontosabb képet kapunk a munkaerő-piaci integrációban, a rehabilitációban résztvevők különböző csoportjainak jellemzőiről, és lehetséges munkaerő-piaci illesztéséről. A következőkben a kvalitatív és kvantitatív adatokra egyaránt építkező kutatásunk néhány (a megváltozott munkaképességű munkavállalókra és vállalatokra vonatkozó) eredményét emeljük ki.

A késő-középkorú megváltozott munkaképességű munkavállalók élethelyzete

A Napraforgónál végzett kutatásunk során a legtöbb munkavállaló az 50-es éveiben járó, általában több betegségtől is szenvedő megváltozott munkaképességű egyén volt. A szocializmus idejében végzettséget szerzett és szocializálódott munkavállalók életük során már többszörös megküzdöttek a munkahely elveszítésének megpróbáltatásaival. Úgy találtuk, hogy egészségük, munkaképességük alakulása természetesen nem tekinthető függetlennek ezektől a folyamatoktól. Az általunk megismert élettörténetekben tehát kölcsönös egymásra hatását figyelhettük meg a munkavégzési lehetőségeknek és az egészségi állapot változásának.

A vizsgált megváltozott munkaképességű munkavállalók között figyelemreméltó túlsúlyban vannak a női munkavállalók. A munka világába vezető útjukat újra megtalálni kívánó hölgyek közül jelentős számban találunk olyanokat, akik úgy érzik, hogy az ő kezükben van a családjuk sorsa, esetleg új családot alapítottak. Az ő lélekjelenlétüknek és életerejüknek köszönhető gyakran egész családok talpon maradása és nem ritka, hogy gyermekeik és unokáik egzisztenciáját is ők biztosítják.

Családi és élettörténetek mintázatai

A megváltozott munkaképességű munkavállalók rehabilitációs lehetőségeit valójában csak személyes élettörténeteik ismeretében tudjuk megérteni, sőt az egyéni élettörténetek mögött kiemelkedően fontos a családi történetek mintázata. A munkavállalással és egészséggel kapcsolatos történetek és döntések jellemzően nem egyéni, hanem családi történetek, családi összefogások és családi széthullások történetei. Egy munkahely elveszítésével vagy egy megbetegedéssel jellemzően nem egyedül kell megküzdenie egy embernek, hanem egy teljes családi rendszertől kíván rugalmas alkalmazkodást, elfogadást vagy megküzdést.

Kiemelkedő fontosságúak továbbá az egyéni élettörténeteknek azok az aspektusai is amelynek során a megváltozott munkaképességű munkavállalók sajátos, személyes értelmezést adnak eddigi fontos életeseményeiknek és a velük való megküzdéseiknek, erőfeszítéseiknek. A munkavállalással kapcsolatos nehéz élethelyzetekben tanúsított magatartásuk, helytállásuk vagy kudarcuk alapján a munkavállalással kapcsolatos egyéni identitás tudatot alakítanak ki magukban, melyek közül a legpozitívabb eredményekkel azokban az esetekben találkozhatunk, amikor az érintett munkavállaló önbizalmat erősítő sikerként élte meg a korábbi évtizedek eseményeit, mint egy kiváló túlélőként azonosítva önmagát.

Identitásváltozás

A megváltozott munkaképességű munkavállalók identitásának megváltozására ugyanakkor mindenképp sor kerül, hiszen a munkaképesség csökkenéssel való szembenézés eredményeként mindenképen változik identitásuk is. Mindezt az identitásváltozást egyszerre befolyásolja a saját önértékelés változása és a környezet attitűdjei által gyakorolt hatás.

Kutatásunk során úgy találtuk, hogy a vezetői elvárások teljesítmény szempontjából nagyon hasonlóak azokhoz az elvárásokhoz, amelyeket a vezetők a teljesen egészséges munkavállalókkal szemben támasztanak, ugyanakkor gyakran számolnak be arról a munkavállalók, hogy vezetőik és munkatársaik részéről mégis éreznek egyfajta lekezelő attitűdöt, valamiféle nehezen leírható megkülönböztetést.

Mindennek hatására kialakul az önértelmezésnek egy „ők és mi” struktúrája, mely egyfajta önvédelemként is felfogható, ugyanakkor erőteljese méltánytalanság érzéssel jár együtt és az önbecsülését folyamatosan erodáló tényezőként van jelen. Érdekes módon azokban a szervezetekben ahol alapvetően egyedüliként dolgozik egy megváltozott munkaképességű munkavállaló az identitásváltozásnak ezt az irányát nem tudtuk azonosítani. Úgy találtuk, hogy a Munkacsoport módszer alkalmazásakor a megváltozott munkaképességű munkavállalók bizonyos

esetekben éppen attól szenvednek, hogy csoportos jelenlétükből kifolyólag az egyes személyekhez kötődő negatív attitűdök, tapasztalatok átragadnak minden megváltozott munkaképességű munkavállalóra és általános negatív attitűddé válnak velük szemben.

Testi-lelki egészség és munkaképesség

A különböző test-lelki megbetegedések és a munkaképesség kapcsolata rendkívül összetett problémakör és számos szempontból csak egyedileg, az egyes ember élettörténetében és családi kapcsolataiban értelmezhető. Előfordulhat olyan helyzet, hogy az egyes testi betegségek megjelenése, felgyülemlése egyáltalán nem tudatosul az esetleges munkaképesség csökkenés. Gyakran csak a munkahely elvesztéséből fakadó egzisztenciális bizonytalanság készteti arra a munkavállalókat, hogy speciális munkavállalási feltételeket kérjenek és igyekezzenek maximálisan kihasználni az egészségügy állapotukhoz köthető szociális előnyöket.

Kutatásunk eredményei alapján arra következtethetünk, hogy a legtöbb munkavállaló önmaga sincs egészében tisztában azzal, hogyan befolyásolja munkavégzését betegsége. Elsősorban a fizikai korlátaikkal kapcsolatban tudnak és hajlandóak nyilatkozni, ugyanakkor a mentális vagy pszichés jellegű munkaképesség csökkenésről kínosnak érzik, hogy beszéljenek, ráadásul valószínűsíthető, hogy ismereteik szintje sincsen arányban az ebből fakadó nehézségeikkel. Az egészségi állapot gyakori változása a munkavállalók számára és a munkaadók számára is jelentős teher és alapjaiban megnehezíti a kiszámítható munkavállalást. Kutatásunk alapján ugyanakkor úgy tűnik, hogy a témáról való nyílt beszélgetés lehetőségét sem a munkáltató, sem a munkavállaló nem keresi.

A munkaképesség fejlődésével kapcsolatban az egyik legfontosabb momentumként azt emelhetjük ki, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállalók elhiszik-e, hogy érdemes tenniük, érdemes befektetniük a saját egészségükbe. Ez alatt azt a meggyőződést értjük tehát, amely szerint értelmesnek találják az egyéni erőfeszítéseket, akár pénzügyi áldozatokat is (például új szemüveg csináltatása), és bíznak abban, hogy ezek a jövőre nézve pozitív hatással lesznek rájuk.

A munkavállalás mozgatórugói és a rehabilitációs folyamat

A megváltozott munkaképességű munkavállalók motivációit tekintve három tényezőt emelhetünk ki, amelye a munka világába való visszatérés irányába mutatnak. Ezek az egzisztenciális, megélhetési nehézségek, az elszigeteltség vagy magányosság illetve a haszontalanság érzet okozta frusztráltság.

Az általunk megkérdezett munkavállalók jelentős része került egzisztenciálisan teljesen tarthatatlan helyzetbe többnyire a rokkantnyugdíj ellátotti körből való kikerülés és az eladósodottság miatt. Az ő esetükben elsősorban ez motiválta a munkakeresést, ugyanakkor ez a kényszerhelyzet egyáltalán nem hordozta magában a rehabilitációs helyzet megoldását.

A rehabilitációs folyamat szempontjából a legkritikusabb szakasznak a munkaképesség csökkenésének elfogadása bizonyult. A megváltozott élethelyzetben alapvető jelentőségű, hogy a munkavállaló képes-e rá, hogy olyan munkát vállaljon, amelynek képzettségi igénye messze alul marad az általa megszerzett iskolázottságnak, munkatapasztalatnak, de legalább megakadályozza további testi és lelki leépülését. A megváltozott munkaképességűvé válás talán egyik legfontosabb fázisa, hogy a munkavállalónak meg kell emésztenie, hogy ideiglenesen vagy véglegesen nem lesz képes azokat a munkafeladatokat elvégezni, amelyek korábban egyáltalán nem jelentettek problémát számára.

Központi jelentőségűnek mutatkozik annak elfogadása és megértése, hogy hiába vagyok más, mint az emberek többsége, hiába megváltozott a munkaképességem, ettől független teljes értékű ember vagyok. Az újrakezdés szempontjából rendkívül előnyös, ha a munkavállaló stabil önbecsüléssel és önfegyelemmel és kitartással rendelkezik, szükség esetén képes akaratát nagyobb energiák mozgósítására irányítani. Ugyanakkor a legtöbb munkavállaló ebben az élethelyzetben rászorul a körülötte lévők támogatására. Első helyen a családot kell említenünk, akik a legnagyobb támogatást tudják nyújtani ezekben az élethelyzetekben. Különösen kritikus, ha az egészségkárosodás együtt jár valamelyik családtag elvesztésével (például egyik interjúalanyunk autóbalesete, amelyben kisfia életét vesztette, ő pedig tolószékbe került) vagy más családi töréssel (pl. párkapcsolat felbomlása, gyerekekkel való összeveszés).

A megváltozott munkaképességű munkavállalók munkavégzésének pozitív és negatív hatásai

A munkavállalás pozitív hatásai elsősorban azon keresztül érvényesülnek, hogy a munkavállalók nem foglalkoznak annyit a betegségükkel. Fogalmazhatunk úgy is, hogy a munkavégzés eltereli gondolataikat a betegségükről, amit a munkavállalók jelentős pozitívumként élnek meg még abban az esetben is, ha bizonyos tüneteik objektív értelemben nem változnak. A munka nélkül lévő megváltozott munkaképességű munkavállalók egy jelentős részének életét a háztartási munka teszi ki. Ehhez képest a munkavállalás jelentős előrelépést jelenthet, hiszen itt a munkának sokkal látványosabb eredménye, hatása van. A munkában értelmes tevékenységet találhatnak, értelmesebben tudják kitölteni a napjaikat

A munkavállalásból következő legjelentősebb és leggyakrabban említett pozitívumot a munkatársi kapcsolatok jelentik. Elsősorban a női munkavállalók részéről tapasztalhattuk meg azt, hogy a jó emberi-munkatársi kapcsolatok adták számukra a legtöbbet. A pozitív töltetű munkatársi kapcsolatokban kiemelhetjük a humor és viccelődés lehetőségét, amely jellegzetesen társas tevékenység és különösen alkalmas a nehéz élethelyzetek és megpróbáltatások feldolgozására. Ebből a szempontból rendkívül jótékony a munkavégzés nyújtotta társas környezetbe való visszakerülés és éles kontrasztként jelennek meg azok az időszakok, amelyeket erőteljes elszigetelődésként éltek meg az interjúalanyaink.

A munkavégzés negatív hatásaival kapcsolatban összességében kijelenthető, hogy közvetlenül a munkavégzésből a legritkábban származnak negatív következmények a megváltozott munkaképességű munkavállalók számára. Ugyanakkor a munkahelyek bizonytalansága, az alkalmazással kapcsolatos egyes igazságtalanságok, a vezetői és munkatársi hozzáállások következtében sajnos gyakoriak a sérülések és negatív hatások. Ezek a hatások ugyanakkor elsősorban lelki és mentális jellegűek, arról a legritkább esetben számolnak be a munkavállalók, hogy fiziológia értelemben az állapotuk a munkavégzés miatt romlott volna.

A munkavállalók kiszolgáltatottsága elsősorban a munkahelyek bizonytalanságából és tervezhetetlenségéből adódik illetve abból a gyakori élethelyzetből, amelyben a rendszeres havi jövedelemre az alapvető egzisztenciális szükségletek kielégítése szempontjából is szükség van. A megtakarítások hiánya és az eladósodottság természetesen jelentősen növeli a munkavállalók kiszolgáltatottságát. Sajnos a gazdasági válság hatására a megváltozott munkaképességű munkavállalók lehetőségei még jobban beszűkültek és fokozódott munkavállalásuk bizonytalansága és kiszámíthatatlansága. A megváltozott munkaképességű munkavállalók esetében a saját értékességükbe vetett hit megingása miatt kiemelkedő jelentősége van a munkahely biztonságának, elbocsátásuk olyan súlyos lelki következményekkel járhat, melynek következtében gyakran még a foglalkoztatást megelőző időszaknál is rosszabb testi-lelki állapotba kerülnek.

A vezetők vagy munkatársak részéről igazságtalan bánásmód elszenvedése a megváltozott munkaképességű munkavállalók esetében gyakran jár együtt a testi-lelki egészség romlásával, talán azért mert az átlagnál nagyobb érzékenységet mutatnak ebbe az irányba. Úgy találtuk, hogy a közvetlen összehasonlítások során a munkavállalók talán érzékenyebben reagálnak arra, ha egy megváltozott munkaképességű munkavállaló bizonyul jobbnak náluk. Ebből kifolyólag bizonyos munkavállalók rendkívül érzékenyek, irigységet mutathatnak és ez a támogató munkatársi kapcsolatok sérüléséhez, ellenségeskedéshez, rivalizáláshoz vezethet.

A testi egészség közvetlen sérülésével és az egészségi állapot romlásával ugyan közvetlenül nem hozhatóak összefüggésbe, ugyanakkor a munkavállalók néhány esetben beszámoltak olyan munkakörülményekről, például a munka végzés helyének fizikai kialakításáról vagy egyes számítógépes rendszerek felépítéséről, amelyek szub-optimálisan illeszkedtek az ő munkavégzési képességeihez illetve lehetőségeihez és így túlterhelik őket.

A munkaképesség változás elfogadása és egy kisebb komplexitású munka elvállalása kritikus a testi-lelki egészség megőrzése szempontjából. A munkaképesség és kompetenciák fejlődése esetén ugyanakkor ez gyakran nem jelent hosszú távú megoldást, a munkavállaló belső szükségletei nagyobb kihívást jelentő munkát kívánnak, ugyanakkor a munkahelyen belüli előrelépés lehetőségei rendkívül korlátozottak.

A megváltozott munkavállalók alkalmazásához kapcsolódó előnyöket, és potenciális nehézségek

A kutatás vállalti oldalra irányuló része visszaigazolta a megváltozott munkavállalók alkalmazásához kapcsolódó előnyöket, és potenciális nehézségeket. A vállalatok értékes, hozzáadott értéket termelő munkaerőnek tartják a náluk dolgozó megváltozott munkaképességűeket, akik sok esetben költségkímélő megoldást jelentenek, bizonyos munkakörökben (például monotonitás-tűrésük miatt) relatív versenyelőnnyel is bírnak, jellemző rájuk a munka megbecsülése, a hűség, a lojalitás.

Erre épülve kutatás alapján kirajzolódni látszanak olyan jellemző munkavégzési rendszerek, feladatkörök, amelyekben bizonyos sajátossággal bíró megváltozott munkaképességű munkavállalók nemcsak, hogy versenyképesek, hanem adott esetben még versenyelőnnyel is bírhatnak.

Egyik ilyen területként azonosíthatóak a kooperatív kiscsoportra épülő munkavégzési formák, ahol (1) a megbízható minőség prioritást élvez a gyorsasággal szemben; (2) az egyes részfeladatok egymásra épülnek, ezért csoportnormának van értelme, nem pedig egyéni normáknak; (3) nincs túlzott betanítási igény, azaz a csoporttagok képesek egymást rugalmasan helyettesíteni.

A másik jellemző területnek azonosítható a tele-marketing és a vevőszolgálat olyan területei, ahol (1) a minőségi szolgáltatás és vevőkezelés számít; illetve (2) az alkalmazkodó készség, a türelem és az empátiás készség nagy előnyt jelenthet, (3) kevéssé jellemző az időnyomás. Itt azonban egyértelmű, hogy azok a munkakörök, amelyeket kemény teljesítménynormák, jelentős érzelmi munkavégzés, és magas stressz-szint jellemez, nem lesznek alkalmasak számukra.

Ehhez kapcsolódva a kutatás alapján tovább árnyalódtak a munkavállalók különböző csoportjainak (rakéták, még egy esély, társasági lények, visszatérők) eltérő jellemzői. Saját (nem reprezentatív) mintánkban maximum a résztvevők 25-30%-a olyan munkavállaló, aki – amennyiben bekerül a szervezetbe – ténylegesen versenyképesen el tudja látni a feladatát. Ezek döntően a „rakéta", illetve „még egy esély" csoportba sorolhatók**.**

Ezekbe a csoportokba sorolható ténylegesen arra van szüksége, hogy a kezdeti szakaszban komplex támogatást kapjanak (illetve a befogadó szervezet is kapjon szakértő segítséget): valaki segítsen nekik bejutni a szervezetbe (áttörve az előítéletek falát), illetve támogassa a szervezeten belüli beilleszkedést. Ez is nehéz és komplex feladat (amelyben leginkább a NapraForgóhoz hasonló közvetítő, támogató szervezetek tudnak segíteni). Több – ebbe a csoportba tartozó interjúalanyunk – számolt be elhelyezkedési nehézségeiről: arról, hogy hiába rendelkeztek akár felsőfokú végzettséggel, nem tudtak bekerülni a szervezetekbe, vagy azokban kihasználták őket.

Azonban a másik két (ezeknél népesebb) csoportba tartozók még az esetleges „relatív versenyelőnyük" (pl. a monotonitás-tűrés, vagy a lojalitás) mellett sem tudnak versenyezni, törvényszerűen lesznek olyan napok, órák, olyan feladatok, amikor és amelyekben (nem előre kalkulálható, nem kiszámítható módon) nem tudnak 100%-os teljesítményt nyújtani, és az egészségesekkel versenyezni. Azaz a vállalatok vagy érték-alapon elköteleződnek ezen munkavállalók foglalkoztatása mellett (lemondva a maximális versenyképesség „mítoszáról"), vagy a legkisebb gazdasági kényszer hatására is kiteszik őket (mint ahogy ez történt is 2010 folyamán sok vállalatban). Vagy – addig tartják csak meg őket, amíg a megemelkedett rehabilitációs járulék ezt kifizetődővé teszi, azaz megtérül számukra. A nagy kérdés az, hogy a versenyalapon szerveződő gazdaságban ezeknek az embereknek hol lehet a helyük?

VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓ

„Piacképesség és életminőség” - A pályakezdő munkanélküliek életminőségének és piacképességének növelése önkéntesség-tudat fejlesztése révén

Az elmúlt években megkétszereződött a regisztrált pályakezdő munkanélküliek száma, amelyért azonban nem csak a gazdasági válság tehető felelőssé. Korábbi kutatások szerint a frissdiplomásoknak alacsony az önismerete, kevés munkatapasztalattal rendelkeznek, s egyre gyakoribb a körükben az ún. kapunyitási pánik, amikor is az élményekkel teli egyetemi évek után nem mernek kilépni a munka világába, s elkezdeni felnőttételüket (Szvetelszky, 2003). A szakirodalmi összefoglalás alapján (lásd 2.2 fejezet), valamint a nemzetközi benchmark adatok és legjobb gyakorlatok alapján (lásd 2.3. fejezet) kutatásunk kiindulási alapfeltevése az volt, hogy az önkéntes munka hozzájárulhat ezen problémák csökkentéséhez, és ezáltal növeli a pályakezdők munkaerőpiaci vonzerejét, és így közvetetten csökkenti körükben a munkanélküliséget.

Ugyanakkor a benchmark adatok alapján látható, hogy nemzetközi összehasonlításban a magyar fiatalok körében a legalacsonyabb az önkéntes tevékenységet végzők száma (lásd 2.3. fejezet). Ennek egyik oka lehet, hogy a fiatalok nincsenek tisztában az önkéntesség munkaerőpiaci elhelyezkedésükre gyakorolt pozitív hatásairól, továbbá a magyar önkénteseket foglalkoztató szervezetek is nehezen találják meg a fiatalok elérését leghatékonyabban szolgáló kommunikációs csatornákat, valamint kevéssé tudják elkötelezni őket hosszútávon ezen tevékenység mellett.

A feltárt gyakorlati problémákra nem találtunk választ a nemzetközi és magyar szakirodalomban, mert a legtöbb kutatás az önkéntesek motivációinak feltárásával foglalkozott, és arról viszonylag keveset árult el, hogy az önkéntesség hogyan támogatja az önkéntesek fejlődését és munkaerőpiaci elhelyezkedését.

A kutatás célja

Következésképpen kutatásunk célja feltárni, hogy az önkéntesség mely területeken fejleszti a fiatalok alkalmazhatóságát, és milyen döntési folyamatokon mennek keresztül az pályakezdők – végzős egyetemisták és frissdiplomás munkanélküliek -, míg elhatározzák, hogy önkéntes tevékenységet vállalnak és elköteleződnek mellette. Ezen válaszok

ismeretében láthatóvá válik, hogy a fiataloknak milyen információkra van szükségük, és milyen kommunikációval lehet megszólítani őket.

Ezen a célok az eléréséhez először is pontosan kell látnunk, hogy hogyan válnak a fiatalok vonzóbbá a munkaerő-piacon az önkéntesség által. Ennek mentén fogalmaztuk meg két fő kutatási kérdésünket:

1. Milyen támogató és akadályozó tényezői vannak annak, hogy valaki önkéntes munkát végezzen?
2. Hogyan válik vonzóvá a munkaerőpiacon a pályakezdő?

Kutatási megközelítésünk alapvetően funkcionalista, az a hangsúlyozottan fontos számunkra, hogy a kutatás révén minél közvetlenebbül segítsük a pályakezdőket és az önkéntes szervezeteket, hogy az önkéntesség eszközeivel javítsák a munkavállalási esélyeiket.

Módszertan

Kutatási kérdéseink megválaszolásának érdekében első lépésben próbainterjúkat készítettünk, amelyeknek célja az volt, hogy kiderítsük a pályakezdőknek releváns kérdéseket, s ezekre kérdezzünk rá a fókuszcsoportos beszélgetések során. Az előinterjúk kielemzése után összeállítottuk a fókuszcsoport - kérdéseket, melyeket két próba-fókuszcsoport keretében teszteltünk a Budapest Corvinus Egyetemen. Erre két ok miatt volt szükség: visszaigazolást szerettünk volna kapni, hogy az elemzésünk valóban helyes, s a téma szempontjából releváns kérdéseket vizsgáljuk, valamint a fókuszcsoport teljesen más adatgyűjtési közeg, másképp reagálnak rá a kutatási alanyok, mint egy egyéni interjúra. A próba-fókuszcsoportok alapján véglegesítettük a fókuszcsoportok forgatókönyvét, s eldőlt, hogy homogén fókuszcsoportokat szervezünk. Összesen 14 fókuszcsoportos interjút készítettünk átlagosan 3-4 résztvevővel. 7 fókuszcsoport született Budapesten, 4 Pécsett és 3 Miskolcon, s résztvevőink az ország szinte minden pontját képviselték véleményükkel születési helyüknek és tanulmányaiknak köszönhetően. A pályakezdők és végzősök mellett fontos információakt kaptunk a kutatási kérdésekről szervezett world café-n is, ahova a témában érintett minden érdekelt képviselőjét meghívtuk egy kellemes kávéházi beszélgetésbe. Így a world café-n 5-5 képviselője reprezentálta az önkénteseket foglalkoztató szervezeteket, a karrier- és munkaügyi központokat, továbbá a fiatalokat, ezen kívül, mi, kutatók is résztvevőként szerepeltünk az elemzésen, hogy így be tudjuk csatornázni a kutatás eredményeit is a beszélgetésbe. A world café vezetésére pedig a

módszer egyik vezetőjét kértük fel (a world café részletes bemutatására egy külön fejezetben térünk ki). A world café szervezésével az volt a célunk, hogy „megmérettessük” a kutatási eredményeink relevánsságát, másrészt, hogy kutatási célunknak megfelelően előmozdítsuk a téma érintettjei közötti párbeszédet.

Kutatási eredmények

Első kutatási kérdésünk megválaszolását megelőzte az önkéntességre vonatkozó hiedelmek feltárása: milyen előfeltevések élnek a pályakezdőkben az önkéntesség előnyeivel és hátrányaival kapcsolatban, mert ennek függvényében a feléjük való kommunikációban törekedni kell a hátrányok lebontására, mert ezek gátat jelenthetnek az önkéntes munkavégzésben, valamint az előnyöket tovább lehet hangsúlyozni. Az egyik leghangsúlyosabb hiedelem a megkérdezettek körében az önkéntességre vonatkozóan az *össztársadalmi negatív megítélése az önkéntességnek*, amelynek hatásait sokszor közvetlen környezetükben is megtapasztalják, a család, baráti kör és egyetemi társaik részéről. Ehhez részben kapcsolódik, és kutatásunk alapján a legerősebb korlátot a *pénzhiány* jelenti, amit a leendő önkéntesnek meg kell oldania. További gátat jelenthet az az önkorlátozó gátlás is, hogy *van-e, lehet-e személyes hasznuk az önkéntességből, és ha igen, ez vállalható-e számukra*. Az önkéntesség előnyeire vonatkozó hiedelmeket a konkrét tapasztalatok megerősítik és kibővítik, így azokat majd a második kutatási kérdésünkre kapott válaszok során részletezzük. Azt a kérdést, hogy miért kezdi el az önkénteskedést az egyetemista, a szakirodalomtól eltérően, nem a motivációk tükrében vizsgáltuk, hanem folyamatszemléletet érvényesítve. Azt kerestük meg, hogy hogyan kezdi el, majd köteleződik el az önkéntes tevékenység mellett az egyén. Kutatásunk alapján megállapítottuk, hogy a pályakezdőket négy csoportba sorolhatjuk aszerint, hogy mennyire volt *aktív szerepük az önkénteskedés elkezdésében* (tudatos önkénteskedők, szervezeti megkeresésre jelentkezők, modellkövetők és önkéntességbe szocializálódók). Ugyanakkor az önkéntesség elkezdésén sokan el sem gondolkodnak, mert vagy *nem is tudnak erről a világról, vagy nem tudnak kiigazodni a sok lehetőség között*. Az önkénteskedés elkezdésének két keretfeltételét sikerült azonosítanunk: (1) *környezet támogató szerepe* – közvetlen (anyagi és idő dimenziókban), és társadalmi; valamint (2) *az egyén ismeretei és készségei* – rendelkezik-e az önkéntesség elkezdéséhez szükséges kvalitásokkal (nyitottság, szociális érzékenység, kezdeményezőkészség) és ismeretek (milyen szervezetben, hogyan tud tevékenykedni). Az önkénteskedés elkezdése sajnos nem egyenlő a mellette való elköteleződéssel. Itt megállapítottuk, hogy a *folytatás*

döntése nagyrészben *az egyén kezében van*, aki a következő szempontokat mérlegeli általában: hasznosnak gondolja-e az elvégzett önkéntes tevékenységet, valós segítségnek észleli-e azt, és mennyire érzi hasznosnak a maga számára. Ebben az esetben is fontos a támogató környezet ahhoz, hogy az egyén azonosuljon az önkéntes közösséggel, de ez ne forduljon át „túlazonosulásba", amikor az önkénteskedés már az aktív álláskeresés rovására megy.

A második kutatási kérdésre válaszként, kutatásunk alapján elmondható, hogy az önkéntes munkavégzés során az egyéneknek lehetőségük nyílt arra, hogy *készségeiket fejlesszék*, valamint mélyebb változást – *személyiségfejlődés*t – is megtapasztaljanak. Fejlesztett készségeik három nagy csoportba sorolhatóak specifikusságuk szintje alapján: (1) munkaadók számára vonzó készségek, mint például az együttműködés, kommunikációs készség, kezdeményező készség, és alkalmazkodó készség; (2) munkavégzés során hasznos készségek, mint például a hatékony időmenedzsment, szervezőkészség, valamint a vezetői készségek gyakorlása és fejlesztése, valamint (3) szakmaspecifikus ismeretek. Kutatásunk szakirodalmi szempontból is újdonságtartalommal bíró egyik eredményét az interjúalanyok által megtapasztalt *személyiségfejlődés* jelenti. A folyamat természete szerint megkülönböztettük a *gyengeségek vagy saját negatív tapasztalatok átalakítására* irányuló folyamatot, valamint a *kívánatos személyiségjellemzőkkel való kísérletezést*. Mindkét esetben megtapasztalható a pozitív fejlődési folyamat, és ennek egyik következménye lehet, hogy megerősödik az egyén önbizalma, önismerete és ezáltal is nő a vonzereje a munkaerőpiacon. Ugyanakkor a személyiségfejlődés nem minden esetben következik be. Kutatásunk során feltártunk olyan eseteket is, amikor az egyének az *önvédelmet* választották, és nem a fejlődést. Ennek mentén a *személyiségfejlődés megvalósításának két peremfeltétele* körvonalazható: (1) az egyén tudatossága, és változás melletti elköteleződése, valamint (2) a közvetlen környezet (család, barátok, tanárok) és önkénteseket foglalkoztató szervezetek megerősítő, pozitív visszajelzése. A készségek és személyiség fejlődésével együtt, az egyén magatartásában is jelentős változások észlelhetőek, és ennek egyik fontos aspektusa az álláskereséshez való hozzáállás változása. A megkérdezettek beszámoltak arról, hogy nincs bennük az a félelem, hogy majd el tudnak-e elhelyezkedni, ebből következtethetjük, hogy sokkal magabiztosabban vágnak neki az álláskeresésnek. A résztvevők tapasztalata alapján az egyre általánosabbá váló frissdiplomás munkanélküliség elviselésében is támogatást nyújt az önkéntes aktivitás: segít, hogy közösségben érezzék magukat, értelmes tevékenységgel teljen az álláskeresés időszaka, új kapcsolatokat tudjanak létesíteni és másképpen nézzenek a munka világára. Mindez támogathatja az erőforrásaik

mobilizálását: az aktívabb álláskeresést. Ugyanakkor a beszámolók arra is felhívják a figyelmet, hogy segítségre szorulhatnak abban, hogy az önkéntes munka során tapasztalt sikerélményeik segítségével szembe tudjanak nézni életük kevésbé sikeres területén a rájuk váró feladatokkal és ne szorítsák háttérbe a munkakeresésüket. Továbbá az önkéntes munka több esetben hozzájárult a pályakezdők karrier-elképzeléseinek módosításához, pontosításához, akár oly módon is, hogy többen főállásban helyezkedtek el annál a szervezetnél, ahol önkénteskedtek, vagy a civil szférában kezdtek el állást keresni.

Javaslataink

Kutatási eredményeink alapján javaslatokat fogalmaztunk meg az önkénteseket foglalkoztató szervezeteknek, valamint a pályakezdőknek.

Javaslatok az önkéntes szervezetek számára:

- Fogalmazzanak meg konkrét célokat és stratégiát, mert a szakirodalom alapján állítható, hogy azon szervezetek foglalkoztatnak sikeresen magas létszámban önkénteseket, akik ezt megvalósították.
- Rugalmasan, az egyetemisták igényeihez és időbeli kereteihez igazodva minél sokrétűbb önkéntes kínálattal rendelkezzenek, és legyenek nyitottak az újabb és újabb igények felé is, amint azt a sikeres gyakorlatokat összegző nemzetközi benchmark adatok is mutatják.
- Az egyetemisták elérésében fontos szerepet tölthetnek be a karrier irodák is, amint azt a holland benchmark adatok jelzik.
- Figyelembe véve a fentiekben megfogalmazott nehézségeket, a szervezetek proaktívan igyekezzenek ezeket semlegesíteni a tudatos önkéntesek esetében, valamint hangsúlyozni az önkéntesség elhelyezkedésre gyakorolt pozitív hatásait (amelyeket a fentiekben megfogalmazott eredményeink is jól tükröznek).
- A szervezetek tiszta kommunikáció során elősegíthetik, hogy a pályakezdőknek reális elvárásaik legyenek az önkéntességgel kapcsolatban, így kisebb lenne a valóság-sokk számukra, és könnyebben elköteleződhetnek az önkéntes munkavégzés mellett. Arra is érdemes odafigyelni, hogy az önkéntes minél hamarabb elkönyvelhessen gyors, apró sikereket, amelyek megerősítik státuszában.
- Az önkéntesség előnyei mellett, annak veszélyeire is hívják fel az önkéntesek figyelmét, különösen odafigyelve a túlzott önkéntesség jeleire, hogy még időben meg tudják előzni azt, hogy ez az aktív álláskeresés rovására menjen.

- Szerepmodellek alkalmazásával igyekezzenek elérni az önkéntes jelölteket, akik hangsúlyozzák az önkéntesség munkaerőpiaci aspektusait is, egyúttal azt is szorgalmazva, hogy a társadalom jobban elfogadja az önkéntesség egyéni hasznosságát.
- Az önkéntesség során megtapasztalt élmény nagysága egyértelműen meghatározza, hogy a fiatalok folytatják-e az önkéntes munkát, vagy nem. Amikor elkezdik a munkát, egyáltalán nem számítanak arra, hogy ők is sokat fognak kapni az önkéntességtől. Arra bátorítjuk az önkénteseket foglalkoztató szervezeteket, hogy önkénteseknek szóló hirdetéseikben jobban domborítsák ki az önkéntes munkának ezt a pozitív oldalát
- Az önkénteseket toborzó szervezeteknek mindenképpen érdemes az önkéntesség specifikus előnyeit hangsúlyozni, s az elhelyezkedésre gyakorolt kedvező hatásait kiemelni, míg az önkénteseket foglalkoztató szervezeteknek inkább a közösségi élmény kialakítására szükséges jobban kiemelniük.

Javaslatok a pályakezdők számára:

- Tudatosan döntsenek az új önkéntesség mellett: fogadják el és vállalják, hogy az önkéntesség számukra is hasznos.
- Egyetemista éveik alatt kezdjenek el önkénteskedni, mert ez esetben tudják a legjobban hasznosítani annak előnyeit a későbbi álláskeresés során.
- Pályakezdő munkanélküliek esetében az önkénteskedés nem csak az álláskeresésben tud segítséget nyújtani, hanem hozzájárul az életminőség javításához is.
- Vállaljanak felelősséget az egyéni fejlődésükért, mert csak ez esetben tudják kihasználni az önkéntesség nyújtotta lehetőségeket.
- Keressék meg közvetlen környezetükben az önkéntes tevékenységet támogató személyeket, legyen az családtag, barát vagy tanár.
- Keressék meg a számukra vonzó szerepmodellt, aki támogatást nyújthat a kívánatos készségek, személyiségjellemzők gyakorlásához.
- Vállalják fel gyengeségeiket, és tekintsék azokat fejlesztendő területeknek.
- Kérjenek rendszeres visszajelzést önkéntes tevékenységükre vonatkozóan a szervezeti tagok részéről.
- Figyeljenek oda a túlzott önkénteskedés, a túlazonosulás első jeleire, és kérjenek segítséget az őket foglalkoztató szervezettől ennek megoldásában, hogy az ne vonhassa el őket az aktív álláskereséstől.
- Az önkéntes tapasztalatok megjelenítése az önéletrajzban, a felvételi beszélgetések során előnyt jelent.

További kutatási irányok

Kutatási eredményeink és javaslataink megfogalmazását követően szeretnénk megfogalmazni kutatásunk korlátait és előretekintve további kutatási irányokat is megfogalmazni.

Az egyik legfontosabb korlátot az alkalmazott kutatási módszertan jelentette: (1) a minta összeállításakor szembesültünk azzal, hogy csak azokat az egyéneket tudtuk megszólítani, akik nem zárkóztak el az önkéntesség témakörével szemben; (2) az alkalmazott adatfelvétel segítségével kevesebb módunk nyílt az értelmezésre, a megértés mélyítésére (még akkor is, ha a homogén fókuszcsoportokkal pont erre törekedtünk). További korlátot jelentett, hogy kutatásunkba nem vontuk be a munkaadókat, annak érdekében, hogy az eredményeinket ütköztethessük az elvárásaikkal.

Jelen kutatás alapján további kérdések fogalmazódtak meg bennünk, amelyek következő kutatások kiindulási pontját jelenthetik:

- Hogyan vonzhatóak be és kötelezhetőek el azon pályakezdők, akik nem vallják, nem vállalják az önkéntesség személyes hasznát? Vagyis hogyan növelhető az új önkéntesek köre Magyarországon?
- Milyen támogató és gátló tényezők léteznek az önkéntesség elkezdése és folytatása szempontjából a különböző önkéntesek esetében?
- Melyik önkéntes típus a legsikeresebb az álláskeresés szempontjából, és miért?

Tartalomjegyzék

1. „Befogadás és életminőség” - Megváltozott munkaképességű munkavállalók tartós foglalkoztatása és életminősége 19
1.1. Fogyatékkal élők, megváltozott munkaképességűek- rövid fogalmi tisztázás 19
1.1.1. A fogyatékkal élőkkel való foglalkozás gyökerei Európában 19
1.1.2. A fogyatékokkal élőkkel való foglalkozás gyökerei Magyarországon 20
1.1.3. Mit értünk a fogyatékkal élő és a megváltozott munkaképességű személy alatt? 22
1.1.4. Rehabilitáció fogalma: a közösségbe való visszavezetés elmélete 23
1.1.5. A megváltozott munkaképességű, fogyatékos személyek helyzete Magyarországon a statisztikák tükrében 25
1.1.6. A fogyatékkal élők életminősége 26
1.2. Megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása – elméletben és gyakorlatban 27
1.2.1. Nemzetközi gyakorlat 27
1.2.2. A fogyatékkal élőkkel kapcsolatosan a szakirodalomban tárgyalt konkrét foglakoztatási formák 30
1.2.3. A megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása Magyarországon 33
1.2.4. A fogyatékkal élőkhöz kapcsolatos néhány fontos kutatás 34
1.3. A kutatás módszertana 40
1.3.1. Kutatási fókuszterületek, és célok 40
1.3.2. Kutatási folyamat ütemezése 42
1.3.3. Mintavétel 42
1.3.4. Elemzés 46
1.3.5. A kutatás minősége 47
1.4. Kutatási eredmények 49
1.4.1. Kérdőívek elemzése 49
1.4.2. A megváltozott munkaképességű munkavállalók testi-lelki egészsége 60
1.4.3. A megváltozott munkaképességű munkavállalók a befogadó szervezetek szemszögéből 93
1.4.4. Munkavállalói csoportok és elemzésük 111
1.5. Összefoglalás 126
1.6. Irodalomjegyzék 135
2. „Piacképesség és életminőség” - A pályakezdő munkanélküliek életminőségének és piacképességének növelése önkéntesség-tudat fejlesztése révén 140
2.1. Bevezetés 140
2.2. Szakirodalmi összefoglaló 143
2.2.1. Az önkéntesség fogalma 143
2.2.2. Önkéntes munka vagy önkéntes tevékenység 144
2.2.3. Az önkéntesség egyenlő a szívességgel vagy az altruizmussal? Avagy a proszociális magatartás mintái 145
2.2.4. Az önkéntesség típusai 146
2.2.5. Az önkéntesség története 149
2.2.6. Önkéntesség Magyarországon napjainkban 150
2.2.7. A magyarországi önkéntesség fejlesztéséhez szükséges stratégia 151
2.2.8. Az önkéntesség jelentősége 153
2.2.9. Az önkéntesség kutatás trendjei és eredményei 156
2.3. Benchmark kutatás 163

2.3.1. Magyarországi benchmark adatok 163
2.3.2. Nemzetközi benchmark adatok 171
2.4. Módszertan 180
2.4.1. A kutatás célja 180
2.4.2. Kutatási kérdések 181
2.4.3. Kutatási megközelítésünk 181
2.4.4. Adatgyűjtés 182
2.4.5. Fogalmi keret 182
2.4.6. Adatfelvétel 184
2.4.7. Adatok rögzítése 186
2.4.8. Az adatok elemzésének módszere 186
2.5. Kutatási eredmények a fókuszcsoportok alapján 189
2.5.1. Hiedelmek az önkéntességgel kapcsolatban 189
2.5.2. Döntés az önkéntesség elkezdéséről 198
2.5.3. Döntés az önkéntesség folytatásáról 209
2.5.4. Személyes fejlődés az önkéntesség hatására 215
2.5.5. Álláskereséshez való hozzáállás változása 227
2.5.6. Összefoglalás 235
2.6. Információmegosztó fórum 241
2.6.1. Előzmények 241
2.6.2. A TWC rövid bemutatása 241
2.6.3. Café irányelvek - ami feltétlenül fontos a World Café módszeréhez 242
2.6.4. Az Önkéntes World Café folyamata- World Café a jelenlegi kutatásban 243
2.7. Összegzés és további kérdések 248
2.8. Irodalomjegyzék 255
3. Mellékletek 258
3.1. Melléklet a „befogadás és életminőség” téma kutatásához 258
3.1.1. Melléklet: Interjú vázlatok 258
3.1.2. Melléklet: Hunt motivációs kérdőív 261
3.1.3. Melléklet: HS kérdőív 271
3.1.4. Melléklet: statisztikai elemzések 286
3.2. Melléklet a „Piacképesség és életminőség” téma kutatásához 354
3.2.1. A magyarországi önkéntesség SWOT analízise 354
3.2.2. Segítő kérdések az előinterjúkhoz 358
3.2.3. A próba-fókuszcsoport forgatókönyve 359
3.2.4. A fókuszcsoportos interjúk végleges forgatókönyve 361
3.2.5. Néhány kép és az eredményeket bemutató flipchart a World Caféról 363

1. „Befogadás és életminőség” - Megváltozott munkaképességű munkavállalók tartós foglalkoztatása és életminősége

1.1. Fogyatékkal élők, megváltozott munkaképességűek- rövid fogalmi tisztázás

A következő fejezetben vázlatosan ismertetjük a fogyatékkal élők, megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásához kapcsolódó alapfogalmakat, illetve néhány szóban kitérünk ezeknek a csoportoknak magyarországi jellemzőire.[1]

1.1.1. A fogyatékkal élőkkel való foglalkozás gyökerei Európában

A tartósan sérült, fogyatékos emberek gondozásának alapelvei (igaz, ellentmondásokkal terhesen) már a középkorban megfogalmazódtak, törvényerőre először az 1793-ban elfogadott francia alkotmányban emelkedtek, amely szerint: „*a köztámogatás szent adósság. A társadalom köteles eltartani szerencsétlen polgárait, akár úgy, hogy munkát szerez számukra, akár azáltal, hogy biztosítja a létfenntartáshoz szükséges eszközöket a munkaképtelenek számára*” (Kálmán-Könczei, 2002). A sérült, fogyatékkal elő emberekkel társadalmi szinten való foglalkozás a XX. század háborúinak (és a háborús sérültek hatalmas számának) következményeképpen kezdődött meg. Megszülettek az első segítő intézmények (pl. 1916-ban Nagy-Britanniában az első, tuberkulózisos betegeket ellátó bennlakásos intézet), megalakultak az első rehabilitációs központok, létrejöttek az első rehabilitációs jogszabályok (pl. USA-ban 1919-ben), megindultak a rokkantmozgalmak (pl. Lengyelországban a XX. század elején), illetve elkezdődött az intézményesült pénzügyi ellátás, támogatás keretrendszereinek kialakulása.

A XX. század második felében a fogyatékkal élőkkel kapcsolatos szemléletmódot több váltás is jellemzi: a gondozás és segélyezés alapszemléletétől, az orvosi-egészségügyi modelltől a rehabilitáció hangsúlya folyamatosan az önellátás, integráció, közösségbe fogadás irányába tolódik el (*lásd 1. táblázat*).

---

[1] A fejezet célja a kutatási eredmények kontextusának vázlatos bemutatása: az érintett témákról lásd bővebben Kálmán-Könczei (2002), Pulay (2009).

A XX. század végére a fogyatékkal élőkhöz addig kapcsolódó **humánus, jótékonysági, paternalisztikus** megközelítésről áttevődött a hangsúly az **esélyegyenlőség, emberi jogi megközelítésre**, megerősödtek a nemzetközi mozgalmak és törvények, megszülettek a jogi keretrendszerek. Az utolsó kétszáz év fogyatékossághoz kapcsolódó rehabilitációs modelljeinek fejlődését, alapfeltevéseik és jellemzőik alapján négy fázisra bonthatjuk – hangsúlyozván, hogy különböző kultúrákban, országokban nyilvánvalóan időbeli eltérések, vegyes modellek és szemléletmódok jellemzők.

Rehabilitációs modell és szemléletmód	**Európa fejlett részében jellemző…**	**Lényege**	**Modell alanya**	**Törvény-hozás és társadalmi hozzáállás**
Orvosi-egészségügyi	Az ipari forradalmaktól az 1950-es évekig	A 'beteg' az egészségügyi ellátások alanya, a támogatások passzív elfogadója.	beteg	jótékonysági
Pedagógiai-képzési	1950-70-es évekig	Készségek oktatása a társadalmi részvétel minimális szintjéhez.	növendék	Szolgáltatás központú
Szolgáltatói	1970-es évektől	A kliens maga dönti el, hogy a rendelkezésére álló, megfelelő, anyagilag elérhető szolgáltatások közül melyiket akarja.	fogyasztó, kliens	Képessé tevő jogalkotás, rásegítő szabályozás, pozitív disz-krimináció
Szükségleteken alapuló	1980-as évek végétől	Minden állampolgárt az állapota által indokolt, önmaga által szükségesnek tartott, elérhető szolgáltatások illetnek meg.	állampolgár	Jogokon alapuló: azonos jogok, esély-egyenlőség

1. táblázat. Rehabilitációs modellek és alapfeltevéseik Kálmán-Könczei (2002: 89) alapján

1.1.2. A fogyatékokkal élőkkel való foglalkozás gyökerei Magyarországon

Magyarországon – Nyugat-Európához hasonlóan – a kereszténység kezdetétől megjelent a szegények, árvák, sérültek támogatása, mint erényes cselekedet, jobbára

kolostorokban és templomokhoz kötődve (ennek korai nyomát például megtalálhatjuk Szent István Imre herceghez írott intelmeiben is).

Szervezett formában Mária Terézia korától jellemző a társadalmi segítségnyújtás: ekkor nyitotta meg kapuját az első árvaház, és aggok háza, illetve 1802-ben nyitott meg Vácon az első fogyatékosokat ellátó intézmény, a siketnémák intézete (Czázár András szervezőmunkája nyomán). Európa többi részhez hasonlóan az első világháború után jelentek meg az első komoly rehabilitációs intézmények, ahol képzésben is részesültek a volt katonák. A munkaképesség elvesztéséhez kapcsolódó biztosítási formák megjelenése 1870-ig nyúlik vissza, 1891-ben született törvény a betegsegélyező és rokkantpénztárakról. 1928-ban jött létre a kötelező biztosítás intézménye, és határozták meg törvényben a rokkantság fogalmát.

A XX. század első felére jellemző egyik oldalról a kiterjedt intézményrendszer és szervezett segítségnyújtás: a hadirokkantakon, vakokon túl például a tüdőbetegekre, az elmebetegekre, és az olyan hátrányos helyzetűek rétegekre, mint a börtönben lévőkre is fordítottak figyelmet. A munkában egyházi, felekezeti és civil szereplők (leginkább egyesületek, alapítványok), önszerveződések is részt vállaltak.

A szocializmusban az egyházak és civil szervezetek jelentős térvesztésével átalakult a helyzet: az állam vált a majdnem kizárólagos szervezővé. Megszülettek a rokkantakról való gondoskodást állami feladattá deklaráló törvények és rendeletek, kialakult a rokkanttá nyilvánítás intézményrendszere. Alaptételként a megrokkant, fogyatékos munkavállalók továbbfoglalkoztatása, és ennek költségei a munkaadókat terhelték (az 1/1967 rendelet alapján elsősorban eredeti munkakörében kellett továbbfoglalkoztatni, ha az nem megy, működési körén belül, vagy betanítani, átképezni, esetleg részmunkaidősként, bedolgozóként alkalmazni). Ez sok esetben nem a tényleges továbbfoglalkoztatást, hanem a leszázalékolást, és a rokkantnyugdíjassá nyilvánítást jelentette. Jelen volt a szociális bérezés gyakorlata is, hogy a munkavállaló színleg megmaradt az állásában, kapta a bérét, de nem dolgozott.

Emellett létrejöttek a célszervezetek, mint amilyen a Fővárosi Kefe és Seprűgyártó Vállalat; a Vakok és Gyengén látók Kosárfonó Szövetkezete; a Bőrfeldolgozó Vállalat (fizikai sérültek számára), vagy a Fővárosi Műszerkészítő és Javító Vállalat (rehabilitált tbc-s betegeknek). 1982-ben alakult meg az első, nem állam által alapított célszervezet, a Piremon, amelyet a Mozgássérültek Hajdú-Bihar megyei Egyesülete hozott létre, és amelyet majd a nyolcvanas években több hasonló szerveződés követett országszerte.

A rendszerváltással, a foglalkoztatási rendszer átalakulásával és munkanélküliség megjelenésével; az állami vállalatok és sok célszervezet megszűnésével és átalakulásával nagyon sok korábban aktív ember kényszerült rokkantsági nyugdíjba (sokszor mint menekülési út, nem feltétlenül tényleges sérülése miatt). A foglalkozási rehabilitáció rendszerének kiépítése 1998-tól indult el, legfontosabb állomásai: (1) a megyei rehabilitációs munkacsoportok felállítása; (2) a megváltozott munkaképességű munkavállalók elhelyezkedését elősegítő támogatási és szolgáltatási rendszer kialakítása; (3) a regisztrált megváltozott munkaképességű munkanélküliek készség-állapot felmérése; (4) a hatékony foglalkozási rehabilitációhoz nélkülözhetetlen kapcsolatrendszer kialakítása.

Szakértők véleménye szerint ma Magyarországon nem a fogyatékos munkavállalók száma nagy, hanem azoké, akik a rokkantsági ellátás mellett és azt követően nem tudnak újra munkát találni. A jelen ellátás rendszerében – amely mind intézményrendszerében, mind programok tekintetében folyamatosan fejlődik – nem megfelelő minőségben és mennyiségben vannak jelen a megváltozott munkaképességűek számára nyújtott foglalkoztatási rehabilitációs szolgáltatások.

Összefoglalóan hazánkban még mindig inkább a passzív foglalkoztatáspolitikai eszközök (leszázalékolás, rokkantnyugdíj stb.) a jellemzőek, kevésbé az integrációt támogató aktív eszközök (Jakab, 2006; Pulay, 2009; Hóbor, 2010).

1.1.3. Mit értünk a fogyatékkal élő és a megváltozott munkaképességű személy alatt?

Számos szerző rámutat, hogy a fogyatékosság orvosi-biológiai, pedagógiai és szociológiai értelmezése eltér egymástól (*Bánfalvy, 2006*). A WTO 2001 évi értelmezése szerint **az egészségi állapot csak meghatározott környezeti, társadalmi feltételek teljesülése/nem teljesülése esetén jelent hátrányt, korlátozottságot**. A társadalmi, fizikai környezet átalakítása lehetővé teheti az orvosilag fogyatékosnak minősített emberek számára a „normális” életet. Összességében fontos a fogyatékosság fogalmának relativitása: **különbség lehet aközött, hogy az egyén maga mennyire érzi magát fogyatékkal bírónak, a társadalom hogyan vélekedik róla illetve orvosilag, jogilag fogyatékosnak tekinthető-e.**

A magyar Esélyegyenlőségi Törvény[2] alapján **fogyatékkal élő** az, aki érzékszervi, így különösen látás-, hallásszervi, mozgásszervi, értelmi képességeit jelentős mértékben vagy egyáltalán nem birtokolja, illetőleg a kommunikációjában számottevően korlátozott, és ez számára tartós hátrányt jelent a társadalmi életben való aktív részvétel során (Pulay, 2009). A magyar jogszabály alapvetően az ENSZ egyezmény meghatározása alapján született, amely alapján fogyatékkal élő „*minden olyan személy, aki hosszan tartó fizikai, értelmi, szellemi vagy érzékszervi károsodással él, amely számos egyéb akadállyal együtt korlátozhatja az adott személy teljes, hatékony és másokkal egyenlő társadalmi szerepvállalását*" (EUR-lex, 2010).

Ennél tágabb kört képeznek a **megváltozott munkaképességű személyek**. A hazai aktuális szabályozás szerint „*megváltozott munkaképességű személy, aki testi vagy szellemi fogyatékkal él, vagy akinek az orvosi rehabilitációt követően munkavállalási és munkahely-megtartási esélyei testi vagy szellemi károsodása miatt. csökkennek*"[3]. Erre építve két nagy csoportot különíthetünk el: a már születésétől fogva valamilyen fogyatékossággal elő személyeket, és azokat, akiknek életük során váltak megváltozott munkaképességűvé, valamely baleset vagy súlyosa betegség következtében.

A rendelkezés a súlyosan fogyatékos személyt automatikusan megváltozott munkaképességűnek kezeli, illetve egészségkárosodás esetén akkor beszélhetünk megváltozott munkaképességről jogi értelemben, ha a munkaképesség-csökkenés legalább 40%-ot elér, és ezt az ORSZI (Országos Rehabilitációs és Szociális Szakértői Intézet) szakemberei megállapították (Garai, 2008).

A megváltozott munkaképességűeknél még tágabb a munkaerőpiacon hátrányos helyzetűnek tekintettek csoportja, ahová a csökkent munkaképességűeken túl az idősebb korúakat, a kisgyermekes szülőket, a hajléktalanokat, a börtönviselteket, a romákat, a szenvedélybetegeket sorolhatjuk.

1.1.4. Rehabilitáció fogalma: a közösségbe való visszavezetés elmélete

Az esélyteremtés elméletében és gyakorlatában fontos és visszatérő fogalom a rehabilitáció, a közösségbe való visszavezetés folyamata. Maga a **rehabilitáció** szó

---

[2] 1998. évi XXVI. törvény A fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról

[3] 1991. évi IV. törvény A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról

legkorábbi, ismert használata 1843-ból való, és von Buss nevéhez kötődik, aki a gyógyíthatatlan betegek korábbi állapotukba való visszahelyezésével kapcsolatosan írt rehabilitációról, megemlítve személyes méltóságukat és rangjukat (*Kálmán-Könczei, 2002: 91*). A WTO 1980-ban megfogalmazott, és lényegében világszerte elfogadott definíciója szerint „*a rehabilitáció „olyan szervezett segítség, amelyre egészségükben, testi, szellemi épségükben a tartósan vagy véglegesen károsodott emberek rászorulnak a társadalomba, a közösségbe való visszailleszkedésük érdekében*" (*Kálmán-Könczei, 2002: 91*).

A magyar szociális és munkaügyi keretrendszerben[4] komplex rehabilitációnak nevezzük azt az egészségügyi, mentálhigiénés, oktatási, képzési, átképzési, foglalkoztatási, szociális rendszerekben megvalósuló folyamatot, amelynek eredményeként a fogyatékos személy társadalmi életben való részvételét (munkavállalását) és önálló életvitelét (lakhatását) segítjük elő meglévő (megmaradt) képességeinek fejlesztésével, illetve képességeinek szinten tartásával.

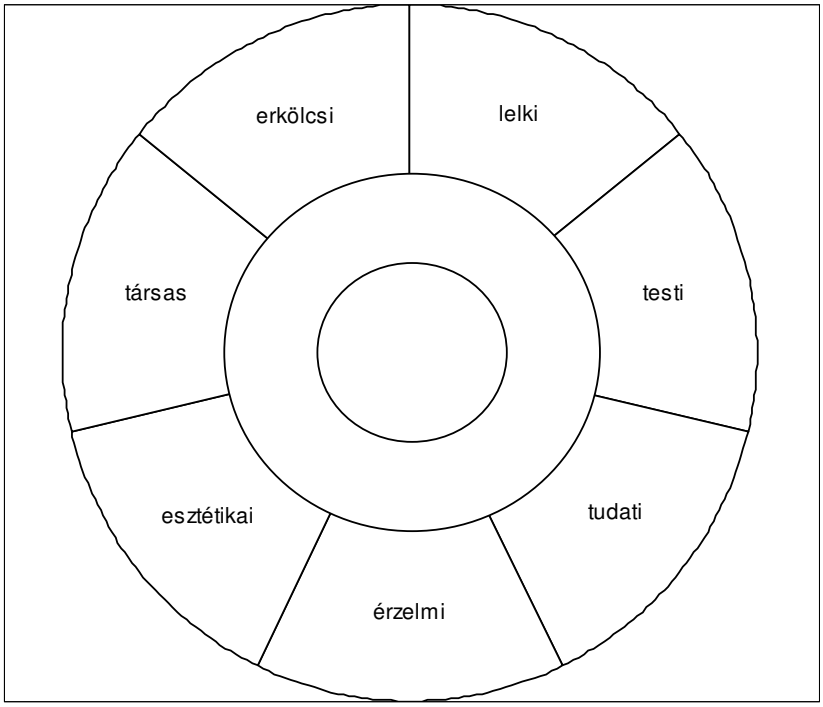
Ennél tágabbnak tekinthető DeLisa és munkatársai (1998) meghatározása, amely szerint a **rehabilitáció az a folyamat, amely hozzásegíti az adott személyt, hogy elérhesse teljes maximumát fizikai, lelki, szociális, szakmai, szakmán kívüli és oktatási vonatkozásokban olyan módon, hogy az összhangban legyen az anatómiai és élettani károsodás természetével, a környezete adta korlátozottsággal, a saját vágyaival és az életéről alkotott elképzeléseivel.**

Ehhez nagyon hasonló alapelveket fogalmaz meg az Alford és Naughton (2004) teljes emberi fejlődés modellje, amelyben **a teljes emberi fejlődés fogalmát a szerzőpáros lelki, testi, tudati, érzelmi, esztétikai, társas és erkölcsi dimenziókban értelmezi**, amely területek kiegészítik egymást, és a tényleges előrehaladást ezek összehangolt és kiegyensúlyozott fejlődése biztosíthatja *(1. ábra).*

Salgó (1999) hangsúlyozza, hogy a ténylegesen hatékony komplex rehabilitációban a sérült személy saját energiáinak, erőinek mozgósítása, az aktív részvétel szükséges, azaz nem helyette, hanem vele.

---

[4] 1997. évi CLIV. törvény



1. ábra: A teljes emberi fejlődés dimenziói Alford és Naughton (2004) nyomán

1.1.5. A megváltozott munkaképességű, fogyatékos személyek helyzete Magyarországon a statisztikák tükrében

A legutóbbi, 2001-es felmérés számadatai alapján Magyarországon összesen 577 ezer megváltozott munkaképességű személy él (a teljes népesség 5,7%-a), melyből csupán kevesebb, mint 9%-uk foglalkoztatott (51 ezer fő). Ez annak fényében különösen szomorú, mert 1990-ben ugyanezen csoport 16,6%-a volt foglalkoztatott (www.nepszamlalas.hu, 2004.). Feltételezhetjük, hogy a 2009-2010 válság hatására ez a foglalkoztatási arány tovább romlott. Gazdasági szempontból izgalmas Pulay (2009) becslése, amely alapján jelenleg a magyar államháztartás a GDP közel 3 %-át rokkantsági nyugdíjak és egészségkárosodási járadékok finanszírozására fordítja: ha ezen járadékokban részesülő személyek munkát vállalnának és fele annyira járulnának hozzá a termeléshez, mint a többi jelenleg aktív munkavállaló, akkor ez a GDP közel 10 %-os növekedéséhez vezetne.

A megváltozott munkaképességű egyének között az 40 éves és idősebbek aránya nagyon magas, 80,4%, ami további hátráltató tényező ezen emberek munkába segítésekor.

Becslések szerint a fogyatékossággal élők száma az elöregedő társadalom tendenciája miatt várhatóan több mint 200 ezer fővel növekszik majd a következő 20 évben (Hablicsek, 2005).

A foglalkoztatás különböző jellemzők mentén jelentős eltérést mutatott:

1. A sérülés típusa szerint: a látás és halláskárosultaknak az átlagnál magasabb arányban van állása, míg a mozgási és értelmi fogyatékosoknak csak 7-10%-a foglalkoztatott. Ehhez kapcsolódva említésre méltó Könczei és Komáromi (2002) kutatása: a szerzők szerint a nagyvállalatok előszeretettel alkalmazzák a testi fogyatékossággal élő munkavállalókat a többi csoporttal szemben (77% az összes fogyatékkal élők közötti 44%-kal szemben), míg az értelmi fogyatékosoknak nem igazán jut hely a nagyvállalatoknál (3% a 10%-kal szemben) (Hóbor, 2010).
2. A lakóhely szerint: Budapesten 12,5% míg községekben és falvakban lakóknak csak 6,7%-a dolgozott. Régiók szerint a foglalkoztatás a legmagasabb a közép-magyarországi régióban (11,1%), legalacsonyabb pedig észak-magyarországi régióban pedig 6,3%.
3. Az iskolai végzettség szerint: Magyarországon feleannyi megváltozott munkaképességűnek (4,9 százalék) van felsőfokú végzettsége, mint nem sérültnek. 32,5 százalékuk nem fejezte be a nyolc általánost, míg ez az arány a nem fogyatékosok körében csak 19,2 százalék. Elgondolkodtató, hogy Könczei és Komáromi (2002) kutatása alapján a legtöbb megváltozott munkaképességű dolgozót a szakmájának megfelelő munkakörben alkalmazza a kutatásban részt vevő 200 cég (69% a magyar tulajdonban lévő és 84,4% a külföldi tulajdonban lévő cégek esetében). Ezekben a cégekben 70%-ban (főleg egyszerűbb) szellemi munkakörben dolgoznak a fogyatékkal élők. Szellemi tevékenységet a fogyatékossággal élők 37%-a végez a teljes foglalkoztatott megváltozott munkaképességű lakosságot vizsgálva, míg az egészséges embereknél ez az arány egy kicsivel magasabb, 41% (Tausz – Lakatos, 2004).

1.1.6. A fogyatékkal élők életminősége

Bánfalvy (1999) nyomán a munkanélküli állapot ártalmas, káros hatásait két nagy csoportban sorolhatjuk: (1) anyagi és önfenntartási nehézségek, (2) szociál-pszichológiai ártalmak. Ezen második csoportba a következők tartoznak:

- az interperszonális kapcsolatok csökkenése: szűkebb körű és kevésbé sokszínű kapcsolatrendszer,
- a társadalmi presztízs és önbecsülés csökkenése,

- családi problémák,
- egészségügyi problémák,
- a társadalom peremére sodródás, a deviancia veszélye, önpusztító tendenciák.

A Hungarostudy 2002-es vizsgálat magyarországi lakosságra nézve reprezentatív mintájában (Rózsa et al., 2003) a felnőtt lakosság 7,2%-a volt rokkantnyugdíjas. Közülük mindössze 8,7% számolt be arról, hogy aktuálisan van munkahelye (a két csoport között korban és nemben nem volt szignifikáns eltérés). A kérdés jelentőségére utal, hogy a munkahellyel nem rendelkező rokkantnyugdíjasok szignifikánsan rosszabb eredményt mutattak a depresszió, szorongás, reménytelenség, vitális kimerültség, betegségteher és alvászavar skálákon, továbbá a WHO-jóllét kérdőív (Susánszky és mtsai, 2006) alapján gyengébb életminőségről számoltak be, mint a munkahellyel rendelkező rokkantnyugdíjasok.

Többváltozós modellben a munkahely hiánya szignifikáns prediktora volt az alacsonyabb WHO-jóllét pontszámnak (esélyhányados 2,6; p=0,01) kortól, nemtől, fájdalomtól, anyagi helyzettől, valamint a testi és lelki betegségek számától függetlenül. Természetesen ok-okozati kapcsolatra keresztmetszeti vizsgálatból nem következtethetünk, elképzelhető, hogy a rosszabb szubjektív életminőség akadálya a munkahelyi elhelyezkedésnek, ugyanakkor feltételezhető, hogy a munkahely elősegíti a jobb életminőséget.

1.2. Megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása – elméletben és gyakorlatban

Ebben a fejezetben áttekintjük a foglalkoztatás helyzetét, lehetséges formáit, és ezek előnyeit és hátrányait, elsősorban Pulay (2009) és Hóbor (2010) elméleti összefoglalójára támaszkodva.

1.2.1. Nemzetközi gyakorlat

A WHO becslése szerint világszinten körülbelül 600 millió ember él együtt valamilyen fogyatékossággal (WHO honlapja, 2003).

Thorton és Lunt (1993) 18 országot vizsgáló felmérése alapján azt találta, hogy csaknem minden EU országban alkalmaznak támogatott foglalkozási formát megváltozott munkaképességű személyek munkába segítésére: egyes országokban állami keretek között, máshol a civil szervezetek koordinálásával. Számos forrás hangsúlyozza, hogy a kvótarendszer alkalmazása mellett más foglalkoztatáspolitikai eszközök alkalmazása is szükséges a megváltozott munkaképességű munkavállalók integrálásának elősegítéshez, főleg ha figyelembe vesszük azt a tényezőt is, hogy egy ilyen jellegű szabályozás könnyen az állam és a munkáltatók érdekeinek szembenállásához vezet, ha nem áll rendelkezésre a munkáltatók számára támogató intézkedés. Az EU országainak nagy részében alkalmaznak kvótarendszert, melynek korszerűbb változatában biztosítják a rendszer rugalmasságát (például súlyozható a kvóták beszámíttatása a dolgozó fogyatékosságának súlyossága vagy kora szerint). Elősegítheti a védett munkahelyek átmeneti jellegét, ha az adott dolgozó nagyobb súllyal esik latba, amennyiben védett munkahelyről érkezik (pl. a francia gyakorlat).

Visier (1998) felmérésében 20 ország 13 gyakorlatát hasonlította össze a védett munkahelyi foglalkoztatást illetően. A kutatás során az derült ki, hogy viszonylag nagy a nemek közötti egyenlőtlenség (a munkahellyel rendelkezők csupán 30-40% nő). Általában hosszú éveken keresztül (8-12 év) maradnak alkalmazásban egy-egy cégnél a megváltozott munkaképességű dolgozók, sőt egyes országokban az élethosszig tartó foglalkoztatás a leggyakoribb (pl. Görögország és Írország esetében). Sajnos nemzetközi viszonylatban is jellemzőbb, hogy a védett munkahely nem tranzitfoglalkoztatásként szolgál, hanem végleges alkalmazást biztosító megoldásként jelenik meg a megváltozott munkaképességűek szakmai útját illetően, csupán az esetek 2%-ában történt átlépés a nyílt munkaerőpiacra – ennek oka a munkakínálat szűkössége a nyílt munkaerőpiacon, és a lehetőségek bővülése a védett munkahelyeket illetően.

A megváltozott munkaképességű emberek általában 35-40 órát dolgoznak egy héten, azaz nem elterjedt a részmunkaidős foglalkoztatás, mint alternatív foglalkoztatási forma az ő alkalmazásuk esetében sem. Az esetek 66%-ában kapnak fizetést az alkalmazottak, mely néhol az egyetlen jövedelemforrásként szolgál, néhol pedig csak kiegészíti a munkaképesség csökkenés jogán szerzett támogatást. Pár országban (Belgiumban, az Egyesült Királyságban, Lengyelországban, Norvégiában és Svédországban) teljesen objektív kritériumok (munkatapasztalat, teljesítmény, képzettség) alapján kapnak kompenzációt az alkalmazottak, és az nem függ az egyének által igénybe vehető támogatások mértékétől (a védett foglalkoztatás e fajtája közelebb áll a tranzitfoglalkoztatáshoz). Sajnos egyes országokban

(pl. Ausztria) vagy maximalizálva van a keresetként felvehető összeg, vagy az önálló jövedelem megléte megszünteti a támogatásban való részesülést (Hóbor, 2010).

Az EU-n belül az Európai Bizottság becslése szerint körülbelül 80 millió főre tehető a fogyatékossággal élő lakosság száma (Eur-lex, 2010). A fogyatékos személyek esetében a szegénységi ráta 70%-kal magasabb az átlagnál, ami részben a foglalkoztatáshoz való korlátozott hozzáférésnek tulajdonítható.

Európában az aktív korú megváltozott munkaképességű lakosság idősebb a társadalom egészével összehasonlítva (több mint 60%-ban 45 évnél idősebbek, az egészségeseknél ez az arány csupán 34%) – ez egyébként a hazai viszonyokra is igaz. A nagy eltérés az orvostudomány fejlődésével (az utóbbi évtizedekben született fiatalok jobb és korszerűbb ellátásban részesülhetnek, mint idősebb társaik) és azzal magyarázható, hogy a megváltozott munkaképesség az esetek 2/3-ában egy későbbi életszakaszban következik be (például a 75 év felettiek több mint egyharmadát sújtja olyan fogyatékosság, amely valamilyen mértékben korlátozza őket, 20%-uk életvitelét pedig jelentős mértékben korlátozza a fogyatékosság, bővebben lásd Eur-lex, 2010).

Iskolázottság szempontjából is a hazaihoz hasonló képet látunk, bár némileg jobb a helyzet az EU-15-ök esetében. A gazdasági aktivitást illetően az fejlettebb EU tagállamokban a helyzet sokkal jobb: 50%-os a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása (Eur-lex, 2010): hazánkban a teljes fogyatékkal élő lakosságra nézve csupán 9% (Komáromi, 2003).

A tagállamokban alapvetően kétfajta megközelítési módot alkalmaznak a fogyatékossággal élő személyekről szóló szabályozásokban: a diszkrimináció ellenes és a rendelkező törvényeket, mely utóbbiak esetében kötelezően előírnak egy bizonyos számú megváltozott munkaképességű dolgozó alkalmazását (kvótarendszer) – ide tartozik hazánk is (Kafetsios, 2000). A kvótarendszer európai szinten igen elterjedt foglalkoztatáspolitikai eszköz, az Európai Unió valamennyi államában alkalmazzák (Dánia kivételével), a szervezetek dolgozói állományuknak 2 és 9% közötti arányában kötelesek megváltozott munkaképességű dolgozókat alkalmazni (például Franciaország esetében ez 3%, Németországban 6%).

A normatív kvótarendszerre válaszként azonban külföldön és hazánkban is bevált gyakorlat, hogy a vezetők megkérik beosztottjaikat, hogy „százalékoltassák le magukat” (Könczei et al., 2002). Ez egybecseng az ILO állításával, miszerint a kvótarendszer következtében sokkal magasabb a rokkantság előfordulása, hiszen munkáltatói nyomásra többen vallják magukat rokkantnak (Lovászi, 2007).

Pár európai ország felismerte a kvótarendszer hiányosságait (Angliával az élen) – ebben az amerikai (ADA) és a kanadai jó gyakorlat is közrejátszott, így a 2000-es évektől anti-diszkriminációs törvényeket hozott Anglia, Svédország és Olaszország (ez a másik megközelítési mód). A diszkrimináció-ellenes szemléletnek a hátránya, hogy feltételezi, hogy a sértett fél tisztában van a jogaival. Lovászi (2007) úgy interpretálja ezt cikkében, hogy az általános európai modellben az állam a felelős, míg az angolszász- amerikai modellben pedig az egyén a megváltozott munkaképességű személyek jogainak érvényesítésért, azonban ez a szemléletváltás nem hozza magával a foglalkoztatási szint növekedését.

Fotis (2000) az európai gyakorlat során alkalmazott támogatott foglalkoztatás négy fajtáját ismerteti:

- egyéni elhelyezés: integrált foglalkoztatás, kezdetben betanítóval,
- enklávé: elkülönült egység egy felügyelő irányítása alatt,
- mobil személyzet: elkülönült mobil csapat felügyelő irányítása alatt,
- vállalkozás: egy szolgáltatói ügynökség béreli fel és közvetíti ki a dolgozókat cégekhez.

A védett munkahelyen történő foglalkoztatást illetően négy fajta modellt érdemes megemlíteni (Visier, 1998):

- **Terapeutikus** modell: a megváltozott munkaképességű személy nem rendelkezik a munkavállalói státuszhoz kapcsoló jogokkal és kötelezettségekkel, ugyanis kliensként tekintenek a dolgozóra.
- **Átmeneti modell**: a megváltozott munkavállaló középúton van a terapeutikus és a termelésorientált modell között, a munkavállalói státusz ugyanis nem teljes mértékben biztosított.
- **Kettős modell**: ezekben az országokban terapeutikus és termelésorientált foglalkoztatást folytató védett munkahelyek is találhatóak.
- **Termelésorientált foglalkoztatás**: a megváltozott munkaképességű személy teljes foglalkoztatási státusszal rendelkezik.

1.2.2. A fogyatékkal élőkkel kapcsolatosan a szakirodalomban tárgyalt konkrét foglakoztatási formák

A gyakorlatban a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása – a nyílt munkaerőpiacon kívül – számos formában valósulhat meg, amelyek lehetőségeket a társadalmi-gazdasági

környezet, az állami keretrendszer egyaránt befolyásolja, illetve a megváltozott munkaképességű ember (képességei, vágyai, iskolai végzettsége, motivációi, sérülése) maga is hatással van.

A szakirodalom az utóbbi 20-30 évben aktívan vizsgálta, melyik foglalkoztatási forma milyen előnyökkel, hátrányokkal bír, illetve esetlegesen milyen sérülés esetén alkalmazandó leginkább.

Fontos megemlíteni az **integrációs lépcső** fogalmát, azaz hogy fontos lehet a nyílt munkaerőpiacra való fokozatos visszavezetés, valamelyik védett formákban elkezdeni dolgozni, és utána, folyamatosan az egyre nyíltabb formákba továbblépve, lehetőség szerint eljutni a nyílt foglalkoztatásig. Az *2. táblázatban* összefoglaltunk néhányat a lehetséges foglalkoztatási formák, illetve hozzájuk kapcsolódó kutatások, ajánlások közül.

Foglalkoztatás forma	**speciális ajánlás, jó példa** **vagy veszély**
Védett műhelyek: védett körülmények között, élethosszig biztosított, csak bizonyos sérülteket foglalkoztatott üzem.	Veszélye az alacsony termelékenység, ennek következtében alacsony jövedelem, és mesterséges fenntarthatóság dilemmája. Általában súlyos vagy halmozott fogyatékkal élők számára ajánlható.
Védett falusi foglalkoztatás: a sérült ember a család, a családi gazdaság részeként illeszkedik be a foglalkoztatásba.	
Prioritásos foglalkoztatás: bizonyos típusú munkaköröket bizonyos típusú fogyatékosoknak tartanak fenn.	Veszélye, hogy egyértelműen diszkriminációs kérdéseket vett fel, valamint mesterséges korlátai révén hosszútávon az önálló életvitelt akadályozza Védett munkahelyek formájában hazánkban is alkalmazzák (például vakoknak call centerekben fenntartott állások).
Monopolizált üzleti szegmens, terület, termék: bizonyos üzleti lehetőségeket, pl. termékárusítást fogyatékosoknak tartanak fenn.	Példája lehet pl. a gyengén-látók illetve hallássérültek pavilonjai, selyemszövő üzemek Chilében, a lottó Spanyolországban. Kritikusai piactorzító hatására mutatnak rá.
Állami alapból támogatott vállalkozások ill. vállalatrendszerek: a fogyatékkal élők védett foglalkoztatása, majd kihelyezése a nyílt	Példája lehet a REMPLOY Nagy-Britanniában és a SAMHALL Svédországban

munkaerőpiacra	
Szociális foglalkoztatás: központi kormányzati rendelkezés nyomán valamilyen közérdekű cél elérése érdekében foglalkoztatnak rehabilitáltakat (is).	
„On the job" egyéni munkatréning: nyílt munkahelyen, egyedi, az adott munkahelyen ellátandó munkára való oktatás, képzés.	Bizonyos (általában könnyű) sérülés esetén lehet megoldás
Tranzit foglalkoztatás: Egyfajta átmenetet képez a védett foglalkoztatás és a nyílt munkaerő-piaci foglalkoztatás között, mely fontos eleme a nyílt munkaerőpiacra való visszasegítésnek.	
Szelektív munkába-állítás: a rehabilitációs szervezet a munkába állás után is követi, támogatja a rehabilitáltat	Hazánkban erre számos példa létezik, például a Salva Vita alapítvány.
Enklávé, zárvány: normál munkahelyen elkülönülten dolgozik egy fogyatékosokból álló csoport, speciális felügyelet és irányítás mellett, jól áttekinthető formában.	Jól működhet értelmi fogyatékosok, epilepsziások, bizonyos típusú idegbetegek számára, jellegzetes területe lehet a kertészmunka, csomagolás vagy a szalagmunka
Munkacsapat: enklávéhoz hasonló, de lényege, hogy a csapat tagjai kooperációt igénylő a tevékenységet végeznek	NapraForgó modell
Új technológiák (internet) használata: a kitaszított csoportot olyan technológia profi használatára tanítják meg, amely következtében az épekkel azonos szintre, vagy feljebb emelkedhettek produktivitásban, illetve képessé váltak független életvitelre.	Veszélye lehet, hogy a társas szükségletekhez kapcsolódó szükségleteket nem elégíti ki, illetve ez is egyfajta kiszolgáltatottságot teremt.
Önfoglalkoztatás (mikro vállalkozások): a teljes (államtól, más munkaadóktól való) függetlenedés felé ható foglalkoztatási forma. Olyan felsőbb szintű célok, motivációk kielégítését szolgálhatja, mint önmagával való megelégedés, önbecsülés, társadalmi kapcsolatok, kreativitás, függetlenség.	Kevéssé alkalmazható, ha a gazdasági-jogi környezet miatt kisvállalkozások helyzete amúgy is nehéz, csak kevesen számára jelenthet valós alternatívát.

2. *táblázat. Megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatása: foglalkoztatási formák Kálmán-Könczei (2002) nyomán*

1.2.3. A megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása Magyarországon

A jelenlegi hazai törvényi szabályozás egyik legfontosabb eleme, hogy amennyiben egy alkalmazott munkaviszonyának fennállása alatt megváltozott munkaképességűvé válik, a munkaadó köteles őt állapotának megfelelő munkakörben tovább foglalkoztatni. A szabályozás az integrált foglalkoztatás elsődlegességét is kimondja, csupán igazolt esetben lehet ettől eltérni (Lőrincsikné, 2005). Emellett minden vállalat, mely több mint 20 munkavállalóval rendelkezik köteles munkaerő-állományának legalább 5%-ában megváltozott munkaképességű személyt alkalmazni, amennyiben ezt nem teszi köteles rehabilitációs hozzájárulást fizetni, melynek összege 2010. január 1-jétől több mint ötszörösére emelkedett, így 964 500 Ft/fő/év befizetési kötelezettséggel[5] rendelkeznek ezek a munkaadók (Pulay, 2009).

Összefoglalóan Magyarországban a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása általánosan négy fő formában történik:

1. Szociális (intézményen belüli) foglalkoztatás: A szociális törvény értelmében: „Az intézményi jogviszonyban álló személy intézményen belüli foglalkoztatása az intézmény szakmai programja alapján, az egyéni gondozási, fejlesztési, illetve rehabilitációs tervben foglaltak szerint, az ellátott meglévő képességeire építve, korának, fizikai és mentális állapotának megfelelően munka-rehabilitáció vagy fejlesztő-felkészítő foglalkoztatás keretében biztosítható (a továbbiakban együtt: szociális foglalkoztatás).”[6] Ebben az esetben tehát a foglalkoztatás elsődleges célja nem a piacon értékesíthető versenyképes termékek előállítása, hanem maga a megváltozott munkaképességű személy rehabilitációja.

2. A védett foglalkoztatás a munkáltató adott számú (összlétszám minimum 40 %-a vagy 50 %-a) megváltozott munkaképességű személy foglalkoztatásához jelentős állami támogatásban részesül abban az esetben, ha a munkavégzés körülményeit és feltételeit (például akadálymentesítés, rehabilitációt segítő személyzet) a speciális igényekhez alakítja.

3. Védett szervezeti foglalkoztatás: átmenetet képez az előző két foglalkoztatási forma, a szociális- és a védett foglalkoztatás között.

---

[5] A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény 41/A § (1) és (5), Magyar Köztársaság Kormánya

4. Integrált foglalkoztatás: Az integráció általánosságban beilleszkedést, egyes részek egésszé kapcsolódását jelenti. A fogyatékkal élő személyek foglalkoztatásának esetében, mindez a nem megváltozott munkaképességűekkel való együttes munkavégzést jelenti ugyanolyan munkakörben, mintegy a nyílt munkaerő piacra történő integrációt takar (Pulay, 2009).

1.2.4. A fogyatékkal élőkhöz kapcsolatos néhány fontos kutatás

Conley kutatása (1965)

A fogyatékkal élő emberek munkavégzésével kapcsolatos máig klasszikus kutatást Conley végezte 1965-ben a duPont cégnél. Azt vizsgálta, hogy a fogyatékkal élő emberek, kollegáik véleménye szerint mennyivel jobb/rosszabb munkaerők. A közvéleményt meglepő eredményei azóta is a fogyatékkal élőkkel kapcsolatos, munkaügyi tárgyú kutatások egyik kiindulási alapját adják.

Milyen munkaerő a fogyatékos ember? A vállalatok százalékában	**Átlagos**	**Jobb**	**Rosszabb**
A munkavégzés biztonsága	59	39	2
Jelenlét	50	36	14
A munkavégzés színvonala	60	27	13

3. táblázat. Milyen munkaerő a fogyatékos ember (Conley, 1965)

Jobban dolgozik-e egy fogyatékos ember, mint mások? A vállalatok százalékában	**Átlagos**	**Jobb**	**Rosszabb**	**Nem tudják**
Jelenlét	51,1	42,6	1,1	5,2

[6] 1993. évi III. törvény a szociális igazgatásról és szociális ellátásokról, 99/B § 1. bekezdés, Magyar Köztársaság Kormánya

Beilleszkedés	60,6	31,9	1,1	6,4
Kiképezhetőség	64,9	28,7	1,1	5,3
Balesetek	46,8	43,6	1,1	8,5
Időkiesés	**56,4**	**29,8**	**6,4**	**7,4**
A szabályok betartása	**45,7**	**50,0**	**-**	**4,3**
Hiányzás	47,9	43,6	1,1	7,4
Áthelyezhetőség	28,7	64,9	1,1	5,3
Termelékenység	65,8	27,7	2,1	6,4

4. táblázat. Jobban dolgozik-e egy fogyatékos ember, mint mások?

Az utolsó 10 évben Nyugat-Európában, az USA-ban a megváltozott munkaképességűek, kiemelten a fogyatékkal élők foglalkoztatásával számos (vagy számtalan) kutatás foglalkozott. A vizsgálatok egyik nagy fókusza a törvényi szabályozások, kapcsolódó intézményrendszerek és így a foglalkoztatási rehabilitációs intézményrendszer hatékonyságának kutatása. A vizsgálatok másik nagy csoportja az individuumra, a munka világába visszavezetendő személyre koncentrál, míg a harmadik csoportban a vállalatok szempontrendszere, érdekei is megjelennek.

Kutató vagy kutatócsoport, ország	**Téma**	**Módszertan**
Stenstrud (2001)	HR szakemberek visszajelzései a megváltozott munkaképességű munkavállalók felvételével, kiválasztásával, stb. kapcsolatban	Fókuszcsoportos vizsgálat
Newton és munkatársai (2007), UK	Fogyatékkal élők az integrált munkahelyeken: bekerülés és bennmaradás nehézségei.	Félig strukturált interjúk
Uppal (2005), Canada	Megváltozott munkaképességű munkavállalók munkával való elégedettsége.	GSS (General Social Survay) adatbázis másodelemzése
Unger (2000), USA	Munkaadói támogatás a munka világába való visszatérőknek.	kérdőív
Morgan – Alexander	Munkaadók percepciója a megváltozott	kérdőív

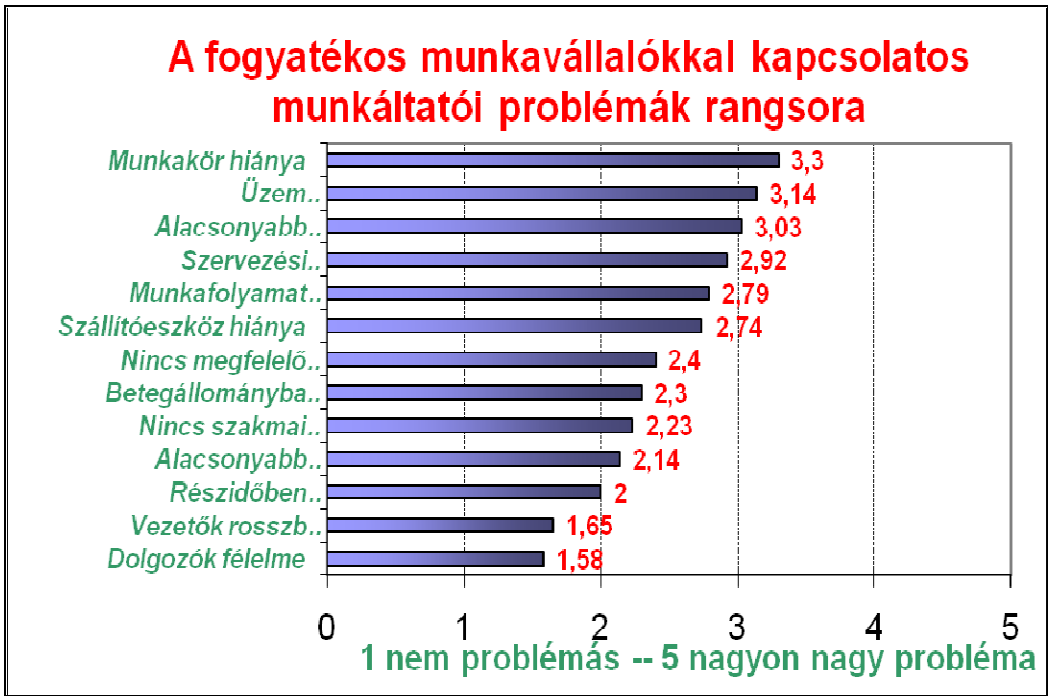
(2005)	munkaképességű munkavállalók alkalmazásával kapcsolatban.	
Young és munkatársai (2005), USA	A munka világába való visszavezetés érintettjei.	Szakirodalmi áttekintés, szakértői fórumok

5. *táblázat. Néhány példa az utolsó 10 év külföldi kutatásai közül*

Figyelő Top 200

Magyarországon az utóbbi 10 év legnagyobb formátumú, a megváltozott munkaképességű munkavállalók nyílt munkaerőpiaci integrációját vizsgáló kutatásában, 2002-ben Könczei és munkatársai (2002) a Figyelő Top200 vállalatát kérdezték megváltozott egyének foglalkoztatásáról.

A megkérdezett vállalati szakemberek a legnagyobb előnyt a megváltozott munkaképességű munkavállalók lojalitásában („megbízhatóan hosszú távon megmaradnak a cégnél") és a pontos munkavégzésben látták (kevésbé érezték fontosnak a relatív olcsóságot illetve az állami támogatást). A kutatás eredményei alapján a megkérdezett vállalatok a legnagyobb problémát a megfelelő munkakörök hiányában illetve az üzemek akadálymentesítésében tartották.



2. ábra: A fogyatékos munkavállalókkal kapcsolatos munkahelyi problémák intenzitás szerint.

Forrás: Könczei Gy. – Keszi R. – Komáromi R: Kutatási záró tanulmány a fogyatékos és megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásáról a Top200 adatbázis alapján, 2002

Életminőség és rehabilitáció 2008-2009

Jelen kutatás előzményének tekinthető, megváltozott munkaképességűek alkalmazására koncentráló kutatásunk eredményei közül most két területet emelünk ki, amelyekre építeni is szeretnénk (Csillag – Szilas, 2009).

A 2008-2009-ben végzett kutatás alapján a munkaadói oldal által kiemelt előnyök a következőkben foglalhatók össze:

- a munkaadók meghatározó pozitívumként említették, hogy a munkacsoportban dolgozó megváltozott munkaképességű munkavállalókra jellemző **az egymás segítése, kiegészítése, egymás pillanatnyi és tartós problémáinak megoldásában való közreműködés.**
- A megváltozott munkaképességű munkavállalókra jellemző **a munka megbecsülése, a lojalitás, megbízhatóság.**
- A befogadó szervezetek nem titkolják, hogy a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása mellett szóló egyik legfontosabb érv **a relatíve alacsony bérigény illetve az alacsony fluktuáció** (nem bővelkednek alternatív lehetőségekben).
- A befogadó szervezetek jelentős **kulturális változásokról** számolnak be a megváltozott munkaképességű munkavállalók befogadásának hatására.
- **Javítják a vállalat külső megítélését**: tevékenységtől és üzletágtól függően a vállalatok felhasználhatják a megváltozott munkaképességűek alkalmazását saját külső megítélésük javításához is, a felelős vállalati magatartás egyik megnyilvánulásaként.

Emellett a kutatásban folyamatosan megjelent, hogy munkaadók véleménye szerint a megváltozott munkaképességű munkavállalóikra több figyelmet kell fordítani, főleg kezdetben, a munkavégzés kereteinek és feltételeinek kialakításánál, a munkavállalók és a munkafeladatok illesztésénél. Ez a többlet idő és energiaigény azonban az idő múlásával csökken. ezeknek az eredményeknek nagy részét visszaigazolta, illetve tovább árnyalta a kutatás.

Megváltozott munkaképességűek csoportjai

A munkaerőpiacon hátránnyal induló munkavállalókra is jellemzők, hogy nagyon különböző testi-lelki jellemzőkkel, élethelyzettel, személyiségjellemzőkkel bírnak. Mindemellett a kutatás alapján kirajzolódni látszik négy, egymástól élesen elkülönülő csoport, amelyeket sajátosságaik egymástól eltérő rehabilitációs, integrációs pályára, illetve a munkaadók szempontjából nézve egymástól eltérő jellemzőkkel bíró munkakörre, munkahelyre, munkahelyi karrierpályára van esélye. A két szempont, amely mentén egyértelműen elhatárolhatóak egymástól:

(1) Mit jelent számukra a munka, a munka lehetősége?

(2) Mennyire jövőorientált a gondolkodásuk, vannak-e terveik a jövőre?

A fenti két szempont alapján a következő munkavállalói csoportokat különböztettük meg, amelyek más szocio-demográfiai jellemzőkkel bírnak, mást gondolnak, más támogatásra van szükségük.

- **„Rakéták”:** olyan fiatalok, teli ambícióval, akiknek a NapraForgó által nyújtott munka ugródeszka, amelyről általában önmaguk képesek továbblépni. Eddig a hátrányos helyzetük miatt, esetleg sérülésük okán nem kaptak lehetőséget, általában ha bekerülnek egy vállalathoz, ott megismerik és elfogadják őket, bizonyítani tudnak, egyes esetekben komoly karriert is befuthatnak. A NapraForgótól kapott támaszért, esélyért hálásak. Életminőség szempontjából általában alacsony vitális kimerültség és pozitív életminőség mutatók jellemzik őket, jellemzően a megbecsülés és elismertség iránti igény a fő motivációjuk.
- „**Még egy esély”:** olyan 40-50-esek, akik valamilyen testi-lelki, családi törés (esetleg ezek valamilyen kombinációja) miatt „megjárták az árnyékos oldalt”, nagyra értékelik és komolyan veszik a lehetőséget, amihez jutottak, jelentős munkatapasztalatuk van, általában nincs súlyos sérülésük.
- **„visszatérők**”: általában sokáig otthon voltak, többen súlyos betegség után (mellett) jöttek vissza, és nem igazán tudnak vissza illeszkedni, de a pénz, anyagi körülményeik miatt muszáj dolgozniuk. Sokszor nem érzik jól magukat, úgy érzik, hogy lenézik, kiközösíti őket, sokszor sérülékenyek mind lelki, mind pszichés, mind pedig fizikai értelemben Magas vitális kimerültség, jellemző rájuk, hogy a strukturáltság iránti igény fő motiváció.

- **„Társasági lények”:** változatos súlyosságú betegséggel, sérüléssel bírnak, közös jegyük, hogy számukra a társaság, a közösség a lényeg a munkában: nem szeretik a magányt. Számukra nem a tényleges munkafeladat a fontos, nem igazán foglalkoznak a munka jellegével, nem érdekli őket, de nem is panaszkodnak rá. Nagyon magas kapcsolati motiváció jellemzi őket

1.3. A kutatás módszertana

A gondolatmenetünkben Maxwell (2005) interaktív modelljére támaszkodunk, amelyben a kutatási terv egyes elemei (kutatási cél, elméleti háttér, kutatási kérdés, kutatási módszertan és érvényesség) nem lineárisan követik egymást, hanem integratív egészet alkotnak azáltal, hogy egy-egy elem több másikhoz kapcsolódik egyidejűleg.

1.3.1. Kutatási fókuszterületek, és célok

A kutatás tervezési szakaszában három fő területet határoztunk meg, amelyek feltárásra törekedtünk. A következőkben bemutatjuk a három eredeti területet, illetve a végleges kutatásban elfoglalt helyüket.

Rehabilitáció és az egyén testi-lelki egészségének fejlődésének feltárása

A megváltozott munkaképességű munkavállalók önértékelése, önbecsülése gyakran olyan mélypontra kerül, amely eredeti betegségükön túl további súlyos pszichés problémákkal terheli életüket. A krónikusan fennálló depresszió, a vitális kimerültség, a különböző szorongásos és testi megbetegedések persze mind megnehezítik az elhelyezkedést. Az egyén ezen „lelki és testi állapotának", egyedi jellemzőinek feltérképezése, ehhez kapcsolódóan a külső, a belső személyiségjegyek, életcélok, motivációk figyelembe vétele alapvető fontosságú lehet a sikeres rehabilitációs folyamat, a munka világába való visszatalálás, és az egyén életminőség kedvező alakulása szempontjából. Az Életminőség és Rehabilitáció kutatásban négy, egymástól eltérő motivációval, testi-lelki jellemzőkkel bíró csoportokat azonosítottunk (ezek „fantázianéven a Rakéták, Még egy esély, Visszatérők és Társasági lények). A további adatfelvétel segítségével szeretnénk finomítani és validálni a csoportokat, további összefüggéseket felfedezni az egyes csoportok jellemzői, életminősége és rehabilitációs lehetőségei között.

A tényleges kutatásban még a vártnál is nagyobb hangsúlyt kapott a terület, elsősorban a 2009-ben megkezdődött válság hatására: sajnos a kutatás egyik fő felkiáltójelévé vált, hogy ezek az emberek a válság egyik fő vesztesének tekinthetők, ők kerülnek ki elsőként a szervezetekből, és rövid idő alatt még mélyebb gödörbe zuhanhatnak,

mint amelyből hosszú, fáradtságos munkával kimásztak. Ezeket az eredményeket kvalitatív és kvantitatív adatokra egyaránt építve elemezzük majd.

Munkaadói gyakorlat feltárása

A megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazásának egyik fontos gátját jelentik a munkaadók előítéletei, prekoncepciói, amelyeknek okán a megváltozott munkaképességűek sokszor lehetőséget sem kapnak. A falak leküzdésében nagy szerepet játszhatnak olyan vállalati esetek, valóságos „legjobb gyakorlatok" bemutatása, ahol tartósan vannak jelen megváltozott munkaképességű munkavállalók, és ahol jelenlétük pozitív hatásait (ezek akár üzleti, gazdasági akár a közösség fejlődéséhez kapcsolódóak) érzékeli a szervezet. A sikeres és tartós rehabilitáció előfeltételeinek és sikerkritériumainak feltárása és bemutatása a vállalat szemszögéből támogatja a rehabilitációs modell alkalmazását, másik oldalról ezen példák, esetek bemutatása gazdasági felsőoktatásban segítheti az eljövendő generációk érzékenységét a téma iránt.

A válság hatására több szervezetből kikerültek a megváltozott munkaképességűek, illetve helyzetük egyértelműen bizonytalanná vált. A jelen fordulóban megkérdezett vállalatok véleménye nagy részben az előző kutatás eredményeit erősítette meg. A vállalatok által azonosított előnyök és hátrányokat a két kutatás alapján, az interjúkra építve foglaljuk össze. Megkísérlünk további olyan tipikus munkakörökre rámutatni, ahol a megváltozott munkaképességű emberek nagyobb eséllyel alkalmazhatók.

Munkacsoportos rehabilitáció módszer implementálhatósága

A munkacsoportos rehabilitációs módszert eddig a NapraForgó Nonprofit Kft. alkalmazta Érden és vonzáskörzetében. 2010. januárjától egy program keretében a modell implementálásra kerül Észak-Magyarországon. Az alkalmazás tanúságai és sikerkritériumai, a rehabilitációs szervezet kompetenciáinak átadhatósága, és a folyamat résztvevők szempontjából történő vizsgálata megalapozhatja a modell későbbi, még szélesebb körben való alkalmazását.

A projekt sajnos az állami finanszírozás visszavonása miatt nem tudott elindulni. Azonban a NapraForgó tevékenysége, illetve a munkacsoportos modell kritikai értékelése ettől függetlenül törekedtünk.

Kutatási kérdések

1. Hogyan látják a megváltozott munkaképességű munkavállalók a munka szerepét saját életükben? Ehhez kapcsolódva mit jelentett/jelent számukra a rehabilitáció, speciálisan a munkacsoportos integrációs forma? Hogyan alakul a munkához jutás kapcsán testi-lelki egészségük?
2. Hogyan élik meg a megváltozott munkaképességű emberek a munkához jutáshoz, a munka világába való visszatérés után a munka újból való elvesztését?
3. Validálható-e az előző kutatásban azonosított négy csoport?
4. Hogyan látják a vállalatok a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásához kapcsolódó előnyöket és hátrányokat?

1.3.2. Kutatási folyamat ütemezése

A kutatási folyamatban a következő ütemtervet tartottuk (az eredeti ütemezést nagyjából követve):

Feladat	**Határidő**
Előkészítés, egyeztetés a NapraForgóval és a vállalatokkal	2010. január- február 15.
Résztvevők véglegesítése	2010. február 28-ig, majd 2010. szeptember 30-ig
Adatfelvétel – 1. hullám	2010. március 01.-április 30
Adatfelvétel – 2. hullám	2010. október 01.- december 08.
Adatfeldolgozás	folyamatosan, 2011. január 31.-el bezárva
Adatok elemzése	2010.december 01.-2011. március 15.
Záró tanulmány véglegesítés	2011. február 01-március 31.

6. *táblázat. A kutatás ütemezése*

1.3.3. Mintavétel

A kvalitatív kutatásokban – szemben a kvantitatív kutatások reprezentativitásra és véletlenszerűségre törekvő statisztikai mintavételi eljárásaival – olyan mintát keres a kutató, amelyre támaszkodva releváns, fontos információhoz juthat (Maxwell, 2005). Erre épülve a mintaválasztás természete, és szempontjai is megváltoznak, a cél a potenciális adatok gazdagsága lesz. Gelei (2005) alapján – a kutatási kérdések függvényében – a következőkkel jellemezhetők:

- a kutató szándékosan, célirányosan választja meg a mintát (szemben a véletlen mintavétellel);
- elegendő kisebb létszámú minta, de fontos lesz a kontextusba való beágyazottság (szemben a nagy mintával és a kontextus figyelmen kívül hagyásával);
- a minta elméletileg orientált (szemben a reprezentativitással);
- elképzelhető, hogy a kutatás során folyamatosan, lépésről lépésre alakul ki a minta, előre kevéssé tervezhető módon (szemben az előre definiált mintával);
- a minta meghatározásában a kutató támaszkodhat saját előzetes ismereteire, tapasztalatára, akár intuícióira is (Gelei, 2005: 176).

Ezen gondolatmenetre épülve a kutatás alapsokasága a NapraForgó Non-profit Kft.-vel kapcsolatban lévő megváltozott munkaképességűek voltak. A munkacsoportos rehabilitációban résztvevők közül általunk adott szempontok alapján (kor, nem, munkaképesség jellege, iskolai végzettség, rehabilitációban töltött idő) próbáltak a NapraForgó szakértői a megadott szempontok mentén heterogén mintát választani, ami azonban egyértelműen nem reprezentatív. (Kutatásunkat a kérdőívek használata mellett is egyértelműen kvalitatív kutatásnak érezzük, amelyhez a kérdőívek elemzése, mint kvantitatív láb csatlakozik.)

munkavégzés jellege	létszám – 2008	létszám - 2010	összesen
call center, vevőszolgálat	1	6	7
csomagolás, cimkézés munkacsoportban	15	19	34
adminisztratív, informatikai feladat	4	4	8
portaszolgálat, recepció	0	2	2

7. *táblázat. A kutatásban résztvevő megváltozott munkaképességűek a végzett munka jellege alapján*

Az interjúkat és a kérdőívek kitöltését egymáshoz kapcsoltuk: a konkrétan megbeszélt időpontokban 5 fő nem jelent meg, így lett végül is pótlólagos interjúkkal 33 fős a munkacsoportban résztvevők mintája.

Szervezetek közül öt különböző vállalatnál, 13 felső- és középvezetővel, közvetlenül a megváltozott munkaképességűekkel dolgozó kollegával készítettünk interjút. A vállalatok mind foglalkoztattak/foglalkoztatnak valamilyen konstrukcióban NapraForgóval kapcsolatban lévő megváltozott munkaképességű munkavállalót, iparágukat tekintve logisztikai-szolgáltató, informatikai, kulturális és média területen tevékenykednek.

Mélyinterjúk

A kutatás keretében 33+13 félig strukturált mélyinterjút készítettünk a rehabilitációs folyamat érintettjeivel. Az interjúkat minden esetben csoportunk kutatói készítették, előzetesen közösen kidolgozott és egyeztetett interjúvázlattal dolgozva (1. melléklet), amelyek tartalmazták az alapvető irányokat, kérdéscsoportokat, de az interjúalanyok sokfélesége okán ezek csak vezérfonalak maradtak.

A rehabilitációban résztvevőkkel az adatfelvétel helyszíne bérelt, semleges idegen iroda, vagy a NapraForgó helyiségei voltak, az interjúalanyok előre megbeszélt időpontban érkeztek. Az interjúalanyokat minden esetben tájékoztattuk a kutatás céljáról, írásban belegyezésüket adták adataik felhasználásához, illetve biztosítottuk az adatok bizalmas kezeléséről, anonimitásukról. A 40-80 perces interjúkat minden esetben – a beszélgetőtárs előzetes belegyezésével – diktafonon rögzítettük, majd szöveghűen leírtuk. Az interjúk feldolgozásánál és elemzésénél fokozott nehézséget jelentett, hogy több beszélgetőtárs (hallássérült, agyvérzés után lábadozó, idegrendszeri problémákkal küzdő) beszéde a felvételeken alig volt érthető, és hosszas „kódfejtő” munkát igényelt. Maga az interjú helyzet két interjúalany esetében okozott komoly feszültséget (mindketten idegrendszeri problémákkal küzdenek), ők érzékelhetően nem tudtak feloldódni, stresszként élték meg a szituációt, amelyet egy esetben az interjúkészítő erőfeszítései ellenére sem sikerült feloldani. Három esetben az interjú alanyok nem engedélyezték az interjúk rögzítését. Ezekben az esetekben saját jegyzeteink alapján dolgoztunk.

A vállalati interjúk esetében minden esetben a vállalat telephelyén, előre egyeztetett időpontban zajlott a megbeszélés.

Kérdőívek

Az interjúkhoz kötve a rehabilitációban résztvevők egy kérdőív csomagot is kitöltöttek: ez az alapvető szocio-demográfiai adatokra vonatkozó kérdések (életkor, nem, iskolázottság, családi állapot, anyagi helyzet) mellett a következő kérdőíveket tartalmazta:

- SF-36 egészséggel kapcsolatos életminőség skála (Waren és Sherbourne, 1992; Czimbalmos et al., 1999): Az egészséggel kapcsolatos életminőség fogalma az egészség testi, pszichológiai és szociális aspektusait, valamint a betegséggel kapcsolatos területeket foglalja magában. Fontos kiemelni, hogy az életminőség az egyénnek saját egészségi állapotáról alkotott szubjektív véleménye, a betegség megélésén, a betegséghez való alkalmazkodáson alapul. Tehát az önbecslésen alapuló fizikai teljesítőképességet, funkcionalitást leíró értékek nem azt jelentik, hogy a páciens milyen fizikai állapotban van, hanem azt, hogy milyen állapotúnak érzi magát. Ez a "szubjektív" paraméter ugyanakkor a betegségek megjelenésének és a halálozásnak független, megbízható előrejelzője (Idler és Benyamini, 1997). Az SF-36 életminőség kérdőív nyolc különböző tartományt tartalmaz: fizikai teljesítőképesség/erőnlét, csökkent fizikai teljesítőképesség által okozott szerepcsökkenés, fájdalom, általános egészségpercepció, energia/vitalitás, társas kapcsolatok, érzelmi problémák által okozott szerepcsökkenés (érzelmi szerep), érzelmi állapot/hangulat.
- WHO Általános Jól-lét Skála (Bech és mtsai., 1996);
- Rövidített Beck Depresszió Skála (Beck és mtsai., 1961; Kopp és mtsai., 1990; 1995, 1998, 2000; Réthelyi és mtsai, 2001; Rózsa és mtsai., 2002);
- Kórházi Szorongás Skála (Zigmond és Snaith, 1983);
- Rövidített Reménytelenség Skála (Beck és mtsai., 1974; Perczel-Forintos és mtsai., 2001);
- Énhatékonyság (Self-efficacy) (Schwarzer, 1993; Kopp és mtsai. 1993);
- Rövidített Ellenségesség kérdőív (Cook-Medley, 1954; Kopp és Skrabski, 1995; Kopp és mtsai., 1998; Kopp és mtsai., 2000);
- Athéni Alvászavar Skála (Soldatos és mtsai., 2000; Novák és mtsai, 2001);
- Aspirációs Index (Kasser és Ryan, 1996; Martos és mtsai, 2006)

- Erőfeszítés-Jutalom Egyensúlytalanság Skála (Siegrist, 1996);
- Hunt cél-motivációs kérdőív (Hunt, 1986);

A kérdőívek többségét a Hungarostudy 2002 magyar népesség körében végzett reprezentatív felmérés során került fordításra és felhasználásra (Rózsa és mtsai, 2006). A kérdőívek teljes szövege a mellékletben olvasható. A kérdőívekre kapott válaszokat standard eljárások szerint értékeltük.

Az önkitöltős kérdőívekkel kapcsolatban komoly problémát jelentett, hogy egy-két fő az ismételt magyarázatok ellenére sem értette meg a kitöltés módszertanát, amely számukra frusztrációt eredményezett, az ő anyagukat végül nem lehetett teljesen feldolgozni (nem minden esetben volt lehetőség arra, hogy a kitöltést végig támogassa egy kutató – ahol lehetett, ezt megtettük). Néhány alanynak problémát jelentett az olvasás (lassú olvasás, látási nehézségek), így a kitöltés a megcélzott 60 perc helyett 120-180 percet vett igénybe, amely nagyon kimerítette őket. Az esetek többségében az interjú megelőzte a kérdőív csomag kitöltését. Az interjú és a kérdőívek kitöltése között a résztvevők rövid pihenőt tartottak, ahol frissítővel és pogácsával kínáltuk őket. Az interjú, kérdőívek és tesztek összességében általában 2-3 órát vettek igénybe, amely több interjúalanynak szellemileg nagyon fárasztó volt.

1.3.4. Elemzés

Az interjúkat nVivo program segítségével kódoltuk és elemeztük.

A kérdőívek statisztikai elemzéseit az SPSS program segítségével végeztük. Az analízisek során a következő módszereket használtuk.

- A csoportok összehasonlításánál két-mintás t-próbát, illetve nonparametrikus tesztek közül a Mann-Whitney U-tesztet és khi-négyzet próbát.
- Két folyamatos vagy ordinális változó kapcsolatát parciális korrelációval elemeztük, az életkorra történő korrigálás mellett.
- Többváltozós elemzéshez MANCOVA (Multivariate Analysis of Covariance) eljárást használtunk, ahol a függő változókban mutatkozó csoportközi különbségeket életkori kontrollal vizsgáltuk.

1.3.5. A kutatás minősége

Mélyinterjúk

A kvalitatív módszertannál alapvetően kritikus pont maga a kutatási folyamat és az eredmények megbízhatósága, érvényessége és általánosíthatósága. A módszertan választásával elfogadtuk, hogy – a kvalitatív kutatások sajátságainak figyelembe vételével – a jelen eredményeink értelmezhetősége korlátozott.

A kutatás **megbízhatóságának** biztosításán – Maxwell (1996), illetve Babbie (2003) nyomán – azon törekvést értjük, hogy a kutatás során jelentkező, a megfigyelő, illetve megfigyelt személyiségéből, szubjektivitásából, előfeltevéseiből, érték- és eszmerendszeréből, a helyszín, az időpont és használt módszerekből adódó hatásokat a kutatás folyamatánál illetve a következtetések levonásánál figyelembe vesszük.

A megbízhatóság ellenőrzésekor az alábbiakat tartottuk szem előtt:

- A kutató szerepe, státusza és hatása: mind az interjúkon, mind az elemzésnél törekedtünk kutatói céljaink, hozzáállásunk tisztázására.
- Igyekeztünk a kutatási módszertant a kutatási kérdéshez illeszteni illetve az adatgyűjtés folyamatát és lépéseit (a problémákkal együtt) részletesen dokumentáltuk.
- Az interjúkon törekedtünk közvetlen, nyílt hangulatra, biztosítottuk az interjúalanyokat arról, hogy a kutató a kutatás során a tudomására jutó adatokat, véleményeket bizalmasan kezeli, és a nyilatkozó egyének és vállalatok névtelenségét biztosítja.

Az **elméleti érvényesség** biztosításaként a kutatásban több érintettel készítettünk interjút, törekedtünk alternatív oksági összefüggések feltárására, illetve a vállalatoknál is több embert kérdeztünk meg, azonos kérdéssor alapján. Az észlelt összefüggéseket igyekeztünk létező kutatások eredményeivel összevetni és ütköztetni.

Maxwell alapján **belső általánosíthatóságnak** nevezzük a feltárt elméletek, összefüggések vizsgált csoporton belüli általánosíthatóságát (Maxwell, 1996). Radácsi alapján az általánosítás további jelentése lehet kvalitatív kutatásoknál, hogy a kutató az adatokból elméleteket, modelleket alkot, amelyeket más helyzetekre, más vállalatokra és szervezetekre, adott esetben egyénekre is tesztelhető (Radácsi, 2003). Ezen értelmezési keretek között a kutatás eredményei általánosíthatóak.

A kutatás során törekedtünk arra, hogy a kvalitatív kutatás alapvető etikai normáinak és saját kutatói értékrendnek megfelelő módon járjunk el (Miles-Huberman, 1994 és Kvale, 2003). Végig szem előtt tartottuk az alábbi alapelveket:

- **Tudatos beleegyezés alapelve**: a kutatás résztvevőit pontosan és részletesen tájékoztattuk a kutatás céljáról, folyamatáról, és a lehetséges eredményekről. A részvétel teljes mértékben önkéntes volt.
- **Bizalmas kezelés alapelve**: az egyéni és cégadatokat a kutatás minden fázisában törekedtünk bizalmasan kezelni (ez a törekvés természetesen helyenként nehezíti a feltárást, az interpretációt, illetve a kontrollálhatóságot). Ennek folyományaképpen a kutatási beszámolóban sem adunk ki olyan információt, amely alapján akára nyilatkozót, akár a céget azonosítani lehetne.
- **Következmények:** a beszélgetések célja között az is szerepelt, hogy az interjúalanyok elgondolkozzanak a témáról, kimondják esetlegesen eddig nem megfogalmazott gondolataikat, és pozitív érzésekkel zárják az interjút.

Kérdőívek

A kérdőívek jelen eredményeink értelmezhetőségének részben gátat szab a minta kiválasztása, amelynek alapján, mint említettük, szelekciós torzítások is felléphettek. További probléma, hogy a vizsgált minta mérete nem tette lehetővé bizonyos többváltozós statisztikai módszerek használatát, illetve az alább bemutatott statisztikai analíziseket is célszerű a jövőben nagyobb mintán is megismételni. A keresztmetszeti elrendezés folytán időbeli folyamatokat, ok-okozati kapcsolatokat nem tudtunk bizonyítani. Így a statisztikai elemzések eredményei jelenleg inkább hipotézisek gyártására alkalmasak, a belőlük levont következtetéseket csak nagyon óvatosan szabad kezelni.

1.4. Kutatási eredmények

Kutatásunk eredményei közül először röviden bemutatjuk a kérdőívek alapján nyert adatokat, amelyek tovább gazdagították ezen csoportról való tudásunkat (1.4.1. pont). Ezek után kitérünk az interjú tanúságaira: először a megváltozott munkaképességüek testi-lelki egészségét mutatjuk be (1.4.2. és 1.4.3. pont), majd kitérünk a vállalatok nézőpontjára (1.4.4. pont).

1.4.1. Kérdőívek elemzése

Szociodemográfiai adatok

A vizsgálat 2010. évi szakaszában összesen 39 személy töltött ki kérdőívet (a kérdőívek, illetve adattáblák a mellékletben megtalálhatók). A résztvevők 20,5%-a (n=8) volt férfi, az átlag (medián) életkor 55 év volt (legfiatalabb 27 éves, legidősebb 63 éves). A legmagasabb iskolai végzettség a következő eloszlást mutatta: 8 általános vagy kevesebb: 38,5% (n=15), szakmunkásképző: 23,1% (n=9), szakközépiskolai vagy gimnáziumi érettségi: 33,3% (n=13), egyetemi vagy főiskolai diploma: 5,1% (n=2). A résztvevők családi állapota az alábbi arányok szerint oszlott meg: nőtlen/hajadon: 12,8% (n=5), házas: 35,9% (n=14), élettársi kapcsolat: 12,8% (n=5), elvált: 20,5% (n=8), özvegy: 17,9% (n=7).

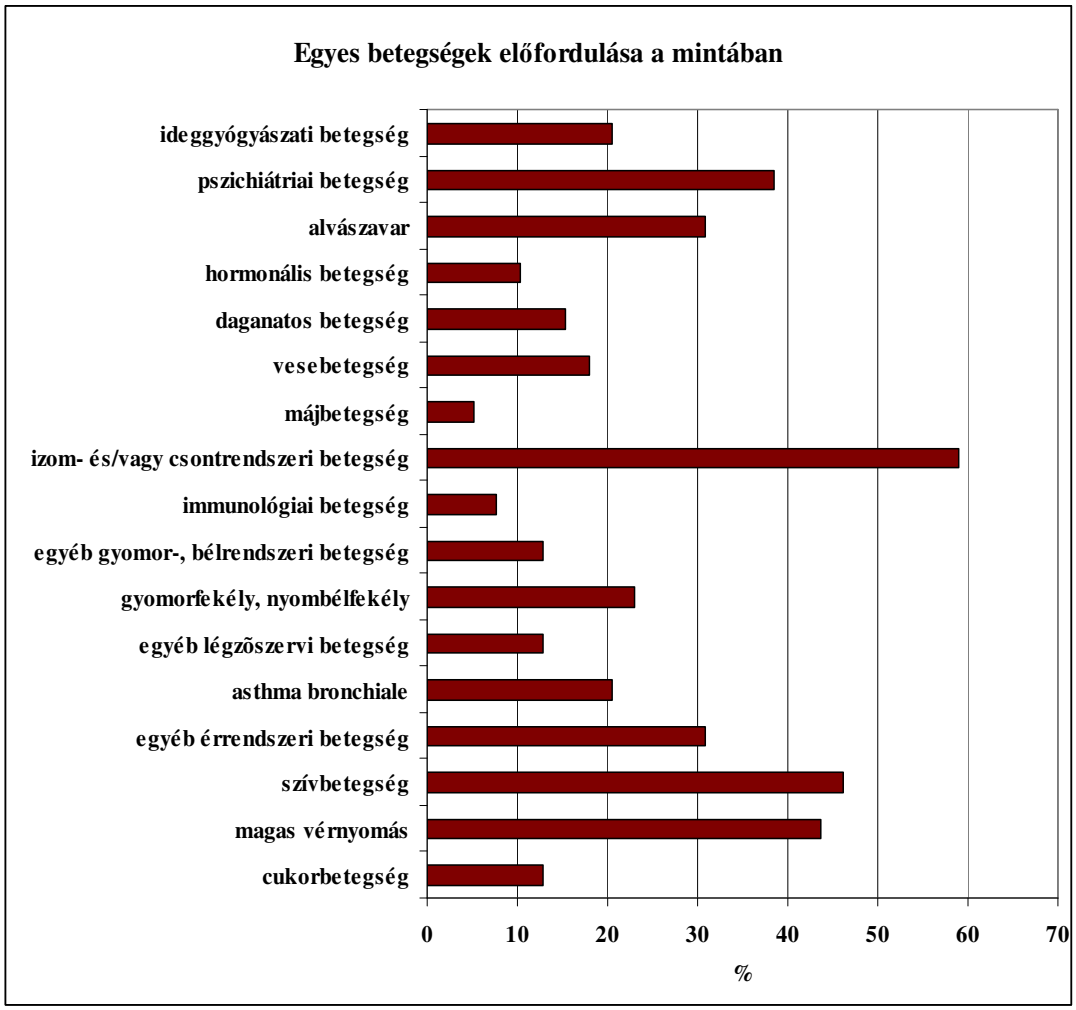
Anyagi helyzet

A kérdésre, hogyan értékelné saját anyagi helyzetét országos viszonylatban egy 10-es fokú skálán, átlagosan 4-est jelöltek meg. A nők és férfiak között nem volt szignifikáns különbség az anyagi helyzet megítélésében (4,0 vs 3,9), és a pontszám nem korrelált szignifikánsan a korral (r=-0,22). A résztvevők negyede volt többnyire (n=9) vagy teljes mértékben (n=1) elégedett anyagi helyzetével, 59% volt inkább elégedetlen (n=23) és hatan egyáltalán nem voltak elégedettek. A megkérdezettek 61,5%-a (n=24) szerint jelenlegi munkájuk javított anyagi körülményeiken, heten válaszolták, hogy anyagi helyzetük változatlan (18,4%), és heten vallották, hogy jelenlegi jövedelmük rontott pénzügyi helyzetükön (18,4).

Egészségi állapot, megváltozott munkaképesség, életminőség

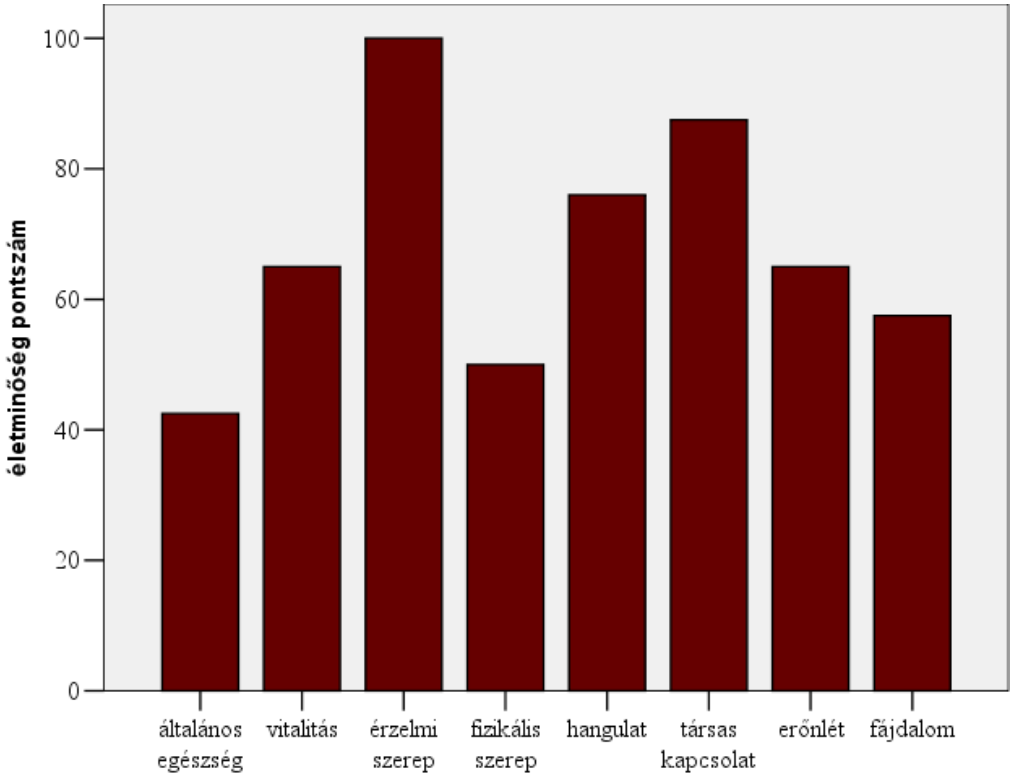
A testi és pszichés megbetegedések arányát az 2. ábra mutatja. Egy résztvevő átlagosan (medián) 3 társbetegségben is szenvedett, és minden negyedik embernek volt öt vagy annál több egyidejűleg fennálló betegsége. A legnagyobb arányban a mozgásszervi megbetegedések fordultak elő (60%), amit a szív eredetű betegségek (46,2%) és a magas vérnyomás (43,6%) követett. A pszichés betegségek prevalenciája 38,5% volt és 30,8% számolt be alvászavarról.

A rehabilitáltak mindössze 35,9%-a (n=14) vélte úgy, hogy valamely betegsége akadályozza munkája elvégzésében, és leggyakrabban a mozgásszervi megbetegedéseket jelölték meg, mint a munkát leginkább korlátozó kórképcsoportot. A többség (56,4%) legalább közepes vagy annál súlyosabb munkaképesség csökkenésről számolt be, további 30,8% panaszkodott enyhe munkaképesség csökkenésre.



3. ábra: betegségek előfordulása

A 4. ábra mutatja az egészséggel kapcsolatos életminőség alakulását az SF-12 skála dimenzióin belül. A magasabb pontszám jobb életminőséget jelöl, így az ábráról leolvasható, hogy az általános egészség, a mindennapi tevékenység korlátozódása fizikális tünetek miatt, illetve a fájdalom tartományok mentén a legrosszabb az életminőség. Hangulati problémák szintén jelen vannak, de ezek feltehetően nem voltak hatással a mindennapi tevékenységeikre, amit az érzelmi szerep alskálán elért maximális pontszám jelez. A nők a vitalitás, a mindennapi tevékenység korlátozódása érzelmi, valamint fizikális tünetek miatt és az erőnlét alskálákon belül rosszabb életminőségről számoltak be, mint a férfiak, ugyanakkor jobb életminőségről számoltak be a társas kapcsolatok dimenzióban. Az életkor egyetlen életminőség tartományban elért pontszámmal sem korrelált.



4. ábra: egészséggel kapcsolatos életminőség pontszámok

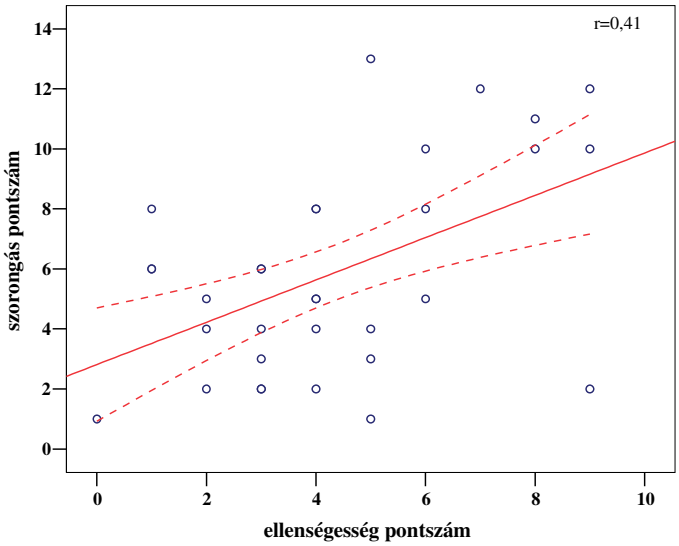
Pszichológiai tényezők

A pszichológiai mérőszámok közül az életkor nem korrelált a WHO jól-léttel, a vitális kimerültséggel, a depresszióval és az álmatlansággal sem. Ez némileg meglepő, mert ezek a

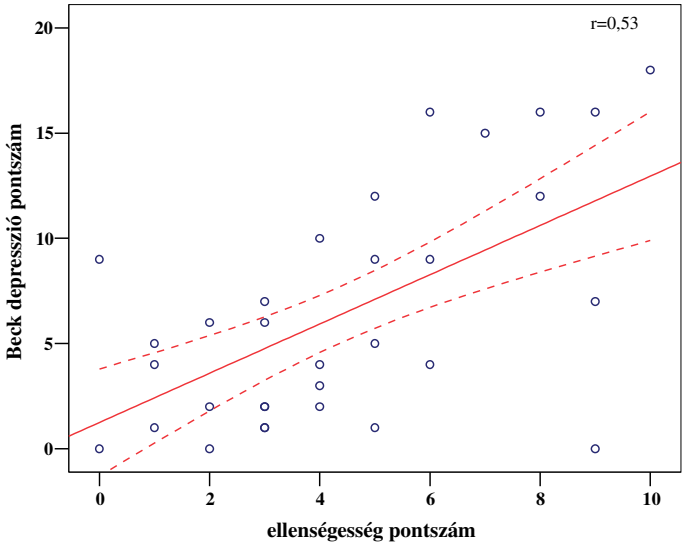
paraméterek általában romlani szoktak idősebb korban. Lehetséges, hogy fiatal korban a csökkent munkaképesség, megromlott egészségi állapot relatíve nagyobb érzelmi distresszel jár, míg az idősebb betegek ezt már könnyebben elfogadják, és mindez ellensúlyozza a pszichológiai mutatók és az életkor közötti kapcsolatot. Elképzelhető, hogy a vitális kimerültségben, depresszióban szenvedők életkilátásai annyival rosszabbak – különösen középkorúaknál –, hogy az idősebbek között arányuk nem nő, így egy keresztmetszeti vizsgálatban arányuk elmarad a várható szinttől.

A vártnak megfelelően a pszichológiai mutatók szoros és szignifikáns kapcsolatban állnak egymással: a depresszió skálán elért pontszám pozitívan korrelált az alvászavarok mértékével (r=0,77), a szorongással (r= 0,68), a vitális kimerültséggel (r= 0,78), és negatívan korrelált a WHO jól-lét pontszámmal (r=-0,67). A szorongás ugyancsak erős korrelációkat mutatott a felsorolt változókkal. Mindez jól tükrözi, hogy a leggyakoribb pszichés kórképekkel, vagyis a depresszióval és szorongással járó stressz fáradékonysággal, alacsonyabb teljesítőképességgel és alvászavarral társul.

A pszichológiai beállítottságot tükröző mutatók közül különös jelentőségűnek bizonyult az ellenségesség, amely a WHO-pontszám alapján számolt jólléttel negatívan (r=-0,32), valamint a vitális kimerültséggel (r=0,32), inszomniával (r=0,3), szorongással (r=0,41) és a depressziós tünetekkel (r=0,53) pozitívan korrelált (5. és 6. ábra). Mindez kifejezi az ismerősök, munkatársak iránti bizalmatlanság, frusztráció és a negatív érzelmek, illetve szorongásos állapot közötti erős kapcsolatot, amely a jóllét csökkenéséhez, végezetül pedig testi tünetek megjelenéséhez vezethet.



5. ábra: az ellenségesség és a szorongásos tünetek kapcsolata



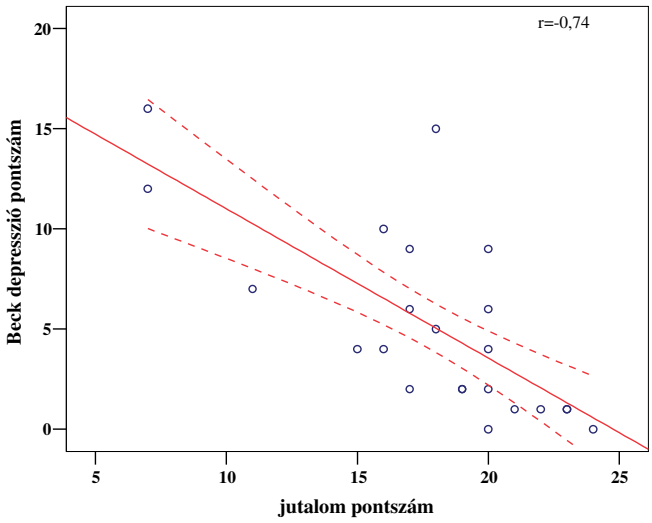
6. ábra: az ellenségesség és a depressziós tünetek kapcsolata

Egy másik fontos belső tulajdonság, az énhatékonyság a depressziós tünetekkel mutatott erős negatív korrelációt (r=-0,4). Ez könnyen érthető, hiszen a depresszió hátterében álló negatív énkép és diszfunkcionális attitűdök nem férnek össze az énhatékonyságot jellemző kognitív sémákkal, és nagyban gátolják az egyén érdekérvényesítő képességét. Az intrinzik aspiráció pontszám negatívan korrelált a szorongás és az inszomnia súlyosságával. Valószínűsíthető, hogy a belső életcélok (önmagunkkal és a környezettel való harmónia, tartós, mély kapcsolatok kiépítése, önmagunk képzése) hiánya megnöveli a szorongásos tünetek (köztük az álmatlanság) kialakulásának kockázatát. Érdekes, hogy a külső életcélok (karrier, hatalom, anyagi javak, hírnév, külső megjelenés) fokozott jelenléte nem mutatott szignifikáns kapcsolatot más pszichológiai jellemzőkkel.

A depressziós tünetek, inszomnia és vitális kimerültség szoros negatív kapcsolatban állt a fizikális és mentális életminőség dimenziókkal egyaránt. Ez megerősíti azokat a megfigyeléseket, miszerint a depressziós tünetegyüttes, amely magában foglalja a vitalitás csökkenését és az alvás zavarát, a test és lelki egészség romlásával jár. Az ellenségesség jelenléte az érzelmi szerep (r=-0,3) és hangulat (r=-0,31) dimenziókkal állt szignifikáns korrelációban. Az ellenségesség tehát elsősorban a hangulati életre hat, és nem egyszerűen rossz kedvhez vezet, hanem a negatív érzelmek által a mindennapi tevékenységek elvégzésében is korlátoz. Ugyanakkor az ellenségesség jelenléte nem járt együtt az életminőség fizikális dimenziójának romlásával.

Munkahelyi stressz

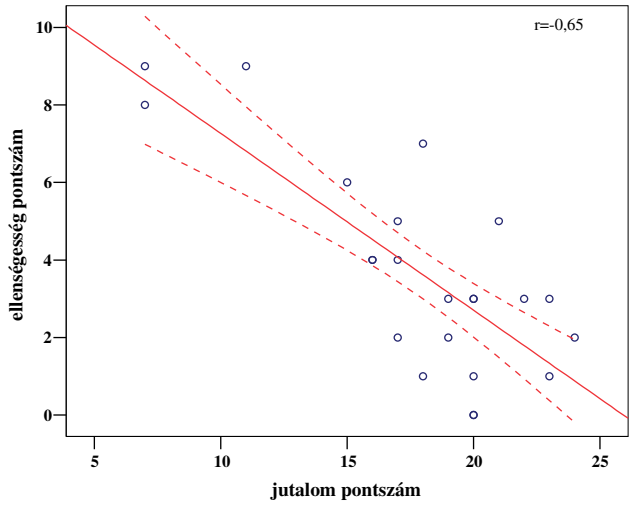
A munkahelyi stressz mértékének jellemzésére az erőfeszítés-jutalom egyensúlytalanság modellt alkalmaztuk. Az erőfeszítés skálán elért pontszám, illetve erőfeszítés-jutalom egyensúlytalanság mértéke a vitális kimerültséggel mutatott szignifikáns pozitív korrelációt (r=0,32 ill. r=0,51). Vagyis a megnövekedett munkahelyi teher fáradtsághoz, a teljesítőképesség csökkenéséhez vezet, és ha emellett a szakmai megbecsülés is hiányzik, akkor ez a hatás még erősebben jelentkezik. A munkahelyi elismerés hiánya eredményeink szerint még nagyobb jelentőséggel bír, mint a megnövekedett erőfeszítés. A jutalom erős, szignifikáns negatív korrelációt mutatott a depressziós tünetek súlyosságával (r=-0,74) és pozitív kapcsolatot mutatott a WHO jólléttel (r=0,49), vagyis a résztvevők szempontjából a megbecsülés sokkal meghatározóbb volt a hangulati zavarok és pszichés elégedettség szempontjából, mint a munkával járó megerőltetés.



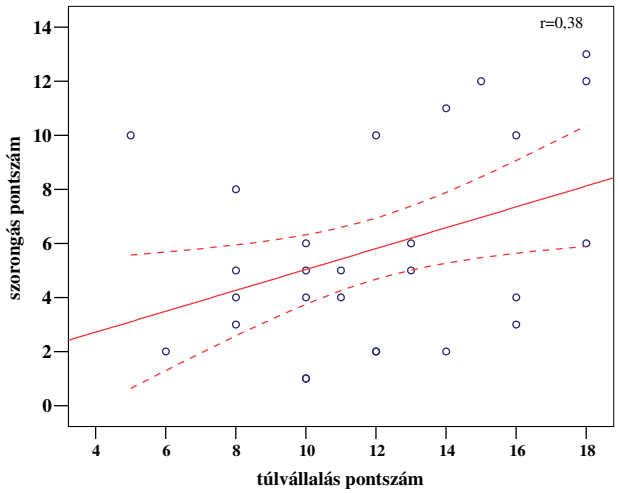
7. ábra: a munkahelyi jutalom és a depressziós tünetek közötti kapcsolat.

Az én-hatékonyság szintén szorosan összefüggött a munkahelyi jutalom mértékével (r=0,35), aminek a legvalószínűbb magyarázata, hogy a jobb én-hatékonyság jobb érdekérvényesítő képességgel is jár. További érdekes megfigyelés volt, hogy az alacsonyabb munkahelyi jutalom magasabb ellenségességgel járt együtt (r=-0,65) (8. ábra). Lehetséges tehát, hogy a munkahelyi előrelépés, magasabb fizetés, egyéb jutalmak hiánya nemcsak depressziós tünetekhez és a jóllét csökkenéséhez vezetnek, hanem ellenséges attitűdöt is kiváltanak a dolgozóban. Természetesen az is elképzelhető, hogy egy hosztilisebb munkatárs nehezebben épít ki kapcsolatokat, gyakrabban keveredik konfliktusokba, aminek következtében az illető kevesebb lehetőséghez, elismeréshez jut. Az erőfeszítés relatív

alárendelt szerepét a jutalommal szemben az is magyarázhatja, hogy a vizsgálatunkban megkérdezett megváltozott munkaképességű emberek másképpen viszonyulnak a munkával járó terhekhez, mint az egészséges dolgozók. A munkahelyi stressz harmadik összetevője, a túlvállalás mind a depressziós (r=0,43), mind a szorongásos (r=0,38) tünetekkel erős, szignifikáns kapcsolatban állt (9. ábra). Valószínű, hogy a túlvállalásból fakadó stressz, a családra, kikapcsolódásra szánt idő lecsökkenése vezet a pszichés tünetek megjelenéséhez, de nem lehet kizárni, hogy a retorziók miatti félelem miatt egy szorongó munkavállaló több terhet vesz magára.



8. ábra: a munkahelyi jutalom és ellenségesség kapcsolata



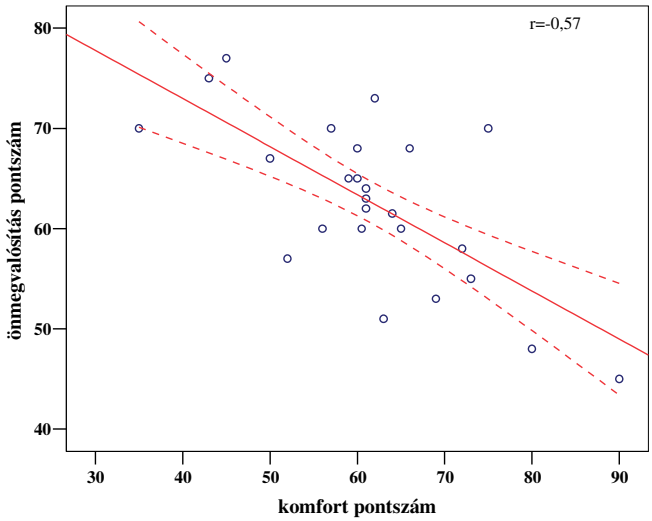
9. ábra: a túlvállalás és szorongásos tünetek kapcsolata

A jutalom pontszám a fizikális szerep korlátozódása életminőség tartománnyal állt szignifikáns korrelációban (r=0,3). A munkahelyi stressz jelenléte, elsősorban a

megbecsülés hiánya a mindennapi feladatok ellátására (vagyis magára a munka elvégzésére is) negatív hatással van, ami fizikális panaszok megjelenésére vezethető vissza. Egy alternatív magyarázat, hogy azok a munkavállalók, akik kevésbé tudják ellátni feladataikat, így munkájukban sem annyira hatékonyak, kevesebb jutalomra számíthatnak munkaadójuktól.

Motivációval kapcsolatos eredmények

A Hunt cél-motivációk közül a komfort (egészség, anyagi jóllét, nyugalom iránti igény) és az önmegvalósítás (autonómia, kreativitás, kihívás, fejlődés) alskálák erős negatív korrelációt mutattak (r=-0,57) (10. ábra). A kényelmet preferáló rehabilitált résztvevők valószínűleg nem szívesen vállalják fel a függetlenséggel, kezdeményezőkészséggel, egyedi ötletek megvalósításával járó felelősséget, munkahelyi konfliktusokat, és visszahúzódva nagyobb biztonságban érzik magukat. Ebből eredően céljaikat is kevésbé tudják megvalósítani, amit alátámaszt, hogy a komfort szoros negatív kapcsolatot mutat az énhatékonyság mértékével (r=-0,4).

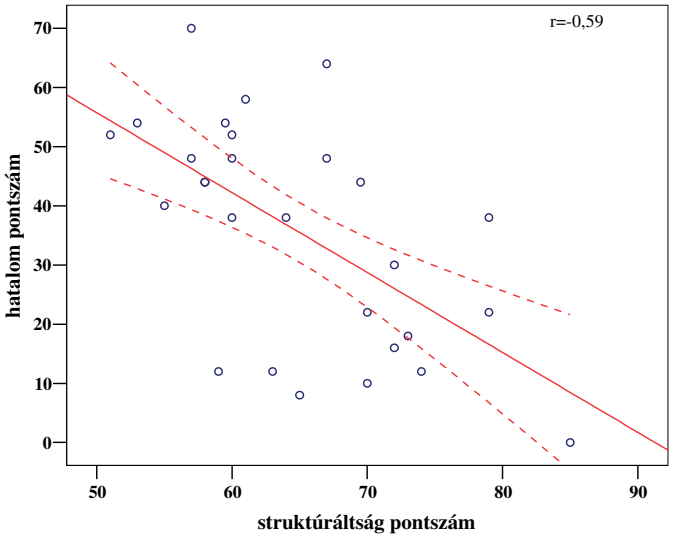


10. ábra: a komfort és önmegvalósítás közötti kapcsolat

Valószínűleg mindennek következménye, hogy a kényelem iránti preferencia alacsonyabb munkahelyi jutalommal jár (r=-0,46), hiszen egy olyan munkavállaló, aki munkáját nem látja el önállóan kevesebb jutalmazásra számíthat. Egy lehetséges alternatív magyarázat, hogy aki fontosabbnak tartja a kényelmi szempontokat, amibe az anyagi jóllét is beletartozik, annak az elvárásai is magasabb a munkahelyi javadalmazások mértékét illetően. További érdekes megfigyelés volt, hogy a kényelem iránti fokozott igény nagyon

szoros pozitív kapcsolatban állt az ellenségesség pontszámmal (r=0,56), aminek magyarázata egyelőre nem világos. A komfortot preferáló csoportban alacsonyabb vitalitást mértünk (r=-0,6) és az érzelmi okok miatti szerepcsökkenéssel szintén szoros kapcsolat állt fenn (r=-0,52). A fáradékonyság, kimerültség részben magyarázhatja, hogy ezek az emberek miért igénylik fokozottabban a kényelmet, ugyanakkor a vitalitás csökkenése nem annyira test, mint inkább hangulati tényezőkre vezethető vissza. Erre utal az is, hogy nem találtunk kapcsolatot a betegségek száma és a komfort kategóriában elért pontszám között.

Erős negatív korrelációt találtunk a strukturáltság (biztonság, kiszámítható elvárások, szabályok iránti igény) és a hatalom (mások irányításának, ellenőrzésének igénye) pontszámok között (r=-0,59) (11. ábra). Bár a két preferencia nem zárja ki egymást, a jelen vizsgálatban azok, akik fontosnak tartották a biztonság meglétét, úgy érezhették, hogy munkahelyükön az előléptetések, a vezető pozíciók betöltése növelik a kiszámíthatatlan tényezők szerepét. Ugyanakkor a hatalom skála pozitívan korrelált az én-hatékonysággal (r=0,37), vagyis aki erősebb motivációt érez, hogy mások felett befolyásra tegyen szert, az úgy érezte, hatékonyabban tudja akaratát érvényesíteni.



11. ábra: a strukturáltság és hatalom közötti kapcsolat

A kapcsolat dimenzió (csoporthoz tartozás, azonosulás, magány kerülése) erős fordított kapcsolatban állt az ego pontszámmal (elismertség, mások figyelmének felkeltése) (r=-0,41). Ennek az összefüggésnek Elképzelhető, hogy az elsősorban kapcsolatteremtést fontosnak tartó résztvevők olyan visszajelzéseket kaptak a jelenlegi vagy korábbi munkahelyi közösségüktől, hogy az esetleges kirívó, figyelemfelkeltő magatartás inkább nehezíti a beilleszkedést, legfeljebb felületes társas kapcsolatokat eredményez, de akár

konfliktusokhoz is vezethet. A közösséghez tartozás iránti fokozott igényt és mások iránt érzett bizalmat tükrözi az is, hogy a kapcsolat pontszám negatívan korrelált az ellenségességgel (r=-0,39).

A két felmérés mintájának összehasonlítása

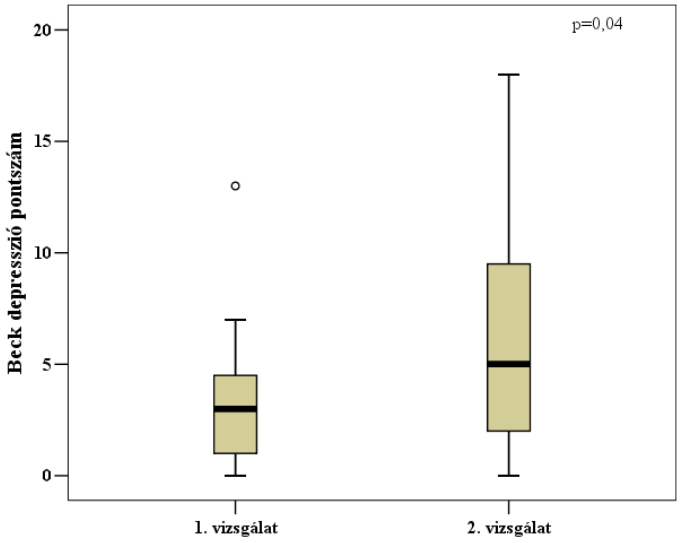
Az 8. táblázat mutatja be a két vizsgálat szocio-demográfiai jellemzőit. Nem találtunk különbséget életkorban, míg a második felmérésben kisebb volt a férfiak aránya, a résztvevők alacsonyabb végzettséggel rendelkeztek, valamint magasabb volt az elváltak és özvegyek aránya, mint az első vizsgálatban. Az anyagi helyzet megítélésében nem találtunk különbséget a két vizsgálat között.

	1. vizsgálat	**2. vizsgálat**	**p**
Életkor, év (átlag+/-SD)	49,6+/-10	51,8+/-9	0,64
Férfi, %	37%	21,1%	0,16
Végzettség, %:			0,12
- **8 általános vagy kevesebb**	14,8	36,8	
- **szakmunkás**	33,3	23,7	
- **érettségi**	33,3	34,2	
- **főiskola, egyetem**	18,5	5,3	
Családi állapot, %			0,07
- **nőtlen, hajadon**	14,8	13,2	
- **házas**	66,7	36,8	
- **élettárs**	7,4	13,2	
- **elvált**	11,1	21,1	
- **özvegy**	0	15,8	

8. táblázat: a két vizsgálat szocio-demográfiai jellemzőinek összehasonlítása

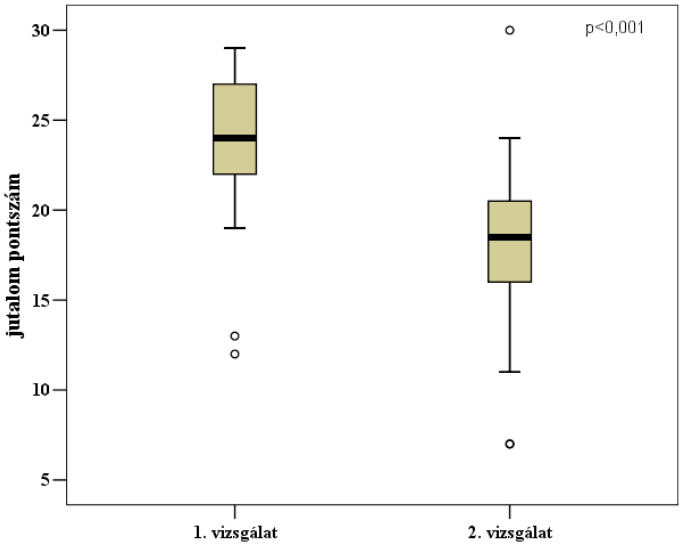
Az egyes életminőség tartományokban nem találtunk jelentős eltérést a két vizsgálat között. A fizikális tartományokban és a vitális kimerültség pontszámban a második felmérés résztvevői rosszabb eredményt értek el, de a különbség kis mértékű volt. A pszichológiai

jellemzők közül a második felmérés során szignifikánsan magasabb volt a depressziós tünetek előfordulása, mint az első felmérés során (12. ábra).



12. ábra: a két vizsgálatban mért Beck depresszió pontszám

További jelentős különbség volt, hogy a második felmérésben résztvevők által érzékelt munkahelyi stressz mértéke szignifikánsan magasabb volt, mint az első felmérésben, ami a jutalomban mérhető eltérésre volt visszavezethető (13. ábra).



13. ábra: a két vizsgálatban mért munkahelyi jutalom pontszám

1.4.2. A megváltozott munkaképességű munkavállalók testi-lelki egészsége

A középkorú generáció munkavállalásának problematikája

A Napraforgó segítségével munkát találó munkavállalók jelentős része középkorú, ennél fogva kutatásunk során elsősorban ennek a generációnak a problémái és szempontjai jelennek meg eredményeinkben. A középkorú generáción belül is jelentős számmal vannak olyan munkavállalók mintánkban, akiket néhány év választ csak el a korengedményes nyugdíjkorhatártól.

A többséget jelentő 50-es években született munkavállalóknak tehát már kevesebb, mint 10 évük van hátra a nyugdíjkorhatárig, ugyanakkor tanulmányaikat és szakképesítéseiket még az előző rendszerben szerezték és egy teljesen más gazdasági rendszerben szocializálódtak. A rendszerváltozásnak nevezett átmenet legtöbbjüknek óriási megpróbáltatást jelentett és már ebben az időszakban több-kevesebb sikerrel meg kellett küzdeniük az állás elvesztésének kihívásával és a munkakeresés próbatételével.

A korábbi folyamat által érintett munkavállalók egészségének alakulása természetesen nem tekinthető ettől függetlennek. Interjúalanyaink számos esetben olyan betegségekkel küszködnek, amelyeknek kialakulása hosszabb időt vesz igénybe és összefüggésbe hozható a megemelkedett stressz szinttel és szorongással. Ilyen betegségeknek tekinthetjük a magas vérnyomás betegségeket, a szívinfarktusokat, agyi eseményeket és a rákos megbetegedéseket. Az általunk megismert élettörténetekben tehát kölcsönös egymásra hatását figyelhettük meg a munkavégzési lehetőségeknek és az egészségi állapot változásának. Az 50-es éveiket taposó, megroppant egészségi állapotban lévő munkavállalók elhelyezkedési esélyei egészen lehangolóan kedvezőtlenek.

Nemi különbségek a rehabilitáció szempontjából

A Napraforgó megváltozott munkaképességű munkavállalói között figyelemreméltó túlsúlyban vannak a női munkavállalók. Természetesen ebből rendkívül nehéz következtetéseket levonni arra nézve, hogy miért találunk ilyen kevés férfit a reintegrációs folyamatban. Elképzelhető, hogy kevesebb megváltozott munkaképességű férfi keres munkát, de az is felmerülhet talán, hogy az 50-es éveikben járó megváltozott munkaképességű férfiak jelentős része talán már nincs is az élők sorában. Mindezek jelenlegi kutatásunk során csak feltételezések maradnak ugyanakkor érdekes tendenciák

figyelhetőek meg azokkal a megváltozott munkaképességű hölgyekkel kapcsolatban, akik válaszoltak kérdéseinkre.

A munka világába vezető útjukat újra megtalálni kívánó hölgyek közül jelentős számban találunk olyanokat, akik úgy érzik, hogy az ő kezükben van a családjuk sorsa, esetleg új családot alapítottak. Az ő lélekjelenlétüknek és életerejüknek köszönhető gyakran egész családok talpon maradása és nem ritka, hogy gyermekeik és unokáik egzisztenciáját is ők biztosítják. Talán éppen a családért való küzdelem adja az erőt az ő számukra és árulkodó az a jelenség is, hogy a Napraforgónál munkát kereső férfiak egy jelentős része a feleségével együtt vagy a feleségén keresztül jutott el a szervezethez. Mindezek az összefüggések már előrevetítik következő témánkat, ami arra utal, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállalók reintegrációját valójában csak személyes élettörténeteik ismeretében tudjuk megérteni, sőt az egyéni élettörténetek mögött kiemelkedően fontos a családi történetek mintázata.

A családi történetek mintázata

A munkavállalással és egészséggel kapcsolatos történetek és döntések jellemzően nem egyéni, hanem családi történetek, családi összefogások és családi széthullások történetei. Egy munkahely elveszítésével vagy egy megbetegedéssel jellemzően nem egyedül kell megküzdenie egy embernek, hanem egy teljes családi rendszertől kíván rugalmas alkalmazkodást, elfogadást vagy megküzdést. Ez megjelenhet egy-egy kényszerű vagy vágyott költözésben illetve egészen újszerű munkavállalási módokban (pl. vállalkozás) és az életstílushoz, életmódhoz kapcsolódó jelentős változásokban is.

A kutatásunk során készített interjúkban több példát is találtunk arra nézve, amikor a munkanélküliséget valamilyen vállalkozással, gyakran kényszervállalkozással igyekeztek a családok orvosolni, illetve találkoztunk olyan esetekkel is, amikor egzisztenciális problémák megoldását a vidékre költözéstől és gazdálkodástól remélték. A különböző változásokat egy-egy családtag kezdeményezi és természetesen nem mindenki számára egyaránt vonzóak ezek a megoldások. Egyéni habitusból kifolyólag például van, aki nem tudja elviselni a vállalkozással járó bizonytalanságot és az egyes költözések szempontjából különböző fontosságot tulajdonítanak a családtagok közelségének.

A munkaképesség és egészség változásán túlmutató egyéni élettörténeteknek rendkívüli fontos keretét adja tehát a családi kapcsolatok alakulása. Érdekes módon a munkaképesség megváltozása során rendkívül gyakran találkozunk valamilyen jelentős

változással a családi kapcsolatok területen is. Ez nagyon gyakran éppen a párkapcsolat, házasság felbomlását jelenti, amely több esetben a házastárs elhalálozása miatt következett be. Ugyanakkor több példát találunk olyan családi eseményekre, amikor hosszabb ideje válságban lévő kapcsolatokat lezárva új fejezetet indítanak a megváltozott munkaképességű munkavállalók életükben vagy akár új élettársi kapcsolatok érnek be életre szóló elkötelezettséggé. A következő idézetekben ezekre a családi eseményekre kapunk példákat:

„Majd 2000-ben elváltam. 2000-ben ide Paksról visszajöttem a gyerekeimmel tehát a fiam, lányommal. És akkor úgy keresgettem, hogy valami kellene, ami plusz pénzt hoz a konyhára, hogy a gyerekekkel úgy meg tudjunk élni. Fenn tudjuk tartani a nem lakást, mert házban lakunk pillanatnyilag, hogy azért legyen pénz."

„Hát az inkább családi volt. Az inkább családi volt, mert hát elég furcsa lányom van, akivel nem tartom a kapcsolatot, illetve jobban mondva ő nem tartja velem a kapcsolatot és én közben elváltam."

„Nem. Semmi. Kapcsolataimban nem. Hát kapcsolataim úgy, hogy hát a férjem, mikor meghalt, én nekem azóta nem, ez két éve történt és nem is érzem úgy, hogy másik kapcsolat kellene. Nem."

„- Tehát akkor most egyedül van?
-Nem, van egy élettársam.
-De a korábbi családjától akkor?
-Igen. Holott az unokámat én neveltem 9,5 évig, csecsemő kora óta.
-És vele sem?
-Vele sem, mert a lányom nem engedi. Úgyhogy, de ez se készített ki különben annyira."

A munkaképességhez kapcsolódó jelentős munkaképesség csökkenés kapcsán tudatosulhatnak a családtagok hozzáállására vonatkozó tanulságok, amelyek rendkívül fontos életre szóló döntéseket is megalapozhatnak:

„Persze, de ezen sokkal jobban túltettem magam. Ez érdekes, ezt furcsa így hallani, de sikerült túltennem magam rajta. És azt mondtam, most már egyedül vagyok, magam ura vagyok. Eddig mindig az volt, tudja, hogy mindig másokon segíteni. És saját magamat úgy hagytam, úgy félreraktam magam, mert mindig mások voltak az elsők. És akkor azt mondtam, hogy na most innentől kezdve szó sem lehet róla. Most én vagyok az első és akkor másokon lehet segíteni."

A családi kapcsolatok átalakulása jelentős tehertétel lehet tehát és mindenképpen figyelemre méltó, hogy a megoldandó problémák nem csak a megváltozott munkaképességű munkavállalók saját házasságában jelentkeznek, hanem az ő gyermekeik életében is jelentősek. A megváltozott munkaképességű munkavállalók gyakran számolnak be arról, hogy gyermekeik válások után egyedül nevelik gyermekeiket, esetleg munkanélkülivé válnak és csak szüleik segítségével támogatásával tudják egzisztenciájukat biztosítani. Megroppan egészségük és nehéz élethelyzetük ellenére ezekben az esetekben is igyekeznek segíteni. A családi összetartás jelentős hajtóerő, a halmozottan megjelenő problémák szinte feldolgozhatatlanok, mégis sok esetben éppen ez ad erőt a talpra állásra, az újbóli munkába álláshoz szükséges sokszor emberfeletti energiák mozgósításához.

Élettörténetek

Egy-egy személyes élettörténet és az egyes munkavállalási próbálkozások szempontjából alapvető jelentőségű megértenünk a háttérben meghúzódó családi történeteket. Ezek jelentős mértékben hatnak, mintegy a munkavállalás mozgatórugóiként.

Ennek ellenére természetesen tévedés lenne kizárólagos jelentőséget tulajdonítanunk a családi viszonyrendszernek, hiszen kiemelkedő fontosságúak az egyéni élettörténeteknek azok az aspektusai is amelynek során a megváltozott munkaképességű munkavállalók sajátos, személyes értelmezést adnak eddigi fontos életeseményeiknek és a velük való megküzdéseiknek, erőfeszítéseiknek.

A munkavállalási rehabilitáció szempontjából kiemelkedő jelentőségű, hogy a munkavállalók milyen értelmezést adnak eddigi élettörténetük azon eseményeinek, amikor elveszítették munkájukat.

> *„Hát éltem a múlt rendszer, mostani fiatalok szerint a múlt rendszerben még. És nekem mindent újra kellett értékelni. De sikerült, tehát magamról annyit tudok mondani, hogy én minden akadályt eddig úgy érzem, hogy sikeresen vettem… De hát most már nem igazán, nem tudom most. Hát szóval akkor utak szervezésével foglalkoztam, szóval azért mondom, hogy ilyen nagy túlélőnek gondolom magamat, az is vagyok szerintem."*

Munkavállalói identitás

A munkavállalással kapcsolatos nehéz élethelyzetekben tanúsított magatartásuk, helytállásuk vagy kudarcuk alapján a munkavállalással kapcsolatos egyéni identitás tudatot alakítanak ki magukban.

„Én ilyen vagyok. Őszinte vagyok. Én mindig, világ életemben ilyen voltam. Ilyenre tanítottam a családomat is és büszke vagyok a családomra, hogy egyben vannak. Én, saját kezűleg neveltem, az én akaratomra voltak, segítségemre voltak, meg támaszomra voltak, amikor még kelletett, akkor segítettem őket, hogy tanulni, tanulni, tanulni és tanulni. Mert ez sokat jelent. Én nem tudtam, szülők nélkül nőttem föl… És így elvesztettem őket nagyon korán, 1970 óta dolgozom. És ez mind munkában. Soha nem volt egyetlen napom, hogy az üres lett volna, vagy hiányoztam volna valahonnan. Én nekem azóta igazolva van minden napom, 70 óta. Azóta dolgozom, és még fiatalon dolgoztam."

A munkába való reintegráció legpozitívabb eredményeivel azokban az esetekben találkozhatunk, amikor az érintett munkavállaló önbizalmat erősítő sikerként élte meg a korábbi évtizedek eseményeit (például a rendszerváltozás megrázkódtatásait). A túlélés és megküzdés érdekében képes levetkőzni gátlásait, olyan munkát végezni, amelyet korábban elképzelhetetlennek tartott annak érdekében, hogy a családját fenntartsa.

„Nincsen. Hanem teszek róla, hogy legyen. Családnak a nem használt dolgait, meg ilyen dolgokat ki szoktam vinni a piacra és most annak a segítségével tudunk lenni, hogy legyen biztonságban a gyermek, aki velünk van és a család, aki körülöttünk van, meg önmagunk…

„Igen. Vettem egy bérletet és még van olyan is, volt olyan is az elmúlt időben, ami felkutatja a lelkivilágomat, akkor azt is elmondom, hogy nem tudtunk mit cselekedni, azt is be kellett iktatnunk, mivel, hogy nem volt időtöltésünk, nem tudtuk munkában eltölteni az időt, és a pénzre menni kellett, soha az életünkben csináltunk olyat, hogy ami másnak fölösleges, az nekünk jól jöhet. És megtettük azt a lépést, amit sajnos látunk nap, mint nap, nem olyan emberek, tőlünk műveltebbek, tanultabbak, nagyobbról leesettek, ott vannak az utcán. És mikor van a lomtalanítás, akkor szépen odamennek és amire szüksége van, ami eladható, ami fém, ami olyan, azt összeszedi és abból próbál megélni. Ez a mai világban sajnos, mondjam, hogy mint a hangyák, annyian vagyunk? És ami rajtam van, az is onnan van. Ami a páromon van, az is onnan van. A fölső ruházatom, olyan bundám van, hogy valaki azt hiszi milliomos vagyok. Ezt komolyan mondom, vörös róka. Ami rajtam van, az is az. Ezeket a szép dolgokat, van mosógép, van nagy helyiség, ami külön áll, megszárítom, megtisztálom. A javításra valókat ajándékba adom oda. Még a játékokat is összeszedem. Most éppen avval szorgoskodtam, mielőtt idejöttem, hogy jön a karácsony, ha valaki szükségét leli egy kabátra, akkor jutányos áron odaadom. Ha tudom, hogy van gyerek, akkor odaadok neki egy játékot is vagy valami. Ezért szorgoskodtam még most otthon is."

A nehéz élethelyzetek sikeres megoldása erőt, önbizalmat adhat a későbbi megpróbáltatásokkal való megküzdéshez, hiszen felidézhetőek azok az emlékek melyek szerint sikerült akár egyedül feltápászkodni nehéz élethelyzetekből:

> *„olyan 40 éves koromban egy hétre bementem a kórházba egy állapot felmérésre. És engem úgy engedtek ki, hogy hát mellékvese túltengés, szívkamra nagyobbodás, meszesedés, zsírosodás, ilyen-olyan problémák. Én akkor komolyan mondom olyan depibe estem, hogy mondjuk kb. olyan 3 hónap, amire saját magam ki tudtam lábalni. Szintén abból az időből… És érdekes módon ezekről a depis időkről semmi emlékem nincs. Semmire nem tudok visszaemlékezni, hogy akkor mi történt. Tehát nem tudom, hogy ez normális vagy másnál is így van-e a depresszió. Lényeg az, hogy segítség nélkül mind a kettőből így kijöttem. Maga a betegségem miatt. Végül is azt mondtam, hogy hát az élet megy tovább, tehát meg kell oldanom ezt is. Mint egy feladat, úgy kezeltem. Megvolt a megoldás, hogy ezen túl kell lennem. És hát úgy érzem, hogy túl vagyok rajta. Főleg most, hogy tényleg már azért értelme is van azért úgy a dolgoknak."*

Megváltozott munkaképességű munkavállalók identitása

A munkába való reintegráció szempontjából rendkívül pozitív hatása van annak, ha valaki önmagáról egy „erős túlélő" identitást alakított ki, ugyanakkor természetesen ez csak kevés munkavállaló esetében valósul meg a fentebb bemutatott módon.

A megváltozott munkaképességű munkavállalók identitásának megváltozására ugyanakkor mindenképp sor kerül, hiszen a munkaképesség csökkenéssel való szembenézés eredményeként mindenképen változik identitásuk is. Mindezt az identitásváltozást egyszerre befolyásolja a saját önértékelés változása és a környezet attitűdjei által gyakorolt hatás.

Kutatásunk során úgy találtuk, hogy a vezetői elvárások teljesítmény szempontjából nagyon hasonlóak azokhoz az elvárásokhoz, amelyeket a vezetők a teljesen egészséges munkavállalókkal szemben támasztanak. Mindez pozitív hatással van a megváltozott munkaképességűek önképére és identitására, ugyanakkor gyakran számolnak be arról a munkavállalók, hogy vezetőik részéről mégis éreznek egyfajta lekezelő attitűdöt, valamiféle nehezen leírható megkülönböztetést. Ez leginkább azoknál a szervezeteknél érvényesül, ahol nagyobb számban dolgoznak megváltozott munkaképességű munkavállalók, amely gyakran egybeesik a generációs különbségek választóvonalával is. Mindennek hatására kialakul az önértelmezésnek egy „ők és mi" struktúrája, mely egyfajta önvédelemként is felfogható, ugyanakkor erőteljese méltánytalanság érzéssel jár együtt és az önbecsülését folyamatosan erodáló tényezőként van jelen.

„Igen, mi aztán elneveztük magunkat, hogy nem napraforgósok vagyunk, hanem szofisok . Szóval ez érdekes dolog és hogy mondjam, szóval, ez például egy konkrét példában meglátszott, abban, hogy ugyanazt a teljesítményt követelte, mint az ott dolgozó, fiatal, egészséges embertől. Ez az egyik. Na most hát néha elég furcsa módon szólt be az idősebb embereknek és valahogy úgy tartózkodott tőlük. Szóval mintha olyan mások lennénk, mert mi rokkantnyugdíjasok vagyunk. Volt egy olyan, hogy behívtak túlórázni, bementünk, elfelejtettek szólni, hogy ne a raktáron keresztül menjünk, hanem az irodán. Hát az egyik kolleganő előttem egy 10 perccel beriasztotta a raktárat, én voltam a második, aki beriasztottam a raktárat. Hát nem figyeltük, ilyen pici apró piros villogó, nem tűnt, mint a pavlov kutyája, aztán megszokásból. És roppant érdekes volt, mert utána, na ez a sok hülye. Na most ez által én nem vagyok hülye, meg hát én azért soha nem éltem vissza azzal, hogy én nekem diplomám van. De lehet, hogy ott egy-két embernél magasabb végzettséggel rendelkezem. De ezt én soha senkivel nem is éreztettem, és nem is akarom éreztetni. Mert nekem volt rá lehetőségem, ezt akartam csinálni, kész, ez egy dolog."

Érdekes módon azokban a szervezetekben ahol alapvetően egyedüliként dolgozik egy megváltozott munkaképességű munkavállaló az identitásváltozásnak ezt az irányát nem tudtuk azonosítani, feltehetően annak köszönhetően, hogy a fentiekben bemutatott csoportdinamikai folyamatokra ilyen esetekben nem kerülhet sor.

A Napraforgó egyik legjelentősebb innovációja ugyanakkor éppen a Munkacsoport módszer, mely a megváltozott munkaképességű munkavállalók integrációját csoportos formában valósítja meg. A Munkacsoport módszer az egymással szembeni támogató attitűdökre és egymás hiányosságainak kiegészítésére épít.

Kutatásaink eredményei alapján mégis hangsúlyoznunk kell azokat a jelenségeket és folyamatokat, amelyek a Munkacsoport módszer esetén sajnos jelentősebb kockázatot jelentenek, mint az egyéni reintegráció esetén. Úgy találtuk, hogy bizonyos esetekben éppen ellenkező hatások érvényesülnek, mint amelyet a munkacsoport módszer megcéloz. Ahelyett, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállalók egymás hiányosságait betöltve és kipótolva a külvilág számára ép munkaképességű csoportként jelennének meg, a megváltozott munkaképességűek bizonyos esetekben éppen attól szenvednek, hogy csoportos jelenlétükből kifolyólag az egyes személyekhez kötődő negatív attitűdök, tapasztalatok átragadnak minden megváltozott munkaképességű munkavállalóra és általános negatív attitűddé válnak velük szemben.

Úgy gondoljuk, hogy ezeknek a negatív attitűdöknek és sztereotípiáknak a kialakulásában jelentős szerepet játszhat az ugyanolyan munkát végző, kvázi egészséges munkavállalók énvédelme. Ezzel egyidejűleg fontosnak tartjuk további vizsgálatok segítségével alaposan feltárni, hogy a Munkacsoport módszer előnyei milyen kontextusban és alkalmazási feltételek esetén haladják meg az alkalmazásával kapcsolatban felmerülő kockázatokat és esetleges negatívumokat.

Testi-lelki egészség és munkaképesség

A különböző test-lelki megbetegedések és a munkaképesség kapcsolata rendkívül összetett problémakör és számos szempontból csak egyedileg, az egyes ember élettörténetében és családi kapcsolataiban értelmezhető. Előfordulhat olyan helyzet, hogy az egyes testi betegségek megjelenése, felgyülemlése egyáltalán nem jelentkezik munkaképesség csökkenésként. Ez egyrészt magyarázható a betegségtudat elleni küzdelemmel elutasítással és azzal a törekvéssel, hogy a munkavállaló ne szenvedjen el ebből kifolyólag sérülést önbecsülésében, képes legyen fenntartani korábbi önképét. Ezek a munkavállalók céljaik elérése érdekében elzárkóznak a rokkantnyugdíjassá való nyilvánítástól, nem is élnek az ebből fakadó lehetséges előnyökkel.

Bizonyos esetekben, például kisebb jelentőségű megbetegedések esetén ez pozitív eredménnyel járhat, az aktív életvitel segítheti őket a mielőbbi gyógyulásban. Ugyanakkor több esetben felmerül annak a lehetősége, hogy a megfelelő kezelés elodázása, a betegséggel és a munkaképesség csökkenéssel való őszinte szembenézés hiánya, további egészségkárosodást eredményez és hosszú távon tovább rontja a munkaképességet és a sikeres munkavállalás esélyeit.

Kutatásunk eredményei azt mutatják, hogy a magyar munkavállalók nagyon gyakran csak akkor néznek szembe a betegségeikkel, ha ez már semmilyen módon nem kerülhető el. További gyakori példának tekinthetőek azok az esetek, amikor a munkahely elvesztéséből fakadó egzisztenciális bizonytalanság készteti arra a munkavállalókat, hogy igyekezzenek maximálisan kihasználni az egészségügy állapotukhoz köthető szociális előnyöket. Nagyon gyakran csak ekkor kerül sor az egészségi állapot alapos felmérésére és a rokkantnyugdíjazási folyamat megindítására.

Testi-lelki megbetegedések és munkaképesség csökkenés

A munkavállalók megbetegedéseihez kapcsolódó munkaképesség csökkenéssel kapcsolatban bizonyos esetekben kevés konkrétumot ismerünk meg. Ebből arra következtethetünk, hogy a legtöbb munkavállaló önmaga sincs egészében tisztába azzal, hogyan befolyásolja munkavégzését betegsége. Nem tudnak pontosan nyilatkozni abban kapcsolatban, hogy melyek azok a tevékenységek amelyeket el tudnak végezni és melyek azok, amelyeket negatívan érintett az egészségi állapotuk.

Leggyakrabban olyan általános válaszokat kaptunk ezekre a kérdések, amelyek elsősorban valamilyen fizikai korlátra vonatkoztak, például arra, hogy a munkavállaló nem tud emelni. Úgy tűnik a betegségeknek ez egy olyan aspektusa, amelyről a legkisebb problémát jelenti, hogy másokkal beszéljenek.

„Hát nekem nem kell nehezeket emelgetni meg ilyesmi. Tehát azt a fiúk csinálják, tehát valami nehezet odébb kell vinni, akkor természetesen ez nem kérdés."

„mellette van még nekem egy csípőkopásom, úgy hogy nekem az a gondom, hogy én a városba nem tudok bemenni dolgozni, fizikai munkát nem tudok elvállalni"

„Fizikailag ugye egyáltalán nem, nem kell cipelnem, nem kell emelnem, nem kell lépcsőznöm."

„14 és fél éve vagyok allergiás, és nem nagyon tudok fizikai munkát végezni ez által, mert hát nem nagyon tudok gyalogolni, meg emelni, mert hát eléggé fulladok."

„Szóval most nem tudom azt csinálni, hogy leülök és ott ülök, például festegetek, mert nem bírja a hátam, nem bírja a derekam, meg nem bírja a karom, mert sajnos ez gyenge maradt. Úgyhogy ez megmaradt, ez nem. Mert próbálkoztam volna még, hogy mit tudom én másik 4 órás ilyen adminisztratív munkát, de hát ilyen nincs."

A megbetegedések egy kisebbik része olyan fizikai károsodással jár, amelynek a szellemi képességek csökkent működése is következménye. Ilyennek tekinthetjük például az agyi ér eseményeket, ahol például a beszédképesség csökkenésnek és memóriazavarnak egyértelmű biológiai okai vannak és ezek a pszichés következmények nélkül is magyarázhatóak. A munkavállalók ezekről a munkaképesség csökkenésekről is viszonylag problémamentesen tudnak beszélni és a munkavállalásnak köszönhetően jelentős javulásról számolnak be azok, akik lehetőséget kapnak az újrakezdésre a munka világában.

„Igen, de jó irányba. Szóval éltem, azért mondom csak az agy részen tudok visszajönni, hogy nagyon feledékeny lettem. Szóval mikor volt ez a dolog nekem, ugye hát ez

nagyon komolyan tűnt és hát ugye annyira komoly, hogy azt mondták az orvosok, ők se tudják, ebből lesz-e valami meg hogy mi lesz a kilátásom. És nagyon sok mindent elfelejtek. És most ahogy dolgozik az agyam, ugye hogy jár, mert ugye oda kell figyelni, hogy mit csinálok, nagyon kell koncentrálni. És észrevettem saját magam, hogy sokkal jobb, és visszaemlékszem dolgokra, amikre azt mondom, úristen, te hülye vagy mari, sokszor komolyan mondtam magamnak, mert egyszerűen nem tudtam, hogy mit csináltam nem tudtam, hogy mit hova tettem meg merre tettem. És mondtam, hogy nem, hát ilyen hülye nem lehetek. És most valahogy …nem kell ahhoz gondolkodnom, hogy úristen hova tehettem."

Az általunk készített interjúk alapján ugyanakkor megállapíthatjuk, hogy a munkaképesség csökkenés legjelentősebb dimenziója a munkavállalók többségének esetében pszichés jellegű. Nagyon gyakran a fiziológia jellegű megbetegedések következményeinél akár sokkal súlyosabbak az ezek elfogadásának nehézségeiből következő pszichés problémák.

„Annyit eszembe van, hogy egyszerűen nem tudom feldolgozni. Mondta ő is, hogy nem. Valami olyan kis valami bánt, mindjárt az, hogy miért kellett így történnie, nem az, hogy pont nekem, hanem hogy miért. Nem tudom. Egyszerűen nem tudom elfogadni, hogy nem tudom úgy csinálni, azt csinálni, mint ugye az előtt. Hát ha csak arra megyek vissza, hogy 13 kg az unokám. Hát nem tudom 5 percig fogni a gyereket, még addig se, mert annyira leszakad a kezem, mert beteg."

„Nem, hát mondjuk inkább fizikálisan viselt meg. Meg hát ugye amikor kiderült ugye, hogy rákos betegségem van, a rákos betegség ugye az mindenkit megvisel. Szóval lelkileg is meg fizikálisan is mindenkit. Hát mikor azt mondta az orvos, én azt mondtam, hogy az kizárt dolog, hát én nekem nem. Szóval az egész családba ilyen nem volt, hát nem létezik, hogy én nekem meg mitől. De mikor ugye kimutatta a szövettan, hogy de bizony, de bizony rosszindulatú, na akkor jött az, hogy na most akkor 2 hét vége."

A munkavégzés pszichés jellegű korlátaival kapcsolatban viszont rendkívül jelentősek az önismeret hiányosságok, az erről való nyílt beszéd lehetőség rendkívül korlátozott, hiszen a legtöbb magyarországi munkavállalóban a pszichés megbetegedésekről való beszéd szégyenérzetet kelt.

„Sokszor hazajövök és csak leülök és mondja a férjem, nagyon elfáradtam? Nem is az, hogy elfáradtam, csak olyan üresség van bennem. Hogy miért azt úgy nagyon nem tudom megmondani. Olyan szomorúság van rajtam, hogy aztán az ebből adódik-e vagy mi a szösz a

jó ég tudja. Nem tudom, de sokszor, nagyon sokszor rám tör. Már magamban azon gondolkodtam, hogy depis vagy mi a szösz, hogy elkap ez a…"

.

A megváltozott munkaképességű munkavállalók munkaképességével kapcsolatos további rendkívül összetett és bonyolult aspektus az egészségi állapot rendkívül gyakori változása (romlása vagy javulása), akár időjárástól vagy pszichés hatásoktól függő ingadozása.

Az egészségi állapotnak ez a dinamikája a munkavállalók számára és a munkaadók számára is jelentős teher és megnehezíti a kiszámítható munkavállalást. Míg a munkaadók egy része a megváltozott munkaképességűektől a stabilitást várja el, addig számolniuk kell azzal, hogy a betegségek (pl. időjárásváltozás hatására) bekövetkező változékonysága miatt csak bizonyos mértékig kiszámítható munkavégzési képességük.

„…nekem befolyásolja a munkámat, szóval elég, hogy mondjam, vannak olyan napok, amikor ugyanúgy pörgök, ugyanúgy csinálom, mint hogyha semmi nem lenne. de vannak olyan napok, amikor nem tudok úgy fogni, nem tudok úgy mozogni, és az már visszafog egy kicsit."

„Van ilyen fejfájásos időszakom is, frontos, meg mit tudom én, ilyen migrénes fejfájás, most már ritkábban, de azért el-el kap. És akkor látják az emberen a kollégák, hogyha na, valami baj van. És akkor mit tudom én, szóval nem közösítik ki, hogy, hanem kérsz gyógyszert vagy hozzak egy pohár vizet, ilyen apróságok, de azért az sokat jelent az embernek, ha olyan ramatyul van."

„Az állapotomtól függően vannak aztán olyan időszakok, amikor minden itt van együtt, aminek vége van, nem vége van, hanem elágazik. Hát nekem is vannak ilyen időpontjaim, hogy van amikor nagyon strapabíró vagyok, és van például most, amikor sokat olvastam nem megfelelő szemüveggel, nekem most még a szemem is fáj. Ilyen fáradság jönnek…"

Természetesen ez a változékonyság a munkavállalók számára is rendkívül megterhelő, hiszen egy jobb periódus után a gyógyuláshoz kapcsolódó reményeik szertefoszlanak és a munkaképesség romlás hamar elkeseredetté teheti őket. Rendkívül fontos az ingadozások elfogadása és megerősödésük az állandó újrakezdésben. Különösen fontos, hogy egészségük ingadozását ne szégyenként kezeljék, hanem olyan adottságként amelyről fontos, hogy transzparens módon tájékoztassák munkaadójukat.

Kutatásunk alapján sajnos úgy tűnik, hogy a témáról való beszélgetést se a munkáltató se a munkavállaló nem keresi, ezzel a hiányossággal kapcsolatban a rutintalanság és a témakör kényessége is meghatározó lehet. Általánosnak tekinthető, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállalót a nehezebb fizikai munkafeladatoktól és a legintenzívebb munkaidőszakoktól igyekszenek megkímélni. Ugyanakkor mindez gyakran nem transzparensen történik, kölcsönös feltételezések mentén zajlik és elmarad az igények és elvárások kölcsönös átbeszélése.

„Megbecsültek, ott is jó viszonyom volt a kolleganőmmel, nagyon. Sőt csodálkoztak, hogy mint főiskolai végzettségű ember miért megyek pénztárosnak. Hogy elfogadom azt az állást, a pénztárosi állást. Én szerintem a mai világban már úgy van az ember, hogy nem az iskolai végzettséget kell nézni, hanem azt, hogy kapok-e munkát vagy sem. Ez az én véleményem. És azt hiszem, hogy az ember nagyon örülhet és nagyon megbecsülheti, ha van munkája. Mert az nagyon fontos."

A negatív tendenciák ellenére úgy tűnik, hogy az egyéni munkaképesség csökkenések és preferenciák nyílt megbeszélése mind a munkavállaló, mind a munkáltató számára kedvező következményekkel jár.

„És akkor kimentem szóltam, hogy tegyenek el, mert csak lassítom a dolgokat. És akkor semmi hátrányom nem volt belőle, meg megjegyzés vagy valami, akkor tettek olyan helyre, ahol meg tudtam azt csinálni, amibe aztán jól éreztem magam. Mert így csak ideg az ember, hogy a francba nem tudom megcsinálni."

A munkaképességbe történő egyéni befektetés

A megváltozott munkaképességű munkavállalók munkaképessége dinamikusan változó jelleget ölt tehát, melyben a személyes állapot javulása és romlása sokszor az egyéni döntésektől és viselkedéstől függetlenül alakul, ugyanakkor egyértelműen megállapítható, hogy az egyéni választások, a munkavégzés nagyon sok esetben pozitív irányba terelheti ezt a folyamatot. Az egyik legfontosabb momentumként azt emelhetjük ki, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállalók elhiszik-e, hogy érdemes tenniük, érdemes befektetniük a saját egészségükbe. Ez alatt azt a meggyőződést értjük tehát, amely értelmesnek találják az egyéni erőfeszítéseket, akár pénzügyi áldozatokat és bíznak abban, hogy ezek a jövőre nézve pozitív hatással lesznek rájuk. Fontos kérdés tehát, hogy tudatosan mit tesznek a

kompetenciák fejlesztése érdekében. Ilyen lehet például egy jó szemüvegbe való beruházás, amely a számítógéppel végzett munkában növeli a munkaképesség értékét. Kutatásunk során rendkívül nagy egyéni eltéréseket találtunk ebben a tekintetben, hiszen főleg egzisztenciálisan kiszolgáltatott helyzetben nagyon nagy a bizonytalanság azzal kapcsolatban hogy megéri-e egy ilyen beruházás. Példaként nézzük meg tehát a jó minőségű szemüveg csináltatásának esetét, amely rendkívül jelentős kiadást jelenthet a munkavállalók számára, ugyanakkor az egészség, munkaképesség szempontjából is rendkívül jelentős hatása van.

> *„Ezeket mind azért kell mert egyébként nagyon sok ember csak így vaksi, jó ez drága volt, de nagyon sok ember csak így vaksi és nem tud olvasni meg nem tud, de én mindent tudok, tehát most olvasni is tudok vele, távolra is nézek, tehát erre szükség volt a munka elvégzéséhez, azt akartam mondani, hogy végül is én megteremtettem magamnak is azt a lehetőséget hozzá, hogy tudjak itt dolgozni."*

> *„Úgyhogy gond nem lenne, ha lenne munkánk. Az állapotomtól függően vannak aztán olyan időszakok, amikor minden itt van együtt, aminek vége van, nem vége van, hanem elágazik. Hát nekem is vannak ilyen időpontjaim, hogy van amikor nagyon strapabíró vagyok, és van például most, amikor sokat olvastam nem megfelelő szemüveggel, nekem most még a szemem is fáj. Ilyen fáradság jönnek, de úgy egyébként egészségi állapotom hála Istennek, a gyógyszerekkel úgy kiegyensúlyozódik, hogy semmilyen hátránya. Sokan nem is hiszik el."*

A két példa közötti különbségből kiolvasható, hogy míg az első esetet a magabiztosság, tenni akarás jellemzi, addig a másik esetet áthatja a kiszolgáltatottság, tehetetlenség. Az első esetben az egyéni felelősség tudatában a megváltozott munkaképességű munkavállaló tesz annak érdekében, hogy munkaképessége fejlődjön, ne forduljanak elő rosszabb időszakok. A második esetben sajnos egy olyan esetet olvashatunk, ami elkerülhető munkaképesség romlást jelez, ugyanakkor feltételezhető, hogy a munkavállaló egyelőre nem jutott el abba a mentális állapotba, amelyben az egyéni kockázatvállalás pozitív eredményeiben való bizakodás válna meghatározóvá.

<u>A munkavállalás mozgatórugói</u>

A megváltozott munkaképességű munkavállalók motivációit tekintve három tényezőt emelhetünk ki, amelye a munka világába való visszatérés irányába mutatnak. Ezek az

egzisztenciális, megélhetési nehézségek, az elszigeteltség vagy magányosság illetve a haszontalanság érzet okozta frusztráltság.

Egzisztenciális szükségletek

A kutatásunkban résztvevő megváltozott munkaképességű munkavállalók számára az egzisztenciális, anyagi feltételek alakulása kiemelkedően fontos szempont és annak ellenére is gyakran kitértek erre a témára, hogy jól tudjuk a pénzről, megélhetési nehézségekről beszélni kellemetlen és sokak számára rendkívül kínos.

A legtöbb munkavállaló számára az anyagi ösztönzők jelentősek tehát, ugyanakkor ez természetesen az egyes esetekben markáns eltéréseket mutat. Több olyan esettel találkoztunk ahol az egzisztenciális helyzet nem jelent abszolút hajtóerőt a munkába való visszatérésre, ugyanakkor a következő idézetekből kiolvasható, hogy a nyugdíjas élet és a nyugdíjjal járó anyagi helyzet nem volt teljesen kielégítő a megkérdezettek számára.

> *„…aztán egy-két év múlva, most nem tudom pontosan melyik évbe, igazából úgy gondoltam, hogy a nyugdíj az kevés, mert rokkantnyugdíjba vagyok 2003 óta, és aztán így kerestem állást és így jutottam el a Napraforgóhoz."*

> *„…arról nem is beszélve, hogy azért a nyugdíj mellé kis pluszt kap az ember anyagiakban és ez a másik, ami, tehát könnyebb akkor azért kijönni abból a pénzből."*

> *„Igen. Akkor ehhez hozzájárult a balesetem, eltört a gerincem, kezem lábam, hát örülök, hogy élek. És hát így éldegélek ebből a szociális járadékból meg hát amit itt a napraforgónál keresek, amennyi jövedelmem van. És hát ebből éldegélek."*

Feltétlenül meg kell említenünk a leszázalékolási bizottságok döntéseinek szerepét a munkavállalási hajlandóság alakulásában. Nagyon gyakran találkoztunk olyan esetekkel, amikor a bizottságok az érintettek által erősen vitatott döntéseket hozva megszüntették a rokkantnyugdíj jogosultságot. Ennek következtében a megváltozott munkaképességű munkavállalók már csak szociális járadékra váltak jogosulttá, és ebből kifolyólag a megélhetéshez minimálisan szükséges jövedelem hiányában kényszerültek valamilyen pénzkereset után nézni.

> *„Volt 2003-ban egy balesetünk, tönkrement a jobb kezem. És hát úgy gondolta a drága leszázalékolós bizottság, hogy ez már nem rokkant. Pedig az életbe ezzel nem, nem lesz jó semmivel, csak mindig ahogy erőltetem, mindig rosszabb lesz."*

A megváltozott munkaképességű munkavállalók tehát ezekben az esetekben a hatóságok döntéseit szakmailag megalapozatlannak és igazságtalannak érzik. Ez a fajta negatív, a megélhetési problémákon keresztül motiváló megközelítés sokszor kontraproduktív a munka világába való reintegrálódás szempontjából.

A munkavállalók különösen fájlalják, hogy munkaképesség csökkenésük ellenére semmilyen segítséget, támogatást nem kapnak. Úgy érzik, hogy teljesen kiszolgáltatott helyzetben, magukra hagyják őket. Helyzetüket tovább súlyosbítja, hogy általában kor és képzettség szempontjából is olyan háttérrel rendelkeznek, amely még a teljesen egészségesek számára is gyakran kilátástalan az elhelyezkedés szempontjából. Mindez együttesen rendkívül nyomasztó élethelyzeteket eredményez a megváltozott munkaképességű munkavállalók számára.

> *„Tehát ez társadalmi problémát éreztem ez mögött. Igen, hogy a kormány, az állam az kidob minket: hogy rehabilitáció, pecsét, füttyszóval. És hogy ennek nincsen egy folytatólagos következménye, hogy akkor igen is, akkor tessék, ide el lehet menni és itt lehet dolgozni. Tehát ez nem volt meg. Mindenki csak…. egyet. Bárkiről tudok bárkivel beszéltem, ugye a kórházban is azért elég sok ismerős van, akikkel összejöttem, akikkel még utána is tartottuk, ugye a fürdőkezelésekről, ahova járok, hasonló problémájú emberek és mindenki: 1. nincs információ áramlat, hogy ki tudna ebben segíteni. Tehát szépen ki vagyunk dobva az utcára, boldoguljunk, ahogy akarunk. 2. Hogy ugye nem volt megteremtve ennek a társadalmi, tehát hogy munkahelyteremtés, hogy én, mint megváltozott munkaképességű ember, hogy tudjak valahol dolgozni.”*

Az egzisztenciális nehézségek szempontjából különösen kutatásunk második fázisában találkoztunk több egészen reménytelen pénzügyi helyzettel. A munkanélküliség és jövedelemtermelő képesség hiánya ekkora már sok esetben vezetett súlyos eladósodottsághoz. A korábban felvett lakáshiteleket a munkavállalók nem tudják fizetni, képtelenek a korábban megszerzett életszínvonalat és életstílust fenntartani. A problémák több esetben nem csak a megváltozott munkaképességű munkavállalókról szólnak, hanem más családtagok hitelfizetési nehézségeiről is, melyeknek terheit bizonyos mértékig a teljes család viseli és megszenvedi.

> *„Elég rossz lett a körülmények, ők is eladósodtak, saját lakásukban vannak albérletben. Most már azt sem tudják fizetni, mert 150 000 forint lenne az albérlet. 200 négyzetméteres, kétszintes, pincés gyönyörű lakás.”*

A rendkívül komoly pénzügyi nehézségek gyakran elérhetik azt a szintet, amelyek már a munkavállalási képességet is erősen befolyásolhatják negatív irányba.

„Most jelenleg úgy vagyunk, családsegítővel összefogtunk, ezt kb. a múlt hónap utolsó heteiben volt valahogy, és kértem, hogy segítsenek, mert nagyon bajban vagyunk. Nem lesz vizünk meg villanyunk. Központi fűtésünk van, ahhoz kell a víz is meg a villany is. Mert úgy nem a kazán, ha nincs benne víz meg áram. És annyit tudtunk csinálni, hogy összeraktuk a kis nyugdíjunkat, amit egybe be kellett fizetni 25 -25 %-ot a 300 000 forint körüli dolognak és befizettük. És most a többi átvállalja a család és a családsegítő centrum, vagyis családbarát centrum. Valahogy a tanáccsal egyetemben… Igen. Hogy mondjam? Összevonják a tatozást, annak a 25 %-át mi fizessük és akkor a többit ők kifizetik. És ennek annyi ellentéte van, vagyis fennmaradása, hogy minden hónapban menni kell bemutatni azt a számlát, hogy rendezve van. Mert ez volt az első és reméljük, hogy az utolsó is, hogy ezt a nagy segítséget megkaptuk. Hogy amellett ennyi hátrányunk van, hogy nincs munkánk. Ugye ezek felgyülemlettek."

Elszigetelődés, elmagányosodás

A munka világából való kiszorulás a megváltozott munkaképességű munkavállalók jelentős része számára elszigetelődéssel jár együtt. Szociális kapcsolataik lecsökkennek, nem tudják kielégíteni társas igényeiket, amelyek természetesen nagy változatosságot mutatnak. Kutatásunk alapján feltételezhető, hogy a női munkavállalók dominanciája talán annak is köszönhető, hogy az ő részükről erőteljesebb mozgatórugót jelent az elmagányosodás elleni küzdelem.

„Nekem most nagyon jó volt ez a munka. Nekem ez most létkérdés volt, hogy tudjak menni és legyek emberek közt. Nekem most ez a fontos. Hogy tudjak valakivel beszélni. Van nekem 5 unokám, nagyon aranyosak, édesek, de hát azok csak gyerekek. Gyerekeim ugye azok dolgoznak nem mindig érnek rá, azok is rohannak, csinálják a saját munkájukat. Így meg tényleg az ember elbeszélget…

„Volt, igen. Volt, tavaly februártól egészen júniusig. Borzasztóan idegesítettem már saját magamat."

„Akkor jött az a pár hónap, hogy semmi munka nem volt. És az elég fárasztó és nehéz volt otthon. Nem is az, hogy anyagi gondok, mert azt talán nem is mondhatnám. Hanem az a magány dolog. Nem tartozok senkihez. Ez volt."

Az otthoni háztartás, esetleg gyerekekre, unokákra való felügyelet ezeket a társas igényeke tehát nem elégíti ki teljes mértékben. A munkavállalóknak szükségük van arra, hogy felnőtt társakkal is megoszthassák, megbeszélhessék élményeiket. A társas kapcsolatok irányába mutató rendkívül erőtelje igény ugyanakkor jelezheti a családi és baráti kapcsolatok elsekélyesedését, hiszen ideális esetben ezek legalább részben képesek lennének lefedni ezeket az igényeket.

Haszontalanság, tehetetlenség érzés

A munkanélküliség időszakának értéktelenség, haszontalanság érzése olyan nyomasztó teherként nehezedett egyes megváltozott munkaképességű munkavállalók számára, amelyből a kitörés lehetősége szinte újjászületésként hatott rájuk és akár az egészséges munkavállalókat is megszégyenítő különleges erőfeszítésekre sarkallta őket. A munkaképesség csökkenést kimondó határozat és a csökkent munkaképesség mindennapos keserű megtapasztalásával szemben felszabadító erőként hathat, hogy még mindig képesek értéket létrehozni, valakik számára fontos, hasznos munkát végezni.

> *„az államnak is egy nagy feladata lenne eben részt venni, hogy ne csak az utcára kerüljünk ki, hanem az utcáról be tudjunk menni egy helyre is, ahol dolgozni lehet. Hogy ne érezzük magunkat feleslegesnek. Az előtt tényleg azt éreztem mindig, hogy én akkor már felesleges vagyok. Mert ugye egészséges ember már nem vagyok, tehát már egy olyan munkahelyre nem tudok bekerülni."*

> *„Sokat. Hogyne. Lelkiekben is. Hát az, hogy elmegy az ember, van feladata, várnak, csinálom, teszek-veszek. Persze. Úgyhogy. Ez van."*

Ebben a tekintetben különösen fontos tehát, hogy olyan munkát kapjanak a megváltozott munkaképességű munkavállalók, amelyek illeszkednek képességeikhez. Csak azok a munkakörök képesek fenntartani önmaguk értékességébe vetett hitüket, amelyekben helyt tudnak állni, amelyekben jól tudnak teljesíteni és ebből kifolyólag megtapasztalhatják saját hasznosságukat és fejlődőképességüket.

> *„…de viszont a munkámban ha nem úgy sikerül, nem úgy dolgozom, nem tudok dolgozni, akkor az, szóval engem inkább inspirál az, hogy dolgozni tudok, hogy eljárhatok dolgozni, mert harcos típus vagyok. engem az előrelendít úgy a betegségemben is. tehát én sokkal rosszabbul vagyok, ha nem csinálok semmit. engem nagyon visszavág az, hogy, az engem nem elégít ki, hogy otthon vagyok és meg tudok főzni vagy fel tudok porszívózni."*

A megváltozott munkaképességű munkavállalók rehabilitációs folyamata

A korábbiakban már utaltunk arra, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállaló válás rendkívül komplex folyamata nem feltétlenül a testi-lelki egészség valamilyen jellegű megroppanásával kezdődik. Nagyon gyakran ezt megelőzően már jelentkeznek a munkavállalással kapcsolatos nehézségek, a korábbi stabilabb munkahely elveszítése és a munkakereséssel kapcsolatos kudarcok.

A munkavállalással kapcsolatos nehézségekre sokféle módon adhatnak választ a munkavállalók. Elsősorban a rendszerváltozásnak nevezett időszakban volt jellemző, hogy ebben a helyzetben igyekeztek valamilyen vállalkozással, gyakran kényszervállalkozással úrrá lenni ezeken a problémákon. Sajnos ezek a kezdeményezések rendkívül gyakran fulladtak kudarcba.

A munka világába való visszajutás és a megélhetés biztosításának gyakran egyetlen fennmaradó útja az maradt, hogy a munkavállaló elfogadva élethelyzetét olyan munkát vállalt, amelynek képzettségi igénye alul maradt az általa megszerzett iskolázottsághoz képest. Elfogadta tehát, hogy csak ezen az áron tud értelmes munkát vállalni, biztosítani megélhetését és megakadályozni további testi és lelki leépülését.

> *„Megbecsültek, ott is jó viszonyom volt a kolleganőmmel, nagyon. Sőt csodálkoztak, hogy mint főiskolai végzettségű ember miért megyek pénztárosnak. Hogy elfogadom azt az állást, a pénztárosi állást. Én szerintem a mai világban már úgy van az ember, hogy nem az iskolai végzettséget kell nézni, hanem azt, hogy kapok-e munkát vagy sem. Ez az én véleményem. És azt hiszem, hogy az ember nagyon örülhet és nagyon megbecsülheti, ha van munkája. Mert az nagyon fontos."*

A testi-lelki megbetegedésekkel kapcsolatos munkaképesség változás sok szempontból nagyon hasonló ezekhez az élethelyzetekhez. A megváltozott képességek és lehetőségek elfogadása szükséges ahhoz, hogy bármiféle remény maradhasson az előre lépésre és fejlődésre. Bármilyen értelmes munka végzése megerősíti a munkavállalót saját értékessége tudatában és képes megakadályozni a testi és pszichés leépülést.

Ebben a szakaszban rendkívül fontos tehát, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállaló számára értelmes és értékes munkát kapjon, még ha ezek a munkafeladatok alatta is maradnak összetettség tekintetében az általa korábban betöltött munkaköröknek. A legtöbb esetben még ilyen feltételek mellett is rendkívül komplexnek és megterhelőnek

bizonyulnak a munkafeladatok, hiszen a munkavállalóknak fel kell fedezniük és meg kell tanulniuk új határaikat és ráadásul a munka világából való hosszabb kiesés esetén akár el is szokhatnak a rendszeres megterhelő erőfeszítésektől.

Ebben a kritikus szakaszban tehát rendkívül fontosak a korábbi életszakaszokban megszerzett élettapasztalatok, jellemerősségek. Az újrakezdés szempontjából rendkívül előnyös, ha a munkavállaló stabil önbecsüléssel és önfegyelemmel és kitartással rendelkezik, szükség esetén képes akaratát nagyobb energiák mozgósítására irányítani. Ugyanakkor a legtöbb munkavállaló ebben az élethelyzetben rászorul a körülötte lévők támogatására. Első helyen a családot kell említenünk, akik a legnagyobb támogatást tudják nyújtani ezekben az élethelyzetekben. A legkisebb megrázkódtatást kutatásunk eredményei alapján azok a munkavállalók élik át, akik stabil családi háttérrel rendelkeznek, akik közelében vannak olyanok akik megtartják őket a legnehezebb szituációkban. Sajnos sokan vannak olyan munkavállalók, akiket a rendezetlen, konfliktusos családi állapotok nemhogy segítenének, hanem éppenséggel tovább nehezítik helyzetüket.

A munkatársak támogatása sajnos a legritkább esetben tudja pótolni a család támogatását és úgy tűnik, hogy a legtöbb esetben ez csak nagyon rövid idejű és korlátozott támogatást jelent. További lehetséges támogatás érkezhet a munkáltató részéről, ugyanakkor ezzel kapcsolatban is ritkák a pozitív tapasztalatok. A munkáltatók gyakran nem biztosítják a megváltozott munkaképességű munkavállalók számára azt a felkészítést, ami szükséges a munka világába való visszatéréshez, egy új munkakör komplexitásával való megküzdéshez. Ebből következik a munkahelyi rehabilitációt támogató szervezetek jelentősége és egyértelmű tevékenységük hiánypótló jellege.

A korábban bemutatott kisebb komplexitású munkafeladatok elfogadása kritikus fázisnak tekinthető, ugyanakkor szerencsére gyakran bizonyul átmeneti időszaknak. Több olyan példával is találkoztunk, amikor a kezdeti egyszerűbb munkakörök betöltésének segítségével sikerült olyan mértékig visszaszerezni a munkavégzési képességet, hogy a munkavállaló képessé vált egyre kihívóbb és nehezebb munkakörökbe váltani és ezeket sikerrel elvégezni.

<u>A megváltozott (csökkent) munkaképesség elfogadása</u>

A megváltozott munkaképességűvé válás talán egyik legfontosabb fázisa, hogy a munkavállalónak meg kell emésztenie, hogy ideiglenesen vagy véglegesen nem lesz képes azokat a munkafeladatokat elvégezni, amelyek korábban egyáltalán nem jelentettek

problémát számára. Ekkor fontossá válik tehát, hogy megelégedjen az egyszerűbb feladatok elvégzéséből fakadó sikerérzettel, hiszen ezeken keresztül vezet az út a munkaképesség lehetőség szerinti fejlesztéséhez és növeléséhez.

„…mert ezt mindig azt mondják az orvosok is, hogy saját magaddal kell elfogadtatni azt, hogy beteg vagy, nem tudod azt megcsinálni amit előtte bármikor. és ez nekem sok idő volt nekem is, hát persze hogy megsínylette a családom is egy kicsit mert ingerültebb voltam. tehát volt olyan időszak, amikor hónapig nem tudtam egyedül ellátni magam. tehát az nagyon rossz volt. nekem is, nekik is. mert aztán volt egy pont, mikor azt mondtam, hogy najó, akkor itt vége és valamit kell csinálni magammal. és egyre többet elkezdtem sétálni, mozogni, már az sikerélmény volt, hogy el tudtam menni a boltba egy újságért. tehát úgy fokozatosan és akkor már amikor annyira jól voltam, hogy már elmentem így nézelődni, vásárolni, akkor azt mondtam, hogy na most akkor kell munkahelyet keressek és valamit csinálnom kell. szóval ez nagyon nehéz volt nekik is.”

„Ebből nem, de mondom én a csípőmmel is csak azért vagyok kénytelen foglalkozni, mert, mert vannak a fájdalmak, tehát... Bizonyos mértékig megtanultam vele együtt élni, tehát ez nekem nem új dolog, mert húsz évvel ezelőtt már azt mondták, hogy vagy megtanulok vele együtt élni, vagy nagy gondjaim lesznek, így megtanultam...”

Kutatásunk során sajnos találkoztunk olyan negatív példákkal is, ahol egyértelmű oka a fejlődés elakadásának az új élethelyzet elfogadásának kudarca.

„Nem tudom elfogadni. Volt már egy ilyen, ilyesmi beszélgetésünk azzal a kis pszichológus kolléganővel, most tán két éve is van, hogy nem tudom. Nem. Annyit eszembe van, hogy egyszerűen nem tudom feldolgozni. Mondta ő is, hogy nem. Valami olyan kis valami bánt, mindjárt az, hogy miért kellett így történnie, nem az, hogy pont nekem, hanem hogy miért. Nem tudom. Egyszerűen nem tudom elfogadni, hogy nem tudom úgy csinálni, azt csinálni, mint ugye az előtt. Hát ha csak arra megyek vissza, hogy 13 kg az unokám. Hát nem tudom 5 percig fogni a gyereket, még addig se, mert annyira leszakad a kezem, mert beteg.”

Úgy tűnik, hogy a munkaképesség csökkenése a férfiak esetében még a női munkavállalóknál is súlyosabb lelki zavarokhoz, önértékelési válságokhoz vezethet, ráadásul az ő esetükben még nehezebben valósul meg a belső érzésvilág felfedése mások számára.

„- És akkor azt hogy viselted lelkileg? Vagy így a környezeted hogy viselte?

-Rosszul. Már azon gondolkoztam, hogy a mankó végére hogy lehetne rászerelni az ásót…

-Ez nagyon abszurd….

-Komolyan. Jó, egy kicsit morbid, de én esküszöm, azt megcsináltam, hogy napozóágyra feküdtem hasra és úgy gazoltam, a mankó meg mellettem volt."

Ebben a fázisban tehát a legfontosabb, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállalók újraértékeljék életüket, feldolgozzák oly módon a munkaképesség csökkenésüket, hogy képesek legyenek elfogadni, hogy más jellegű tevékenységekre és más szintű teljesítményekre lesznek képes a jövőben.

„Hát,. ez megviselt engem nagyon ez a betegség, amikor jött. Tehát az, hogy itt voltam 42-44 évesen és most nyugdíjba megyek, rokkant nyugdíjba. Az életemnek itt le van húzva egy roló és nem tudtam elképzelni, hogy utána mi lesz. Ugye volt egy bizonytalanság, mint egy gyereknél, mikor benéz az alagútba és nem tudja, mi van mögötte. Hát én körülbelül ugyan így voltam. Hát kiértem az alagútból, már látom a végét. És rájöttem, hogy ugyan az van, mint előtte, csak más normatívákkal fog menni."

Gyakran az a munkakör, amit korábban végzett a munkavállaló már nem tölthető be, ugyanakkor munkaképességének jelentős része megmarad. A problémát tehát elsősorban nem a betegség jelenti, hanem az átképzés nehézségei és annak bizonytalansága, hogy milyen átképzést követően válhat kiszámíthatóvá a foglalkoztatás.

„Egyáltalán nem befolyásolja. Azt nem tudom csinálni, amit csináltam. 35 év munkaviszonyom van ledolgozva 2005-ig."

A megváltozott munkaképesség és élethelyzetből kifolyólag fontos felismerni és elfogadni, hogy adott esetben az addig megszokott életritmust, életstílust is fel kell adni, sőt bizonyos esetekben szükség lehet a lakóhely megváltoztatására is.

„És akkor jött az, hogy le kell százalékoltatni, hát én mondtam, hogy hát én nem, én 43 évesen én nem akarom, hogy leszázalékoljanak, nem vagyok én egy olyan roncs. Aztán a végén kiderült, hogy sajnos igen. Szóval én hiába mondtam azt, hogy én nem vagyok beteg, nem akartam elfogadni azt, hogy én beteg vagyok. De hát azt mondtam, hogy hát az orvosok meg a papírok, azok igazolják, hogy sajnos. Szóval itt belül nem akartam elfogadni, itt bent a fejemben. Azt mondtam, hogy ez nem igaz, ilyen nincs… Akkor közölték velem, hogy nagyon jó lenne, ha elköltöznék valami vidéki városba, szóval zöldbe. Mert azt mondták, hogy ha itt

maradok fent pesten, akkor sajnos akkor az állapotom az rohamosan romlani fog, ugye a tüdőbetegség miatt, az asztma. És akkor 97-be leköltöztünk ide, sikerült."

„Ha most azt veszem, hogy én otthon ültem, akkor az ember kialakít egy mikor kelek, megyek, jövök, tehát egy ilyen életformát, amikor megvan a munka, akkor én azt mondom, hogy arra kell koncentrálni, hogy először is frissen, az ember el tudjon jönni, akkor ugye eltelik úgy 6 óra itt, hogy minden marad az otthoni életből. És amikor hazamegyek, akkor kell pótolnom azt, amit korábban olyan átpötyögött egész nap megcsináltam. Tehát ilyen szempontból visszarázódik az ember abba a szabályos, szabványos életbe, hogy felkelni, készülni, indulni, dolgozni, hazamenni és akkor otthon a maradékot megcsinálni ennyiből természetesen változott…"

Központi jelentőségűnek mutatkozik annak elfogadása és megértése, hogy hiába vagyok más, mint az emberek többsége, hiába megváltozott a munkaképességem, ettől független teljes értékű ember vagyok.

„Például volt a szobatársnőm, aki kiállt az ablakba és közölte, hogy nézd meg, annak is két melle van, annak is, ott megy az utcán, mondom honnan látod hogy neki kettő van. Mondom hát mi is melltartót veszünk fel és akkor nem látják. Nem lehet, nem lehet megkülönböztetni, hogy szerintem rajtam se látja, hogy. Nem. És ő ott állt az ablakban, őt határozottan, nála nagyon éreztem, hogy ott, annyira megrázta, hogy nézd meg annak is, meg annak is. Mondtam hogy ha ezzel foglalkozol, akkor be fogsz csavarodni. Nem, ő nem foglalkozik ezzel, csak őt irritálja, hogy annak kettő van. Hát akkor így jártunk. Hát még mindig jobb élni, mint nem, mintha két mell meglenne és már föld alatt lennénk, nem? Én ezt így fogtam fel. Szerintem ez így jobb. Azt mondták, hogy muszáj, akkor muszáj. Nekem azt mondták, hogy ki kell venni a méhemet is meg a petefészkemet is, mert azon is daganat van, és majd megnézik, hogy milyen. Én akkor is azt mondtam, hogy akkor vegyük, hát majd meglátjuk mi lesz, hát nem? Hát inkább élni akar az ember, minthogy. Ha muszáj, akkor muszáj. Nem azt mondom, hogy nem idegeskedtem rajta, nem féltem, mert ez benne van az emberben. De annyira nem rázott meg, hogy hú most aztán én nem is vagyok teljes értékű ember. Én mindig is annak tartottam magam, hát istenem, így jártam. Más is járhat így, még rosszabbul is."

<u>Kudarcok feldolgozása, feszültség levezetés</u>

Az új élethelyzet, a megváltozott munkaképesség elfogadása esetén is számolni kell ugyanakkor kudarcokkal és erőteljes stresszhelyzetekkel. A munkavállalóknak meg kell

tanulniuk a kudarcokkal való megküzdés formáit, önértékelés rombolás nélkül kell feldolgozniuk ezeket az eseményeket. A stresszhelyzetek szempontjából fontos, hogy képesek legyenek megkülönböztetni azokat a helyzetek, amelyek esetében problémamegoldásra van szükség és azokat a helyzeteket, amelyekben az elfogadás, feszültség levezetés jelentheti csak a megoldást.

Kutatásunk azt mutatja, hogy az élethelyzetek nehézsége és a munkahelyi megterhelés intenzitása mindenki számára egyedi és az egyéni felfogásokhoz, habitusokhoz illeszkedő megoldásokat alakítottak ki ezek feldolgozására és a személyes regenerálódásra. Van olyan munkavállaló például aki a napi eseményeket több órás séta segítségével tudja feldolgozni:

> *„Jól esik, igen. Azért a munka után az ember kicsit. Megmondom őszintén akkor tudom átgondolni a napjaimat, akkor tudom átgondolni, amikor teljesen egyedül vagyok és sétálok és most hogy nyílik az orgona olyan isteni illat van. Fú nagyon klassz illat van az utcán, főleg este. Senki nem zavar, senki nem szól hozzám, ennél jobb dolog arra, hogy az ember a napját átgondolja, nem is lehet jobb."*

Természetesen vannak esetek, amikor a kudarcokkal való egyéni megküzdés sikertelen és a megváltozott munkaképességű munkavállaló különösen rászorul a külső segítségre.

> *„És ez a nyavalyás gép 10-et, 15-öt szépen lenyomott, és aztán elakadt, nem győztem felhúzgálni, teljesen kiment a kezem. Nem is az idegesített, hogy elfáradok, mert el is fáradtam nagyon. De viszont az, hogy nem tudom megcsinálni. És úgy elkezdtem bőgni, hogy túráztattak a kollegák, hogy ilyen hülyeséget, ne bőgjek már ezen, de hát ilyen vagyok… Szóval ez az, ami hogy én igenis akarom. Meg kell csinálnom. Pedig hát butaság, mert ugye hátra jön a kolleganő, és segít egy párat kinyit és máris megy tovább. Anélkül, hogy valaki szólna, hogy na hát mi az, hogy nem győzöd el. Mert ezt tudja mindenki, hogy ha három művelet van, akkor nyilván, hogy be kell segíteni. Na ilyen vagyok. Na ilyen dolgokon az, hogy teljesen idegesít hogyha nem tudom úgy megcsinálni, ahogy azt én elképzelem. És addig nem tudok leülni. Mondják, ülj le már arra a székre, majd ha belejön a kezem, akkor már le tudok ülni. De addig hajtom."*

A külső segítség mellett találtunk példát olyan élettörténetekre is ahol a rendkívül nehéz élethelyzetekkel való megküzdés kulcsa nem az egyéni jellemerősségben vagy külső

segítségben volt, hanem a vallásos hit segítségével sikerült kilátástalan helyzetekből is kiutat találni.

> *„A hitem meg nagyon mély a Jóisten által. Református egyházban vagyok, úgyhogy Egyetemes Egyház végül is. Szeretek olvasni, nagyon szeretem az unokámat, nagyon sokat foglalkozom vele.*
>
> *- Járnak rendszeresen templomba?*
>
> *- Én el szoktam néha menni, de a szívemben mindig templomban van, az agyamba is. És aki körülöttem van, azt is mindig megbékítem, hogyha látom, hogy nem az én elképzelésem van, idővel úgy is tudom azt, hogy őneki is jobb lesz, ha engedi, hogy segítsünk egymáson. Sok ember ismert meg egy hónap alatt a piacon is."*

A megváltozott munkaképességű munkavállalók munkavégzésének pozitív hatásai

Betegségtudat jelentőségének csökkenése

A munkavállalás pozitív hatásai elsősorban azon keresztül érvényesülnek, hogy a munkavállalók nem foglalkoznak annyit a betegségükkel. Fogalmazhatjuk úgy is, hogy a munkavégzés eltereli gondolataikat a betegségükről, amit a munkavállalók jelentős pozitívumként élnek meg még abban az esetben is, ha bizonyos tüneteik objektív értelembe nem változnak.

A tartós otthonlétnek és a feladatok hiányának további veszélye, hogy az ember túlságosan belefeledkezik önmaga sajnálatába és elkényelmesedik, ennek következményeire figyelmeztet az alábbi idézet.

> *„Az is nagyon sokat számít, sokat számít. Mert hát jó szeretem az otthonomat, szeretem a családomat de néha-néha az ember azért elvágyik egy kicsit. Hisz úgy szeretem, nem hogy mondjam, az ember hajlamosabb arra, ha otthon van, hogy elhagyja magát. Hogy ó itthon jó ez."*

Értelmes tevékenység tudata

A munka nélkül lévő megváltozott munkaképességű munkavállalók egy jelentős részének életét a háztartási munka teszi ki. Ehhez képest a munkavállalás jelentős előrelépést jelenthet, hiszen itt a munkának sokkal látványosabb eredménye, hatása van. A munkában értelmes tevékenységet találhatnak, értelmesebben tudják kitölteni a napjaikat. Erre vonatkozólag ugyanakkor nagyon eltérő személyes preferenciákkal találkozhatunk.

„…amit nem értettek az emberek, hogy honnan van az energiám. Na most az energiát szerintem az adja, hogy olyat csinálok, ami értelmes. Én nem vagyok az a tv néző típus, hogy mit tudom én a sógornőm az olyan volt, hogy 55 éves korában nyugdíjba ment, mert akkor már 55 éves korában nyugdíjba lehetett menni, és attól kezdve csak a tv, csak a tv. Én ezt nem tudnám elviselni. Hát este is ha bekapcsolom, szelektálok, érdemes megnézni, nem érdemes megnézni. Akkor kikapcsolom. Tehát nem tartom értelmesnek."

Munkatársi kapcsolatok

A munkavállalásból következő legjelentősebb és leggyakrabban említett pozitívumot a munkatársi kapcsolatok jelentik. Elsősorban a női munkavállalók részéről tapasztalhattuk meg azt, hogy a jó emberi-munkatársi kapcsolatok adták számukra a legtöbbet, ez volt a munkavállalás leginkább említésre méltó pozitívuma.

„Persze. De nagyon jó volt a Cemelogba, mert ugye a Cemelogosokkal is nagyon jóba voltam, a napraforgósokkal is mindegyikkel jóba voltam. Tehát senkivel nem volt vitám, soha. Ha meg valami kisebb nézeteltérés volt, én olyan vagyok, hogy szemtől szembe elmondom. Tehát én soha nem mószerolok vagy soha nem a háta mögött beszélek vagy valami, hanem odamegyek és megpróbálom udvariasan elintézni ezeket a dolgokat."

„…hogy úgy együtt tudjunk dolgozni, mert általában mi mindig, nagyon ritkán van, hogy egyénileg dolgozom. tehát ez csapatmunka. tehát úgy mondom, hogy csapatmunka, hogy egy folyamatban többen dolgozunk. tehát most címkézünk, csomagolunk, az legalább 3-4 emberes. tehát össze kell dolgozzunk. fontos az, hogy össze tudjunk dolgozni a hely, tehát hogy mondjam úgy az egész mellett jól érezzük magunkat, jól össze tudjunk dolgozni mert hogyha ez nem működik, akkor aztán az embernek az egész napja el van szúrva. de ezzel nem szokott probléma lenni. ami még fontos, hogy hát aránylag jól kijövünk egymással. nagyon ritkán vannak apróbb kis nézeteltérések. meg ez, hogy jól együtt tudjunk dolgozni, jól kijövünk egymással és a főnökökkel is jól együtt tudunk dolgozni."

„Már reggel ugye a konyhában találkozunk, leülünk, még mielőtt felmegyünk az üzembe. És na hogy néz ki az arcod, fáj valamid, tudjuk már a másikról. Van egy másik kolleganőnk az Ági, majd fog jönni a jövő héten. Ő vele olyan jó, tényleg nagyon jó kis összhangba vagyunk. És hú látom rajtad fáj a fejed? Fáj. Szóval meglátszik egymáson, vagy meglátjuk egymáson ha valami baja van a másiknak."

„Már csak azért is mert ugye egy fiatal ki kolleganőm van, kisgyereke van és hogy mondjam, szóval velem bármikor meg tudja beszélni azokat a problémáit, mivel pedagógus, tanultam pszichológiát. Meg tud beszélni velem olyan dolgokat, amit ugye hát nem biztos,

hogy ő meg tud oldani, vagy pedig hogyha a gyerek beteg, akkor szívesen vállalom a helyettesítést. Én nem vagyok kötve, én nekem nincs kisgyerekem, tehát én bármikor bárhova el tudok menni."

„…elfogadjuk egymás hát végül is hiányosságait, nekem nem mert a többieknek más jellegű problémájuk van. Nekem ez a nehezebb beszédértés. Mondjuk ez zajban meg nagyobb társaságban meg ha sokan beszélnek egyszerre, ez akkor jelent problémát. Telefonon az, ha rajtam van a fejhallgató, akkor oda koncentrálok és azzal foglalkozom. Ők ezt elfogadják maximálisan, hogyha mit tudom én hárman egyszerre beszélnek és akkor nem válaszolok, akkor figyelj csak. Úgyhogy teljesen toleráljuk egymásnak a problémáit. Hát nagyjából egykorúak is vagyunk."

A munkatársi kapcsolatok tekintetében nem egészen mély barátságok kialakulására kell gondolnunk. A legtöbb esetben úgy tűnik, hogy a munkán kívül még az elemi társas igények se tudnak teljesülni. A megváltozott munkaképességű munkavállalók már azért is hálásak, hogy kapcsolatba kerülhetnek más emberekkel, egyáltalán megoszthatják a gondolataikat másokkal. Az általunk készített interjúkban ugyanakkor vannak jelzések esetleges problémákra is a munkatársi kapcsolatok területén, melyekről a későbbiekben részletesen fogunk írni.

„-Túl nagy barátság nincs, azt nem, nem mondanám...

-Nem is kell, hogy legyen.

-Nem is kell. Igen, igen, én is úgy vagyok vele, de azért igyekszünk meglenni egymással."

„Hát van úgy, hogy naponta előfordul egy-egy olyan kérdés, amit tisztáznunk kell mondjuk a Rita felé vagy a másik felé, hogy most én ezt jól értelmezem-e, hogy azt mondták és most hogyan lépjek, reagáljak rá, de én tényleg azt érzem, hogy nem vagyunk egymásnak az ellenségei."

A pozitív töltetű munkatársi kapcsolatokban kiemelhetjük a humor és viccelődés lehetőségét, amely jellegzetesen társas tevékenység és különösen alkalmas a nehéz élethelyzetek és megpróbáltatások feldolgozására. Ebből a szempontból rendkívül jótékony a munkavégzés nyújtotta társas környezetbe való visszakerülés és éles kontrasztként jelennek meg azok az időszakok, amelyeket erőteljes elszigetelődésként éltek meg az interjúalanyaink.

„- Például, pozitívan? Sokkal vidámabb vagyok. Nagyon szeretek viccelődni, nagyon sokat nevetek, nagyon sokat szeretek nevetgélni. Tehát ez nagyon fontos szerintem. És ezekbe a mai

helyzetekbe. És ezt csak kollegákkal tudom megtenni, tehát emberekkel. Na most hogyha egyedül ülnék otthon, hát ha csak visszamegyünk csak egy szóra a gyesen idő alatti időszakra, hát az valami borzasztó volt.

- *Miért volt borzasztó?*
- *Nem magával a gyerekkel, hanem hát nem volt akivel tudjak beszélgetni. Nem volt, akivel tudjak kommunikálni. És ez nekem nagyon hiányzik. Szóval nekem nem elég az, hogy én leülök a tv elé és nézem és kinézek a fejemből. Nekem az kell, hogy élő emberekkel tudjak társalogni."*

Néhány esetben arra is találtunk példát, hogy éppen megváltozott munkaképességű munkavállalók egymással szembeni nyitottságának és érzékenységének köszönhetően különösen bensőséges és tartalmas munkatársi kapcsolatok kialakulása is lehetséges.

„Semmiben. Egyszerűen semmiben. Hát voltak ott olyan kollegák, akik tényleg értelmileg egy kicsit alacsonyabb szinten vannak, de nagyon jól dolgoznak. És meg kell, hogy mondjam, állítom azt, hogy sokkal nagyobb szeretet kapunk tőlük, mi értelmesebb emberek. Ragaszkodást, szeretetet, kedvességet. Csak egy simogatással, hogyha csak megsimogatja az ember, vagy csak egy kávéval megkínálja, repdesni tudna az örömtől. Ez különben nagyon jó. Na most mi így egymás között borzalmasan jól tudtunk kommunikálni. Voltak olyanok, ugye, akik hallássérültek voltak és ebből kifolyólag a beszédjük is érthetetlen volt. De odafigyeléssel ő velük is lehetett társalogni és nagyon jól lehetett velük társalogni, sőt rihegni, röhögni is."

<u>A megváltozott munkaképességű munkavállalók munkavégzésének negatív hatásai</u>

Összességében kijelenthető, hogy közvetlenül a munkavégzésből a legritkábban származnak negatív következmények a megváltozott munkaképességű munkavállalók számára. Ugyanakkor a munkahelyek bizonytalansága, az alkalmazással kapcsolatos egyes igazságtalanságok, a vezetői és munkatársi hozzáállások következtében sajnos gyakoriak a sérülések és negatív hatások. Ezek a hatások ugyanakkor elsősorban lelki és mentális jellegűek, arról a legritkább esetben számolnak be a munkavállalók, hogy fiziológia értelemben az állapotuk a munkavégzés miatt romlott volna.

Kiszolgáltatottság érzet

A munkavállalók kiszolgáltatottsága elsősorban a munkahelyek bizonytalanságából és tervezhetetlenségéből adódik illetve abból a gyakori élethelyzetből, amelyben a rendszeres

havi jövedelemre az alapvető egzisztenciális szükségletek kielégítése szempontjából is szükség van. A megtakarítások hiánya és az eladósodottság természetesen jelentősen növeli a munkavállalók kiszolgáltatottságát.

„Hát nem, nem is tudok válaszolni, mennyire. Elég biztosnak, fogalmam sincsen, hogy egyelőre nem tudok arról, hogy el kellene mennem, de hát. Úgyhogy hát jó volna azért ha nem. Mert szívesen járok, csinálom, csak hát."

„- Semmi, egyáltalán nem kiszámítható. Ez ott áll az ember a telefon mellett és várja, hogy hívják vagy nem hívják?

- *És ez mennyire viseli meg az embert, hogy így nem lehet előre tudni, hogy mennyi munka lesz?*
- *Hát eléggé, mert nem tud kalkulálni. Tehát nem tudja az otthoni munkát összeegyeztetni, de hát ha az embert hívják, akkor csak megy, mert az mégis csak egy kis pénz. Tehát marad az otthoni munka el."*

„Hát az ember kiszolgáltatott, mert azért meg van adva egy teljesítmény mennyiség meg minden, mondjuk kiszolgáltatottnak csak annyira érzi magát az ember, hogy hát a pénz végett. Hogy azért dolgozik az ember és hát egy kicsit több pénzt szeretne vagy valami. Mert azért ez így elég kevés."

A munkavállalók ezekben a nehéz munkavállalási körülményekben a megaláztatásokat könnyebben eltűrik.

„Mert azt mondtuk, hogy örülünk annak, szóval ebben a gazdasági helyzetben, ami most van, örülünk annak, hogy egyáltalán tudunk dolgozni. És valahogy úgy voltunk vele, hogy nem szóltunk és nem panaszkodtunk, ugye egymás között megbeszéltük, hogy bizony hát ez nagyon csúnyán jött le."

Sajnos a gazdasági válság hatására a megváltozott munkaképességű munkavállalók lehetőségei még jobban beszűkültek és fokozódott munkavállalásuk bizonytalansága és kiszámíthatatlansága.

„Ugyanis nekem is több lehetőségem volt, több ajánlat tételem volt ismeretségi körből. Akiket aztán hívtam föl telefonon és mondák, hogy hát sajna. Megszűntünk, leálltunk, átalakultunk. És pont ezek az okok miatt, az előbb említett gazdasági válság ahogy begyűrűzött hozzánk és igen csak kapaszkodik még jelen pillanatban is."

„Hát a piac beszűkülése és hát szóval most már nagyon érződik ez a válság, szóval takarékosság és jóval kevesebb a sikerélmény, úgyhogy azért az hiányzik, úgyhogy, meg hát az a teljesítményünkre is hatással van, hogyha sok elutasításban van részünk, nem doppingolja az embert , mondjuk ezt muszáj megszokni, mert hát ez így van."

A megváltozott munkaképességű munkavállalók esetében a saját értékességükbe vetett hit megingása miatt kiemelkedő jelentősége van a munkahelyek biztonságának és kiszámíthatóságának. Ugyanakkor az általuk betöltött munkahelyek jelentős része jelentős fluktuációval terhelt, gyakoriak az elbocsátások, amelyek gyakran kiszámíthatatlanok és nem transzparensek. A megváltozott munkaképességű munkavállalók elbocsátása olyan súlyos lelki következményekkel járhat, melyek következtében gyakran még a foglalkoztatást megelőző időszaknál is rosszabb testi-lelki állapotba kerülnek.

Vezető emberi hozzáállása

Az elbocsátások és a munkahely bizonytalansága a munkavállalók legelemibb félelmeivel és értéktelenség érzetével állnak szoros kapcsolatban. Találkoztunk ugyanakkor olyan esetekkel is, amikor a munkavállalók viszonylag stabil foglalkoztatási helyzet mellett is szenvedtek a vezetők emberi hozzáállása miatt. Olyan esetekről is beszámoltak, amikor kihasználták elesettségüket vagy a velük való bánásmód esetén úgy érezték, hogy sérült az igazságosság. Az igazságtalanság elszenvedése a megváltozott munkaképességű munkavállalók esetében gyakran jár együtt a testi-lelki egészség romlásával. Ez talán annak tudható be hogy több munkavállaló szerint is elbánt velük az élet, ami már amúgy is egy igazságtalanságként értelmezhető, és talán ezért az átlagnál nagyobb érzékenységet mutatnak ebbe az irányba.

„Fizikailag is, meg úgy egyébként is. Szóval úgy lelkileg is nagyon megviselt, mert hát ugye elég azt elfogadni, hogy az ember beteg. Na most hogy én ugye agyvérzés után volt, nekem még rosszabb volt. Úgyhogy, de hát . Mindegy, most már túl vagyok rajta, most már megnyugodtam, most már jobb. De hát az nagyon rossz volt, az nagyon bántott."

„Én maximalista vagyok, mindenki mondja is rám, különben. Így tudom, én nem látom magamat annak. De én mindig arra törekszem, hogy mindenből a legjobbat tudjam nyújtani. És hát itt bizony vannak nálunk olyan dolgok, hogy olyan dolgokért kapok leszúrást, amiről nem kaptam információt. Tehát amit igazságtalannak érzek."

Kapcsolat a munkatársakkal

A korábbiakban jó néhány példával illusztráltuk, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállalók számára mennyire jelentős pozitívum jelentenek a társas kapcsolatok, ugyanakkor utaltunk arra is, hogy ezek nem teljes mértékben problémamentesek.

Úgy találtuk, hogy a közvetlen összehasonlítások során a munkavállalók talán érzékenyebben reagálnak arra ha egy megváltozott munkaképességű munkavállaló bizonyul jobbnak náluk. Ebből kifolyólag bizonyos munkavállalók rendkívül érzékenyek, irigységet mutathatnak és ez a támogató munkatársi kapcsolatok sérüléséhez, ellenségeskedéshez, rivalizáláshoz vezethet.

> *„De azt a srácot, az egyik srácot azért vitték el, mert én ő ott volt november óta és én már január végén megoldottam egy olyan problémát amit azt mondta, hogy nincs nincs nincs nincs, és fölmentem a galériára és kerestem és megoldottam. Megkérdeztem az úrtól milyen paraméterek, van ilyen vizes vezérlő benne a zuhanypanelba, ami felnyitja a vizet meg a másikkal lehet tekerné, hogy honnan jöjjön a víz. Nincsen nincsen, nem baj nézze meg a tengelytávolságot, hány állású, minden, fölmentem, megmértem, van ilyen, postáztam. Utánvétel. Megoldottam a problémát, nagyon hálás volt, hogy ügyes vagyok. A srácok ott agonizáltak rajta nem tudom mióta."*

> *„Nem, jobban marták egymást az emberek. Ott jobban. Ott is volt megváltozott munkaképességű is, meg munkanélküli is. Ott jobban széthúztak. Tehát nem volt az a közösség meg mint itt. Meg talán az, hogy nagy területről jöttünk."*

> *„És ez a hölgy nyilatkozta, pontosan, akit mondtam, hogy a két elődöm közül az egyiket szerette, a másikat nem, mert a másik mindenhez érteni akart, nem így mondta, úgy játszotta a fejét, hogy mindenhez ért. Lehet, hogy valóban értett is hozzá. Nem játszotta a fejét. Lehet hogy valóban értett mindenhez és nem játszotta a fejét. Nem mondhat ilyet valakiről mert ha én meg tudom különböztetni, hogy melyik a 40 mm-es cső és melyik a 30 mm-es kő, attól még nem játszom a fejem."*

A megváltozott munkaképességű munkavállalók felfokozott bizonyítási vágya komoly ellenérzéseket válthat ki a többi kollégából, sőt a teljesítménykülönbségből fakadóan negatív következményekkel is számolni kell. A munkatársakhoz fűződő kapcsolatok jelentőségét azok a megváltozott munkaképességű munkatársak is kiemelik, akik egyébként ebből a szempontból nem érzik problémásnak a személyes helyzetüket. A téma kiemelt (közvetlenül

erre irányuló kérdés nélküli) említése ugyanakkor fontos jelzése annak, hogy ez egy mindenki számára potenciálisan fontos problématerület, illetve hogy a munkatársi kapcsolatokban érezhető feszültségek még azokra is jelentős hatással van, akik közvetlenül nem érintettek benne.

> *„Persze. De nagyon jó volt a Cemelogba, mert ugye a Cemelogosokkal is nagyon jóba voltam, a napraforgósokkal is mindegyikkel jóba voltam. Tehát senkivel nem volt vitám, soha. Ha meg valami kisebb nézeteltérés volt, én olyan vagyok, hogy szemtől szembe elmondom. Tehát én soha nem mószerolok vagy soha nem a háta mögött beszélek vagy valami, hanem odamegyek és megpróbálom udvariasan elintézni ezeket a dolgokat."*

Azokon a munkahelyeken ahol jelentős számban dolgoznak megváltozott munkaképességű munkavállalók számolni kell azzal, hogy ez nem csak a társas kapcsolatok javulását és egymás elfogadását jelenti. A rendkívül szomorú életsorsokkal való találkozás és mindennapos szembesülés sokak számára további tehertételt jelent.

> *„-Mert örömmel venném azt, hogy ilyen jókedvű emberek jönnek be és elújságolják, hogy hát rendbe jött az életük. Nem jobb ezt hallani, mint azt, hogy nem tudom miből fizetni a gyereknek a ...pénzét. Erre mondtam, hogy negatív. Az érzés. Tehát ebben, hogy ilyenek vannak. Szeretek emberekkel foglalkozni, de igyekszem viszont a lehetőségeimhez híven olyat is, ami nem tartozna a munkámba. Segítséget nyújtani, illetve nem tudom, ez mennyire tartozik bele a munkámba, de hát én minden estre bele veszem azt is, hogy például hova fordulhat segítségért. Teljesen más jellegű, tehát egy munkáltatója nem jelentette be 3 évig és most elment betegállományba és ott derült ki, hogy nem volt bejelentve 3 évig. Tehát hogy hova fordulhat, hol kaphat segítséget például ilyen hülye ügyben is.*
>
> - *És ez jó érzés, hogy tudsz segíteni.*
> - *És ez jó érzés, igen. Amikor úgy megy ki az ügyfél, hogy hálálkodva és látok némi mosolyt az arcán, ez jó. Tényleg jó, jó érzés."*

Igényeknek nem megfelelő munkalehetőség és kompenzáció

A megváltozott munkaképességű munkavállalók egy részé a munkájáért kapott ellentételezést nem tartja megfelelőnek. A fizetést sokan még akkor is kevésnek tartják, ha az igényeik már rendkívül szerénnyé váltak. Ez különösen fontossá válhat azokban a helyzetekben, amikor a munkavállaló még abból a szempontból is korlátozott, hogy csak 90 nap munkát végezhet egy évben.

„Hát mondjuk a pénz az egy kicsit kevés, de hát, igen lehetne egy kicsit több, mondjuk azt úgy bevallom, de hát örüljünk, hogy ez van…Hát mondjuk a pénzzel van egy kicsit probléma, hogy kevés, de szerintem. De hát igen, örülni kell, hogy van az a kis konyhapénz, hogy az ember már azért ne csússzon le oda, ahová hát nem szeretnék lecsúszni."

„Hát mondjuk annyiból lenne jó, hogyha az ember minden nap mehetne, mert ugye azért több lenne a pénz, és mondjuk az azért jó lenne, és néha jó tudom, hogy megszüntették a kiskönyvet, csak hát ugye mégis azt mondom, hogy ha nem lenne megszabva az, hogy csak 90 napot lehet dolgozni egy évben. Mert azért hamar elmegy az a 90 nap, és hát akkor úgy az ember a továbbiakban meg csak néz ki a fejéből, ahogy szokták mondani. És hát szóval azért ez nagyon rossz, hogy meg van határozva ez a 90 nap."

Technológiai problémák

A testi egészség közvetlen sérülésével és az egészségi állapot romlásával ugyan közvetlenül nem hozhatóak összefüggésbe, ugyanakkor a munkavállalók néhány esetben beszámoltak olyan munkakörülményekről, például a munka végzés helyének fizikai kialakításáról vagy egyes számítógépes rendszerek felépítéséről, amelyek szuboptimálisan illeszkedtek az ő munkavégzési képességeihez illetve lehetőségeihez.

„Hát hiába szeretne az ember változtatni, nem igazán lehet. Vannak olyan munkák, amit nem asztalnál, hanem raklapok vannak összepakolva asztalnak és egész nap állni kell. Szóval azért az egy kicsit fárasztó."

„Nem csak nekem, hanem a kollegámnak is, aki egyébként informatikus, tehát nem felsőfokú végzettséggel hanem középfokú végzettséggel. És neki is ugyanúgy bosszantó. Mert ezek az ő gépein ugyanúgy, ezek a folyamatok, ő is szidja. De nem mi vagyunk a rendszergazdák, nem nyúlhatunk, nem hogy nem nyúlhatunk, bele sem üthetem, hogy én vagyok én. Tehát semmit nem lehet rajta változtatni, csak amit hivatalosan ők kezelik a programot mert van ilyen, mint minden cégnél, aki. Tehát ugyanis a programot érdemesebb bérelni mint venni, mert a megveszik, mindig újat kell venni. Tehát bérelik akkor, vagy tartanak rendszergazdát, hát persze."

Ezek tehát elsősorban a munkavállalók fizikai és szellemi túlterhelése miatt jelenthetnek hosszú távon problémát. Ez a fajta túlterhelés néhány munkavállaló számára a munkahely megközelítésére is érvényes, ebből kifolyólag a munkahely jó megközelítése többek számára az egyik legfontosabb szempont egy munkahely kiválasztásakor.

„Nagyon messze van, egy jó 20 perces az út, amíg a buszról leszállva odaérünk a csomagolóba. És azért az hosszú. Nem nyáron, nem nyáron van a gond, hanem inkább télen, ugye csúszósak az utak, térdig érő hóban, síneken átmenni térdig érő hóban. Szóval a bejárás egy kicsit."

Egyhangú, monoton munkavégzés

A korábbiakban részletesen kifejtettük, hogy a munkaképesség változás elfogadása és egyik kisebb komplexitású munka elvállalása kritikus a testi-lelki egészség megőrzése szempontjából. A munkaképesség és kompetenciák fejlődése esetén ugyanakkor ez gyakran nem jelent hosszú távú megoldást, a munkavállaló belső szükségletei nagyobb kihívást jelentő munkát kívánnak, ugyanakkor a munkahelyen belüli előrelépés lehetőségei rendkívül korlátozottak.

„Most már megszoktam, elejibe fárasztó volt. Sablonos: ugyanazt mondani, ugyanazt kérni, tehát nincs benne kihívás, nincs benne... Mint azért az adminisztráció, a statisztika is lehet nagyon sablonos, de mindig másfajta munkák voltak, tehát azért, azért csak változatosabb volt. Határidős feladatok, amit két-három hónaponként, azt befejeztük, jött újfajta, az is statisztika, de mégis más cégekkel, más emberekkel foglalkoztunk. Ilyen téren azért változatosabb volt. Azt szerettem csinálni. Ez inkább unalmas vagy egyhangú."

„Hát olyan sokkal többet nem is, de pergősebb munkát, hogy ne ennyire monoton legyen. Mondom, ami nekem volt régen munkahelyeim, az magába foglalta a diszponálástól kezdve az árubeszerzést, a kiszállítást, a telefonálást, a raktározást, mindent. Szóval ilyen total pörgős munka volt, úgyhogy föl se álltam a számítógép és a telefon mellől, de egy komplett nagy egész volt. De hát az már ilyen nincs. az a munkakör, amit régen én csináltam, most már legalább 4 felé van szétosztva. Logisztikára, erre, arra, amarra, úgyhogy. Hát ilyen komplettebb összetettebb, gondolkodtatóbb, hogy mondjam, eredményesebb, jobbat produkáló munka az jobban esne, hogy látom a konkrét sikert, hogy na ezt is elintéztem, itt is örülnek, hogy jól sikerült és akkor, szóval sikerélmény hiányzik. Tulajdonképpen az, ami hiányzik."

1.4.3. A megváltozott munkaképességű munkavállalók a befogadó szervezetek szemszögéből

A szervezetek megkérdezett vezetői és a munkahelyi kollegák összességében pozitív észrevételeket fogalmaztak meg a hozzájuk került megváltozott munkaképességű kollegákról, illetve az integrációs módszertanról, a munkacsoportról. Több beszélgetőtárs beszámolt objektív, akár mérhető pozitív tapasztalatokról, illetve szubjektív hozadékokról. Az alábbi táblázatban összefoglaljuk az üzeneteket, amelyeket később kifejtünk.

üzenetek a megváltozott munkaképességű munkavállalókkal kapcsolatban	**üzenetek az integrációs módszerről, a NapraForgóról**
értékes, hozzáadott értéket termelő munkaerő	megbízhatóság, referencia
relatív versenyelőnnyel bírnak (pl. a monoton feladatoknál)	munkacsoport, mint relatív versenyelőny
költségkímélő megoldást jelentenek	hiánypótló szerep
jellemző rájuk a munka megbecsülése, a hűség, a lojalitás	rugalmasság, folyamatos támogatás
PR érték, a vállalat külső megítélésének javulása	munkaszervezési kompetencia
szervezeti kultúra változása	személyes (NapraForgó vezetőire jellemző) kvalitások nagy szerepe
személyes sikerélményt jelentettek	falak ledöntése: innovatív szerep

9. Táblázat. Pozitív tényezők a megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazásával kapcsolatban

<u>Pozitív tényezők</u>

Értékes, hozzáadott értéket termelő munkaerő

Több vezető hangsúlyozta, hogy olyan értékes munkaerőhöz jutott a szervezet, akik ténylegesen értéket teremtettek, akik hozzájárultak a szervezeti teljesítményhez. Érdekes, hogy több szervezetben megfogalmazták, hogy már régebben is szerettek volna

megváltozott munkaképességű munkavállalót foglalkoztatni, de objektív okokból (nem találtak a munkaerőpiacon megfelelő közvetítőt, illetve nem megfelelően akadálymentes a munkahely) ez nem sikerült. Ezek szerint még mindig nem megoldott a munkaadók és a megváltozott munkaképességű egyének szervezeteinek „egymásra találása", illetve a közvetítő szervezetek nem elég hatékonyak.

> *„És ez nekünk nagyon jó, többet jelentett a munkánkhoz. És ezt elfogadták. Látták rajtunk, hogy számít a munkájuk, hogy figyelünk rájuk… nem voltak nekik problémáik. Egyéni problémáik voltak, én tudok ezekekről az egyéni problémákról, de ez viszont nem függ össze a megváltozott munkaképességgel."*

> *„Amikor kiadsz egy munkát vagy egy feladatot, akkor legkevésbé húzták a szájukat, hogy ezt most miért kell, miért így kell. Tehát ők ezt nem igazán teszik. Tehát azt mondták, ezt kell megcsinálni, akkor ezt csináljuk, kész. A saját munkaerővel volt a legtöbb ilyen jellegű probléma, mivel hogy ők alkalmazásban voltak és akkor azt gondolták, hogy ez által sokkal több mindent megengedhetnek maguknak."*

Itt megjelentek a munkaadók helyenként extrém elvárásai is: egyik vállalatvezető arra panaszkodott (az interjú után), hogy „kerekes-székes recepcióst" (?) keres már évek óta, és nem talál. Úgy gondolta, hogy „jól mutatna" a bejáratnál, jól jelképezné a vállalat elfogadó természetét. Ez jól példázza a megváltozott munkaképességűek (még inkább a fogyatékkal élők) alkalmazásához kapcsolódó célok, mozgatórugók sokszínűségét, illetve a sztereotípiákat, az irreális elvárásokat. Sokszor az is kérdésesnek tűnik, van-e valódi szándék a foglalkoztatásra, vagy ezt inkább csak a társadalmi elvárásoknak való megfelelés mondatja a cégek képviselőivel.

Relatív versenyelőnnyel bírnak

Bizonyos munkafeladatok esetében a befogadó szervezetek kifejezetten versenyelőnyként jelölték meg azt a sajátosságot, hogy a megváltozott munkaképességű munkatársak közül sokan az egyszerű, monoton feladatok igényes elvégzésére is motiváltak. Az érem másik oldala, hogy egyes helyzetekben nagyon fontos, hogy a NapraForgó megvédje, és ne engedje kihasználni a kiszolgáltatott helyzetben lévő megváltozott munkaképességű munkavállalókat.

„Én nagyon szorgalmas és lelkiismeretes embereket ismertem meg azok között, akiket ők közvetítettek ki ide. Mert ugye, amiből kiindultunk, hogy legyen értéke annak az embernek az a munka, amit elvégez, önmagához képest, tehát az ő nézőpontjából nézve, amit ő itt meg tud csinálni, az legyen neki egy kihívás, egy élmény, egy érték. Egyébként nem fog tudni motiválni... Nekem ez mindig nagyon fontos volt mindig, hogy olyan emberekkel dolgoztam együtt, akiknek az, hogy itt dolgozhat nálam, az egy kitüntetés. Lehet, hogy ez most furcsa megközelítés, de, ha lehet, inkább ezekből az emberekből építem meg, és mindenki megfuthatja saját magát, amennyi ereje és amekkora tüdeje van. … Sokkal jobban terhelhető, sokkal lojálisabb, abszolút, tökéletesen megbízható emberek, azok, akiket úgy saját maga épít meg házon belül az ember, mint, akit feltétlenül kívülről vesz."

„… és gyakorlatilag azt tudom mondani, hogy pontosan ugyanolyan munkát tudnak végezni, sőt néha, megkockáztatom, hogy sokkal jobbat, mint azok, akiknek nincsenek ilyen problémáik. És szerintem annyiból mindenképpen egy pozitív dolog, hogy ugye a tágabb értelembe vett kollégák is azért ezt látják."

Költségkímélő megoldás

A befogadó szervezetek nem titkolják, hogy a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása mellett szóló egyik legfontosabb érv az alacsony bérigény illetve az alacsony fluktuáció (nem bővelkednek alternatív lehetőségekben). Különösen fontos lett ez a költségmotívum a rehabilitációs járulék összegének felemelésével: a szervezetek számára a megváltozott munkaképességűek munkacsoportban való kipróbálása lehetőséget kínűlhat a felvettek kockázat nélküli kipróbálásához.

„A csökkent munkaképességű, az nem ugrál. Nem azt mondom, hogy fát lehet vágni a hátán, de, ha jól érzi magát és örömmel tölti el, amit csinál, akkor az megbecsüli magát és dolgozik, és másnap is bejön és másnap is dolgozik. Nem jönnek, nem mennek, nem alakítanak szakszervezetet."

A munka megbecsülése, hűség és lojalitás

A munkaadók gyakorlatilag kivétel nélkül pozitív tapasztalatként említik, hogy az egészséges emberek által lenézett munkafeladatokat a megváltozott munkaképességű munkavállalók megbecsülik, abban értelmet találnak. Több helyen előjött a hűség, a megbízhatóság, a lojalitás, tenni akarás, a tanulási hajlandóság, mint közös jellemző.

„A tapasztalataim alapvetően jók, én úgy veszem észre, hogy ezek az emberek, ezek a kollégák sokkal jobban megbecsülik a munkát, mint a többi kollégák. … illetve hát sokkal jobban megbecsülik, lehet rájuk számítani, és abszolút jó tapasztalataim vannak."

„ők jobban értékelik a munkát, bár megint csak személyfüggő, hogy ez kire igaz, kire nem, de erre aztán nagyon jól lehet alapozni, megbízhatóak, lehet rájuk számítani, ugyanabba a munkába több energiát tesznek. A saját, amíg itt volt a X részleg, addig kifejezetten ez volt a tapasztalatunk. Saját embereink úgy elvoltak, akkor is jó, ha van munkám, akkor is jó, ha nincs, a megváltozott munkaképességűek pedig nagyon eredmény orientáltak voltak. Pedig mindenkinek el volt mondva, hogy mi az elvárás, csak ezt ők komolyabban vették, ők úgy érezték valószínű, hogy nekik nagyobb a veszteni valójuk."

„Megbízhatóak a munka szempontjából. Kevés kivételével. Talán 10-15 százalék az, aki kevésbé megbízható. Tehát előfordul olyan, hogy mondjuk valakinek azt mondtuk, hogy jöjjön dolgozni és nem jön. Nem értesít bennünket. Ez mondjuk, eléggé sűrűn előfordul. De általában indokolt. Például nincs pénz a telefonon."

Szervezeti kultúra (esetleges) megváltozása

A befogadó szervezetek jellegzetes kulturális változásokról számolnak be a megváltozott munkaképességűk befogadásának hatására. A közvetlen egészséges munkatársak gondolkodásmódja, szemlélete megváltozik, másképp néznek magukra és a munkájukra. Esetenként a megváltozott munkaképességű munkavállalók segíthetnek abban, hogy egy túlságosan felpörgött tempójú vállalati működésbe újból stabilitást, nyugalmat vigyenek.

„Egyfajta erőt ad. Mert ugye ha azt látom, hogy a kollégáknak a nagy része ugye mennyi problémával küzd, akkor az ember már úgy magától sokkal jobban megbecsüli azt a helyzetet, amibe ő van. Ez a cég számára is szerintem egyértelműen jó. A munkavállalók sokkal jobban megbecsülik a munkájukat."

„Az, hogy milyen remek emberek egyébként, az mindenféleképpen egy menet közben szerzett tapasztalat. Az mondjuk, hogy valaki ki tudja húzni a saját hajánál fogva saját magát egy ilyen mély gödörből, mint mondjuk egy gyerekeit egyedül nevelő alkoholista édesanya például, az megint csak egy fontos tanulság. …. Tehát olyan nagy változás nem történt velem. Talán kicsivel tapasztaltabb vagyok, mint korábban voltam velük kapcsolatban."

„És mindenkinek tetszett ez az életvidámság, mindenki csodálta is ezáltal és nagyon sokan mondták is azt, hogy átértékelték egy picit a saját problémáikat, az életüket ez által. És én azt tapasztaltam, hogy sokan nem tudják, hogy mivel jár az, hogy kerekes szék."

PR érték, a vállalat külső megítélésének javítása

Tevékenységtől és üzletágtól függően a vállalatok felhasználhatják a megváltozott munkaképességűek alkalmazását saját külső megítélésük javításához is. Ennek nem minden esetben tulajdonítanak nagy jelentőséget, néhány üzleti partner esetében ugyanakkor fontos lehet.

„Az biztos, hogy jó néven veszik a megbízóink. Az X. iparág általában szereti abban a köntösben föltüntetni magát, hogy ők a világ megjobbításáért vannak. De azért azt tudjuk, hogy ez nem igaz. Ott is részvényesek vannak, és, ha lehet választani a listán, a világ megjobbítását vagy az osztalékot szeretnének, tuti az osztalékot fogják választani. Természetszerűen ez minden cég filozófiájában öles betűkkel benne van, de azért ez olyan jól veszi ki magát."

Személyes sikerélmény

A munkaadók tisztában vannak azzal, hogy néha problémás, nehéz munkaadói kapcsolatokat vállalnak fel. Vannak olyan vezetők, akik ebben nem a nehézséget, hanem a lehetőséget a feladatot látják, hogy részesei lehetnek egy ember életének megváltoztatásában.

<u>Nehézségek, problémák a munkaadói oldalról nézve</u>

Természetesen a munkaadók tapasztaltak nehézségeket, problémákat is – ezek azonban csak részben köthetők a megváltozott munkaképességhez.

Különleges odafigyelés szükségessége

Beszélgetőtársaink néhány olyan területet azonosítottak, ahol esetlegesen plusz odafigyelés szükséges. A hallássérültek esetében például előjött, hogy a megbeszéléseken figyelembe kell venni az esetleges nehézségeket, illetve az egyik megkérdezett cégnél a hallásproblémákkal rendelkező kolléga miatt háttér támogatási rendszert alakítottak ki.

Ezt azonban nem komoly problémának érzékelik – bár tudatában vannak annak, hogy ez plusz idő és energia ráfordítást igényel – hanem közösen megoldandó feladatnak tekintik. Ez különösen annak fényében fontos tapasztalat, mert a kutatások alapján a vállalatok ettől a – csak részben valóságos, jelentős részében képzelt – különleges odafigyeléstől rettennek vissza leginkább a megváltozott munkaképességűekkel kapcsolatban.

„Szerintem különösebb probléma nem volt, mivel, hogy ez egy viszonylag újnak mondható irodaház és már eleve úgy volt kialakítva, hogy akadálymentes, hát a wc-t kellett elintézni, mert az kinn volt és hát a portások használták. Kicsit húzták a szájukat, hogy nekik most onnan ki kell vonulniuk, mert ugye az az akadálymentes wc. És amikor még ide költöztünk, ugyanebbe az épületbe voltunk, csak egy másik szárnyba, most költöztünk ide, és itt meg speciálisan úgy lett kialakítva, mert mi építettük át az egészet, falakat, stb., hogy akkor neki itt bent épületen, tehát irodán belül, mármint hogy iroda részlegen belül van neki külön mellékhelyisége. A hát ilyen apróságok voltak, hogy például itt ez a rámpa,…. tehát ott egyedül kerekes székes nem tud följárni, az ilyen szögben áll. Tehát, de ott abszolút mindenki készséges volt, vagy a taxis tolta föl, vagy fölhívott engem, hogy menjek ki érte, vagy a portás, tehát abszolút nem, ebből nem voltak problémák, hogy ezt nem lehetett volna megoldani. …. Amennyiben konferenciára kellett menni, mert az is volt, az is általában ezek a konferencia központok is akadálymentesek, tehát ott is megoldható volt, sőt olyan eset is volt, amikor ilyen egész napos volt, hogy sikerült neki biztosítani egy szobát, ahol egy időre lefekhet. „

„Vannak olyanok, akiknek sokszor el kell mondani valamit. Akinek olyan a sérülése, hogy az értelmi képessége az jóval lassabb, mint a többieké. Akkor figyelemmel kell lenni, hogy milyen csoportvezetőhöz osztjuk be őket. Nálunk van egy-két ember, aki nagyon türelmes, és van egy-kettő, aki kevésbé.”

„Direktbe miatta nem kellett nekünk sem lemondani, sem feláldozni magunkat. Sőt, mint mondtam, nagyon-nagyon lehet rá számítani akkor, amikor ki kellett, hogy segítsen bennünket.”

Két másik interjúalany véleménye alapján kezdetben több odafigyelést igényelt a munka megszervezése, ki kellett találni a folyamatokat és eljárásokat, ezek újdonsága nagy részben a munkakör és munkavégzés új formájához kötődött. A munka kezdeti részén nagyobb volt a koordinációs igény.

„Én és az egyik munkatársam foglalkoztunk vele, tulajdonképpen ez nem volt nekünk nagy megterhelés, viszont nagyon sok eredményt jelentet számunkra, és tudtuk alkalmazni. Mondom, ez így merült fel, és semmiféle ellenállás nem volt természetesen (a cégvezetés részéről). Ki kellett találni az eljárást, és az eljárást azt működtetni kellett."

„(A koordináció) plusz megterhelést jelentett, egy átlag munkahelyen ilyenre nincs szükség, ezt a főnöknek kéne egy személyben elintézni, pontosabban a főnöknek és a titkárnőnek. Itt viszont nem főnök és titkárnő foglalkozott vele, hanem én a cég részéről, meg a csoport részéről valaki."

A munkavállalók és a munkafeladatok illesztési nehézsége

A sikeres munkavégzés feltétele, hogy a megváltozott munkaképesség jellegének megfelelő munkát találjanak a munkavállalónak, illetve kiemelt jelentőségű, hogy ezek a feladatok megfeleljenek a munkavállaló monotonitástűrő képességének, illetve tekintettel kell lenni esetleges más problémákra.

„Monotonítás-tűrés ,… hát ugye nagyon kell figyelni, és nagyon fontos, hogy kell némi kézügyesség is hozzá általában, de vannak olyan részfeladatok, amihez kevésbé, de talán inkább a monotonitás."

„…hogy mindenkit meg kell figyelni, hogy mi megy nekik jobban, mi kevésbé jobban, és igyekszünk úgy beosztani a munkát, hogy mindenki a saját képességeinek megfelelő feladatot kapjon. És nyilvánvaló, hogy valakinek bizonyos feladatok könnyebben mennek, bizonyos feladatok nehezebben mennek, és akkor így megpróbáljuk elosztani őket."

„És természetesen, amikor idejön valaki újonnan dolgozni, akkor természetesen figyeljük őt, hogy megy neki a munka, hogy esetleg hova tegyük dolgozni őket. Figyelünk arra, hogy mindenki olyan feladatot csináljon, ami neki egyszerűbb, vagy jobban megy."

Kollégák hozzáállása és a konfliktusok kezelésének problematikája

Fontos, hogy a munkaadó által alkalmazott valamennyi munkavállaló egészségesen viszonyuljon a megváltozott munkaképességűek alkalmazásához. A konfliktusok minden munkahelyen elkerülhetetlenek, amire kitüntetett figyelmet érdemes fordítani, az a konfliktuskezelési képességek fejlesztése, és ezáltal a helyes kezelés támogatása.

„Előfordult már az is, hogy a mi alkalmazásunkban lévő kolléga, mondjuk adott esetben kissé ferde szemmel nézte, hogy volt egy ilyen … egy ilyen ki nem mondott ellentét,

hogy én X-es vagyok, ő meg napraforgós , de ez nagyon ritka. És ezeket mi vezetői szinten nagyon komolyan vesszük. És a problémát kezeljük is."

„De azért van ellenkező példa is. Nem lehet minden mindenütt nagyon szép és nagyon jó. Azért előfordulnak féltékenységek. De ez minden munkahelyen előfordulhat. Tehát én ezt semmivel sem látom erőteljesebbnek ezt a részét, mint bármilyen más szituációban bármilyen más munkahelyen."

„Teljesen természetes, hogy itt vannak, tehát semmi. Először furcsa volt, mikor jöttek. Hát nem mondom, hogy furcsa, hát örültek neki, mert nem ezeknek az embereknek kellett ezt a munkát is elvégezni. … Teljesen egyenrangú emberekként kezelik őket, tehát teljesen mindegy, hogy milyenek. Tehát ilyen probléma nincs. Volt, amikor együtt ebédeltek az ebédlőben is, mert úgy jött ki az ebédidő. Úgyhogy ebből probléma egy szál sincs."

Fizikai akadálymentesítés

Még mindig komoly problémát jelent egyes szervezeteknél a konkrét fizikai akadálymentesítés hiánya – volt olyan eset, ahol emiatt nem tudták az egyébként teljes mértékben megfelelő jelöltet alkalmazni.

„Mi mindent megteszünk, ami módunkban áll, tehát az intézmény kommunikáció szempontjából akadály mentesítve van. … hogyha valaki rosszul hall, van készülék hozzá, tehát mindent megpróbálunk megtenni, vakbarát verziók vannak a honlapjainkon, tehát próbáljuk, ami tőlünk telik, de bizonyos elemi dolgok még nincsenek biztosítva. Ilyen az, hogy az épület ne csak kommunikációs szempontjából legyen akadály mentesítve, hanem fizikailag is akadály mentesítve legyen. Ez mondjuk egy elemi dolog lenne. …Mondjuk egy mozgássérültnek az problémát jelent, hogy az X szervezet nem akadálymentes, tehát az pl. szóba nem jöhet, hogy egy kerekes-székest tudnánk alkalmazni, mert például ő nem tudna elmenni toalettre. Nincs olyan se női, se férfi olyan WC fülkénk, amibe egy kerekesszékkel be tudna menni. A lépcsőn nem tud felmenni. Tehát az első emeletre rámpán fel tud jutni, de a másodikra már nem tud feljutni."

„ volt egy másik interjúalany is, aki mozgássérült volt, és ő volt a mellette futó jelölt, akit viszont azért nem tett alkalmassá a feladatra gyakorlatilag ez a munkakör, mert annyira korlátozott volt a mozgásában egy kis teremben, kezdetekben egy kis teremben kellett feladatot ellátni, ez nagy nehézségekbe ütközött volna."

Munka világába való visszatérés nehézségei

Néhány beszélgetőtárs a beilleszkedés nehézségeként említette a hosszas betegséget, hosszas távollétet a munka világától. Véleményük szerint egyik részről problémásnak tűnt a napi rutinokban való beilleszkedés, másrészt az önbizalom visszaszerzése, a munkához kapcsolódó motiváció is problémaként jelentkezhet.

„Na most ővele az volt a probléma, amennyire én megismertem: nagyon ambiciózusan indult, és aztán valami megváltozott. Én úgy gondolom, hogy ő túl sokáig volt távol a munka világától, tehát ott más okozta a problémát. Ha valaki hosszú éveken át nem dolgozik, tehát mondhatni, hogy tartós munkanélküli, neki sokkal nehezebb visszailleszkedni a munka világába, sokkal nehezebb. És ő nem is akart, tehát valószínű, menet közben feladta ezt."

Vállalatok meglátásai az integrációs módszertanról

Hiánypótlás – eddig sikertelenül kerestek megváltozott munkaképességűt

Érdekes, hogy több szervezetben megfogalmazták, hogy már régebben is szerettek volna megváltozott munkaképességű munkavállalót foglalkoztatni, de objektív okokból (nem találtak a munkaerőpiacon megfelelő közvetítőt, illetve nem megfelelően akadálymentes a munkahely) ez nem sikerült.

„Nagyon sokáig kerestünk ilyen embert egy bizonyos munkára, egy ilyen könyvtáros jellegű munkára és szervezetekkel felvettük a kapcsolatot, de ez például mondjuk nem sikerült. Úgy gondoljuk, hogy amúgy itt helyük van azoknak az embereknek, aki valamilyen kisebb-nagyobb fogyatékkal élnek..."

Megbízhatóság, referencia

A NapraForgónak nagy szerepe van abban, hogy nem az utcáról érkeztek a megváltozott munkaképességű munkavállalók, hanem állt mögöttük egy olyan támogató szervezet, amely szavatolta a munkaadóknak a hozzájuk érkező megváltozott munkaképességű munkavállalók megbízhatóságát, fontos háttérfeladatokat vállalt át (mint például a munkaszervezés). Fontos, hogy a NapraForgó megbízható partner volt a cégek szemében.

„Nagyon fontos az, hogy nem az utcáról jöttek. Egyébként megkérdezték tőlem egy ilyen rádióinterjúban is, amikor erről szó volt, hogy csak úgy az utcáról felvehetünk, felvettünk volna-e a mi cégünk ilyen embereket. És akkor visszakérdeztem, „Miért maga

felvenne az utcáról egy bébiszittert a gyerekéhez?". És akkor azt mondta, hogy hát nem. Ismerősön keresztül történnek a dolgok. Referenciájuk van. Most nekünk a Napraforgó egy referencia volt. Eleve meg volt már a referencia."

Rugalmasság

A Napraforgó egyik legnagyobb erénye partnerei szemében, hogy gyorsan és rugalmasan tud alkalmazkodni a felmerülő igényekhez.

„A NapraForgó ugye egyrészt adják a rugalmasságot, ami a változó volumenű munkához kell…"

„ami jó benne, az, hogy ők abszolút próbálnak megfelelni a mi igényeinknek. … ők is kőkeményen kerestek és mindent megtettek annak érdekében, hogy a megfelelő embert megtalálják…"

Folyamatos támogatás

Kritikus vagy nehéz helyzetekben a vállalatok kulcsfontosságúnak ítélik meg a Napraforgó munkatársai által nyújtott személyes támogatást.

„És a Napraforgóból is az X, sok új ember van most az elmúlt hónapokban és bejött és beállt dolgozni az emberek közé. Teljesen ugyanúgy beöltözött, köpenyt vett és sapkát föl és beállt velük dolgozni. Már csak azért is, hogy az újakat megismerje. Mert, hogy lényegében így ismerjük meg, mert én is, hiába futkosok egész nap itt, azért nem olyan, mintha ott ülnék mellette."

Személyes kompetenciák: humánus, segítőkész, megbízható, hozzáértő

Egyértelműen pozitív visszajelzések jöttek a NapraForgó alkalmazottainak személyes kompetenciáiról, megbízhatóságáról, azaz a munkaadók meglátása szerint a NapraForgó által vallott értékek (mint például emberközpontúság, felelősségvállalás) megjelennek a tényleges napi gyakorlatban is.

„én örültem annak, hogy a Napraforgó tagja lettem, mert sokkal humánusabb volt meg ember-központúbb…"

„Nagyon jó volt a kapcsolat. Nagyon jó volt. Semmi olyan probléma nem merült fel, úgy bántak velünk tényleg, semmi gond nem volt és..."

Munkaszervezési kompetencia

A Napraforgó a munkaerő-közvetítésen túl jelentős feladatokat vállal a munkaszervezés területén is. Ez jelentős hozzáadott értéket és versenyelőnyt jelent a partnerek szemében.

„De van egy hatalmas nagy előnye a Napraforgónak, hogy nagyon jól szervezi a munkát. Es ugye az szintén aranyat ér a mi profilunkban."

„Egyébként a … kiszervezéséhez azért még annyit hozzá lehet tenni, hogy a kiszervezés mellett szólt az, hogy aki ezzel foglalkozik, az jobban ért ahhoz, hogy őket hogyan lehet integrálni egy szervezetbe. Tehát a Napraforgó jobban össze tudja válogatni azt a csapatot, amelyik működik, mint ahogy azt mi tudnánk… „

Falak ledöntése: innovatív és kreatív szerep

A munkaadók és a megváltozott munkaképességű munkavállalók közötti kapcsolat megteremtésében kulcsszerepe volt/van a Napraforgónak. Közreműködésükkel olyanok találhatnak egymásra és dolgozhatnak tartósan sikeresen együtt, akik egyébként önmaguktól soha nem vállalták volna ennek kockázatait.

„Ezért kell ez a fajta katalizátor, akár annak is nevezhetnénk, amit a P-ék csinálnak. Akik lefordítják arra a nyelvre, meg arra az értékrendre, ami itt a munkaadó kérése."

„Egyébként az, amit a Napraforgósok csinálnak, az azért egy nagyszerű dolog, mert szerintem ezek az emberek egyedül nem állják meg a helyüket. Nem eladhatóak. … ha lenne egy cégetek, és bejönne valaki és azt kezdené el mesélni, hogy neki ilyen papírja van, na már ebben, ha északi szél fúj, jól van, akkor az ember így rögtön leteszi a papírt, ceruzát, és inkább keres valakit, kivel nincs ennyi macera. Mindegyikhez van egy használati utasítás hozzá, hogy ő most miért olyan. Azzal, hogy a P.-ék beállnak a munkaadó és az ember közé, a munkaadók felé kiszűrik azokat a problémákat, a problémás eseteket, amik megterhelhetik a munkaadónak a hétköznapjait, egyfajta garanciát adnak hozzá."

„Az, amit az ember gondolna, hogy jön az egyik mozgássérült, és ezt akarja, meg azt akarja, és hogy ez milyen problémás, az inkább egyfajta előítélet, nem magával az emberrel, hanem inkább egy óvatos hozzáállás, ahhoz, hogy az ember minek vállaljon fel még egy problémát a nyakába, amikor így is van elegendő baja. De azzal, hogy ezt az egész dolgot a NapraForgó valahogy, nem tudom hogyan, ők tényleg megszűrik ezeket az embereket. Tényleg tudják, hogy itt milyen elvárások vannak, és empátiával, és átérzéssel megműtik

azokat az embereket, akik idejönnének, és kiválogatják közülük azokat, akik ezt tudnák csinálni, lehet, hogy ezt csinálják, és az is lehet, hogy nem. Azt tudom, hogy, ha egyesével jönnek ide, akkor tizedannyi esélye nincsen. És még nem is mondtam nagy számot. A macerás embert nem is akarják fölvállalni. Ha van verseny, ha van egészséges versenytárs, ebben a műfajban, akkor problémamentes."

Összefoglalás

Az elemzés alapján számos olyan pozitív vonás rajzolódott ki, amely - a kvalitatív kutatások értelmezési korlátait szem előtt tartva – támogatja a megváltozott munkaképességű munkavállalók munkavégzését, alátámasztja a munkacsoportos integrációs módszer újdonságát, és innovatív tulajdonságát, fontosságát. Ezek mellett végezetül néhány olyan gondolatot, tanúságot emelünk ki, amelyek továbbgondolásra érdemesek.

Munkaerő-piaci hátrány relativitása

A megváltozott munkaképesség, a „munkaerő-piaci hátrány" fogalma relatív, és az esetek meghatározott részében a munkához jutás hatalmas nehézségeire, esélytelenségére vonatkozik. Több vállalati nyilatkozó hangsúlyozta, hogy számos esetben a munkavállaló esetleges problémái, hátránya nincsenek összefüggésben az elvégzendő munkával, munkafeladattal, tehát ez a kérdés nem is értelmezhető. Rendkívül fontos lenne a társadalmi közvélekedésben, illetve a vállalati döntéshozókban ezen „relativitás" tudatosítása, annak a láttatása, hogy a megváltozott munkaképességűek hatalmas és heterogén csoportjában mennyi értékes képességekkel bíró, motivált ember van.

„Azért, mert valakinek átkozottul csámpás a lába, attól még lehet intelligens, okos, lehet jó problémamegoldó képessége, udvarias lehet. Egy számítógéppel meg egy telefonnal a kezében, hatszor jobban tud dolgozni, mert, ha egyszer már leült, onnantól kezdve nincs kihívás, mint egy ugyanilyen egészséges ember. Lehet, hogy itt csak ezt az egyet kéne itt rendszeresíteni, általánosítani, hogy ezek is emberek, semennyivel sem rosszabbak. Még bármelyikünk lehet mozgássérült, elég hozzá egy ronda közúti baleset, és már ugyanott állunk."

„…A másik kollégák, … ők nem kerekes székesek, ők egyszerűen csak valami miatt bizonyos százalékban megváltozott munkaképességűek, lényegében az itt végzett munkájukat ez nem befolyásolja, tehát mi teljes fizetést adunk nekik, ő teljes értékű munkát végez."

Ez a kérdés azért is égető, mert a megváltozott munkaképességűek nagy része egymagában, saját erejéből nem jut el a felvételig sem, a jelentkezésüket sokszor válasz nélkül félredobják, még esélyt sem kapnak arra, hogy normális, vállalati közegben kipróbálhassák magukat, hogy bizonyíthassanak. Ebben a kontextusban a NapraForgó, mint háttér, mint referencia, aki támogatja a bejutást és így esélyt teremt, illetve a munkacsoport, aki támogatja a bennmaradást, pont a szükséges segítséget adja meg.

„Azt tudom, hogyha egyesével jönnek ide, akkor tizedannyi esélye nincsen. És még nem is mondtam nagy számot. A macerás embert nem is akarják fölvállalni. Ha van verseny, ha van egészséges versenytárs, ebben a műfajban, akkor problémamentes."

„A szolgáltatást, amit egy vállalkozás tud nyújtani, azt a vállalkozás vezetőjén keresztül veszik meg. … Az ügyvezetők, a vezetők általában, különösen, akik bérből és fizetésből élnek… féltik az állásukat. Ha az embernek már ott van a házán a hitel, meg a család, gyerekek, akkor nem szeret rosszul dönteni, mert akkor valami baj lesz abból, hogy ő most valamit rosszul csinál, akkor megkérdezi, miért vettem ezt a némát föl ide? Miért pont egy siket kellett „telefonközpontosnak"? Jaj! Akkor, mint a forró tepsit eldobják a csökkent munkaképességűt: hűha, azzal biztos megégetem magam! Senki nem szeret felelősséget vállalni. … Lehet, hogy ez az egyik oka, hogy nem tudnak az ilyen típusú vállalkozásokhoz bekerülni, mert azok az ügyvezetők gyávák, opportunisták, féltik az állásukat."

Speciális illeszkedés lehetősége

A kutatás során kirajzolódni látszanak olyan jellemző munkavégzési rendszerek, feladatkörök, amelyekben bizonyos sajátossággal bíró megváltozott munkaképességű munkavállalók nemcsak, hogy versenyképesek, hanem adott esetben még versenyelőnnyel is bírhatnak.

Egyik ilyen területként azonosíthatóak a **kooperatív kiscsoportra épülő munkavégzési formák**, ahol (1) a megbízható minőség prioritást élvez a gyorsasággal szemben, illetve a (2) az egyes részfeladatok egymásra épülnek, ezért csoportnorma van, (3) nincs túlzott betanítási igény, azaz a csoporttagok képesek egymást rugalmasan helyettesíteni.

„Itt alapvetően egy összeszokott személyzetre van nekünk szükségünk. Ugye mert mi X gyártásban dolgozunk. … És nagyon szigorú hatósági előírásoknak kell eleget tennünk. És ebben a Napraforgó abszolút partner. Mind az emberek oktatásában, mind a szükséges eszközökben. …. Ez megint csak egy speciális dolog: Mert az a fajta feladat, amit mi ellátunk, csoportos munkát igényel. Nálunk munkafolyamatok vannak, és a

munkafolyamatokon belül is részfeladatok vannak. Mert míg egy elkészül egy késztermék, egy félkész termékből késztermék lesz, két-három ember kezén átmegy. Tehát itt elengedhetetlen az, hogy megbízhatóan, egymást segítve csoportokban dolgozzanak.."

„Hát akármelyik évfolyamtársammal, csoporttársammal beszéltem, az azt hitte, hogy aki ilyen rehabilitációs helyen dolgozik az alkalmatlan arra, hogy esetleg egy olyan munkát elvégezzen, amit egy egészséges ember el tud végezni. És ezt én bebizonyítottam nekik azt, hogy nem, ez nem így van. Tehát itt ráadásul kell a normát is tartani. Van egy olyan norma, amit minden, ha nem is minden embernek, de minden csoportnak tartania kell. És tényleg nagyon sokan azt hitték az én barátaim és ismerőseim közül, hogy ez egy olyan dolog, hogy egész nap jobbra, balra, és közben nincs teljesítmény. Nem, itt kemény teljesítmény van."

*„Itt (*a szolgáltató szektorban*) minden embernél nagyon fontos az, hogy az jó ember legyen. És ők állandó jó minőségű munkát végeznek, kiszámíthatóak… Ha találnék kellő számú, fizikailag egyébként alkalmas csökkent munkaképességű embert, akkor én csak velük dolgoznék. Egyértelmű. Olyan szinten meg vagyok elégedve azzal a munkával, amit csinálnak, abszolút nincsen rájuk semmi gondom. Nem jönnek, nem mennek, nem alakítanak szakszervezetet. Lehetek ilyen önző egy kicsit, nem?"*

A másik jellemző területnek tűnnek a telemarketing és a vevőszolgálat olyan területei, ahol (1) a minőségi szolgáltatás és vevőkezelés számít, illetve (2) az alkalmazkodó készség, a türelem és az empátiás készség nagy előnyt jelenthet. Itt azonban egyértelmű, hogy azok a munkakörök, amelyeket kemény teljesítménynormák, jelentős érzelmi munka, és magas stressz jellemez, nem feltétlenül lesznek alkalmasak számukra.

„ők jobban értékelik a munkát, bár megint csak személyfüggő, hogy ez kire igaz, kire nem, de erre aztán nagyon jól lehet alapozni, megbízhatóak, lehet rájuk számítani, ugyanabba a munkába több energiát tesznek. A saját, amíg itt volt a X részleg, addig kifejezetten ez volt a tapasztalatunk. Saját embereink úgy elvoltak, akkor is jó, ha van munkám, akkor is jó, ha nincs, a megváltozott munkaképességűek pedig nagyon eredmény orientáltak voltak. Pedig mindenkinek el volt mondva, hogy mi az elvárás, csak ezt ők komolyabban vették, ők úgy érezték valószínű, hogy nekik nagyobb a veszteni valójuk."

„én azt mondom, hogy nekünk alkalmazkodni kell, tehát ha én valaki felhívok, akkor el kell fogadjam, hogy ő neki már lehet hogy ez az ötödik telefonja, lehet, hogy elkíván valahova, melegebb éghajlatra, most hogy finoman fejezzem ki magam. És ezt én a magam részéről azt mondom, hogy nekünk ezt el kell viselni. Tehát lehet, hogy leteszem a telefont, és

akkor egy kicsit úgy, hát a csuda vinné el azért másképp is kifejezhette volna magát. De, ez a nehezebbik része."

„De én úgy vagyok vele, hogy ennek ellenére én megpróbálom magamból kihozni a legtöbbet, hát rajtam kívül álló okok miatt nem lehet mindig teljesíteni, vagy nem jön össze. Most hogy majd hogy fogok zárni, nem tudom. Tehát ilyen visszajelzés jön, havonta."

„Szerintem ez a call center-i munka egy csapatmunka és szerintem, mint csapatmunkát kell tekinteni, mert akkor eredményes egy munka, hogyha egyetértés van, és a csapat együtt húz. Tehát ne öncélú legyen az eredmény, hanem egy csapat, mert ezek az eredmények azért fontosak."

Felkiáltójelek

Azonban két komoly problémára kell felhívni a figyelmet. **Egyik oldalról a megváltozott munkaképességűek csoportja távolról sem homogén, és saját (nem reprezentatív) mintánkban maximum a résztvevők 25-30%-a olyan munkavállaló, aki – amennyiben bekerül a szervezetbe – ténylegesen versenyképesen el tudja látni a feladatát. Ezek döntően a „rakéta", illetve „még egy esély" csoportba sorolhatók** (bővebben lásd 1.4.4. alfejezet)**.**

Ezeknek a csoportoknak ténylegesen arra van szüksége, hogy a kezdeti szakaszban komplex támogatást kapjanak (illetve a befogadó szervezet is kapjon szakértő segítséget): valaki segítsen nekik bejutni a szervezetbe (áttörve az előítéletek falát), illetve támogassa a szervezeten belüli beilleszkedést. Ez is nehéz és komplex feladat (amelyben leginkább a NapraForgóhoz hasonló közvetítő, támogató szervezetek tudnak segíteni). Több – ebbe a csoportba tartozó interjúalanyunk – számolt be elhelyezkedési nehézségeiről: arról, hogy hiába rendelkeztek akár felsőfokú végzettséggel, nem tudtak bekerülni a szervezetekbe, vagy azokban kihasználták őket.

„Nekem kertészmérnök a végzettségem, sok helyen virágüzletben dolgoztam. Csak nagyon nehezen bírtam 10-14 órákat dolgozni fizikailag… Végül is ez az első munkahelyem, ahol 8 órás, bejelentett. Eddig feketén, vagy minimálbérért dolgoztam, meg 4 órában dolgoztam… végre elfogadtak, végül is sérült ember vagyok, a kollegáim, meg mindenki itt a munkahelyemen."

„ugye mikor beléptünk … akkor megmondtam, hogy agyvérzésem volt 2008-ban, akkor mindjárt kicsit visszahőköltek, hogy hoppá, hát akkor a számítógépes dolog nem

biztos, hogy fog menni. És akkor megmutattam, hogy de igen, megmutattam, de igenis megy az, hogyha az ember akarja, akkor megy az…"

„az X. cégnek lett volna ugyanígy telemarketinges képzés munkája. Úgyhogy ez egész napos bizottsággal egybekötött számítógépes teszt volt meg minden és akkor a végén elutasítottak a fülem miatt. Ugye hát ott is megmondtam, hogy hallókészülékem van, nem lehet letagadni, és amikor rákérdeztem, hogy mi volt az oka, azt mondták teljes mértékben megfeleltem volna, ha nem lettek volna abban bizonytalanok, hogy el tudom látni a telemarketinges munkát a hallókészülék miatt. Úgyhogy ez volt, ami úgy konkrétan. Pedig minden teszten átmentem…"

Azonban a másik két (ezeknél népesebb) csoportba tartozók még az esetleges „relatív versenyelőnyük" (pl. a monotonitás-tűrés, vagy a lojalitás) mellett sem tudnak versenyezni, lesznek olyan napok, órák, olyan feladatok, amikor és amelyekben (nem előre kalkulálható, nem kiszámítható módon) nem tudnak 100%-os teljesítményt nyújtani. Azaz a vállalatok vagy érték-alapon elköteleződnek ezen munkavállalók foglalkoztatása mellett (lemondva a maximális versenyképesség „mítoszáról"), vagy a legkisebb gazdasági kényszer hatására is kiteszik őket (mint ahogy ez történt is 2010 folyamán sok vállalatban). Vagy – addig tartják csak meg őket, amíg a megemelkedett rehabilitációs járulék ezt kifizetődővé teszi, azaz megtérül számukra.

„Figyelembe veszik (a sérülést), mert szól a főnöknő, hogy hát tudom, hogy most ez nem olyan munka, hogy tudtok vele haladni. Nem szólnak érte, hogyha kevesebbet teljesít az ember. Tehát olyan még nem volt, hogy ejnye-bejnye, most aztán te nagyon kikapsz, mert most kevesebbet teljesítettél. Nem szoktak ilyenért leszólni bennünket. Tehát tulajdonképpen ők is tudják, hogy mikor mit lehet. Nem követelnek olyat, ami hát lehetetlen."

Ezek az emberek az esetek nagy százalékában kiszolgáltatottabbak a munkáltatóknak, mint az egészséges emberek. Nem szólnak vissza, lojálisak, nincsenek nagy elvárásaik, egymást is kevéssé tudják megvédeni.

„Nem nagyon panaszkodtunk, mert végül is, szóval lenyeltünk sok mindent. Mert azt mondtuk, hogy örülünk annak, szóval ebben a gazdasági helyzetben, ami most van, örülünk annak, hogy egyáltalán tudunk dolgozni. És valahogy úgy voltunk vele, hogy nem szóltunk és nem panaszkodtunk, ugye egymás között megbeszéltük, hogy bizony hát ez nagyon csúnyán jött le."

„végül is, szóval az, hogy jó hát hogy mi is beleegyeztünk, de végül is az volt ugye, hogy 6 órásnak voltunk bejelentkezve és 8 órát dolgoztunk. De ez a 8 óra az rabszolgamunka volt. Szóval itt a főnök úgy volt vele, hogy ha én fizetek nektek, akkor igenis dolgozzatok érte keményen."

Egyedül a Napraforgó tudja őket megvédeni – kérdés, hogy ő mennyire kiszolgáltatott, mennyi ideig tudja tartani magát? Ahogy az egyik NapraForgós vezető mondta:

„Hát már nagyon messze elmentünk, ahol az indulópont volt, már abszolút nem ott tartunk, mint valamikor. Én szerintem már a szociális szempontok, amik akkor még valamikor voltak…hát, mi is egyre inkább profitorientáltabb leszünk. Kénytelenek vagyunk. … Tehát az a legszerencsétlenebb alsó réteg, aki leginkább támogatásra szorul és legkevésbé piacképes az lassan ki fog szorulni."

A nagy kérdés az, hogy a versenyalapon szerveződő gazdaságban ezeknek az *embereknek hol lehet a helyük? Csak néhány esetet felidézve a sok közül:*

„Volt már ilyen máskor is, hogy kértem, hogy tegyenek ki, mert ilyen nagy címkét kellett rátenni, és ahogy húzom ezzel a kezemmel, ez ilyen kis csálés. És ahogy húzom ezt az ekkora címkét, az óhatatlan, hogy mellécsúszik. És akkor kimentem szóltam, hogy tegyenek el, mert csak lassítom a dolgokat. És akkor semmi hátrányom nem volt belőle, meg megjegyzés vagy valami, akkor tettek olyan helyre, ahol meg tudtam azt csinálni, amibe aztán jól éreztem magam. Mert így csak ideg az ember, hogy a francba, nem tudom megcsinálni."

„Mert ugye egészséges ember már nem vagyok, tehát már egy olyan munkahelyre nem tudok bekerülni. Tehát hiába van nekem biztonsági őri szakmám is, fegyvervizsgával, mindennel, ötös bizonyítványom, szín tiszta ötös voltam belőle. Megtanultam, alkotmányjog, polgárjog, minden hülyeséget, amit le kellett nyomni. De nem tudok dolgozni, mert nem tudok kiállnia placcra. Én nem mondhatom azt, hogy most oda kell állnom két órát ellenőrizni a kijáratot. Bejön a fájás. és akkor azt mondom: mi van, most le kéne üljek, de nem tudok. Eleve nem tudom ellátni ezt a munkát. Ilyen szinten feleslegesnek érzetem magam. És sajnos az, hogy volt több szakmám, amit pont az egészségügyi állapotom miatt ugye nem tudok elvégezni."

„Szóval, hát végül is magas vérnyomás és szív. Aztán közben jöttek ilyen reumatikus gerincproblémák, 2006-ban találtak nálam hólyagrákot, rossz indulatút, amivel megműtöttek, de hála istennek mondjuk abból sikerült, kikezeltek és akkor 2008-ban meg kaptam egy nagyon csúnya agyvérzést."

„Tehát ez társadalmi problémát éreztem ez mögött. Igen, hogy a kormány, az állam az kidob minket: hogy rehabilitáció, pecsét, füttyszóval. És hogy ennek nincsen egy folytatólagos következménye, hogy akkor igen is, akkor tessék, ide el lehet menni és itt lehet dolgozni. Tehát ez nem volt meg. Mindenki csak…. egyet. Bárkiről tudok bárkivel beszéltem, ugye a kórházban is azért elég sok ismerős van, akikkel összejöttem, akikkel még utána is tartottuk, ugye a fürdőkezelésekről, ahova járok, hasonló problémájú emberek és mindenki: 1. nincs információ áramlat, hogy ki tudna ebben segíteni. Tehát szépen ki vagyunk dobva az utcára, boldoguljunk, ahogy akarunk. 2. Hogy ugye nem volt megteremtve ennek a társadalmi, tehát hogy munkahelyteremtés, hogy én, mint megváltozott munkaképességű ember, hogy tudjak valahol dolgozni. Kivéve, most ezt a legutolsó intézkedést, hogy hozták ezt a büntető szankciót a cégek felé és hirtelen kelendőbbek lettünk. Ezt most egy jó húzásnak találtam. Viszont, hát valószínű, hogy ha egy céget kellene vezetnem, nem így látnám a helyzetet."

1.4.4. Munkavállalói csoportok és elemzésük

A következőkben részletesebben szólunk a két kutatás alapján létrehozott négy, egymástól eltérő jellegzetességekkel bíró csoportról. Feltételezésünk szerint ezek a csoportok – alapvetően más képességekkel, vágyakkal, esélyekkel jelennek meg a munkaerőpiacon, és alapjaiban más

Csoport	**1. fordulóban**		**2. fordulóban**		**1. + 2. forduló összesen**
Rakéták	cs1, cs2, sr2, cs9	4 fő	sa02	1 fő	5 fő
Még egy esély	sr3, cs3, sr7, cs4	4 fő	sa03, pph2, r86, sa07	4 fő	8 fő
Társasági lények	cs5, cs11, cs6, sr6, cs8	5 fő	a08, or01, or02, or03, pph1, pph3, r87, r84, r81, r82, r04, sa04	12 fő	17 fő
Visszatérők	sr5, cs10, cs7	3 fő	a09, a05, sar01, sar02, sar04, r85, r83, r03, r02	9 fő	12 fő
Nem besorolhatók		3 fő	sa06, sar03	6 fő	9 fő

10. Táblázat. Csoportok és létszámuk a kutatás két fordulójában

Csoport	**múlt: sérülés**	**munka jelentősége**	**motiváció, tervek a jövőre**	**esélyek a munkában, támogatás**
Rakéták	sokszor születéskori	a rossz tapasztalatok	teljes életet élni családban és	segíteni bejutni a szervezetbe, kezdeti

	sérülés	után esélyt, bizalmat kapni a bizonyításra	munkában egyaránt, legyőzve az adódó nehézségeket	nehézségségek
Még egy esély	változatos, felelősségteljes munkás élet megszakítva komplex, lelki (családi) traumával is együtt járó betegséggel, balesettel (gyakran depresszió)	újra megtalálni és felépíteni magukat, újra kialakítani az elvesztett életteret	a megtalált életteret megtartani, építkezni és megvalósítani energikusan és optimista életszemléletben megöregedni	segíteni a lelki felépülésben, segíteni bejutni a szervezetbe, kezdeti nehézségségekben való támogatás
Társasági lények	40-es éveikben súlyos, gyakran halmozódó betegségekkel leszázalékolva, majd visszakényszerít ve a munkaerőpiacra	társaságban lenni, barátokra találni	amíg lehet, emberek között dolgozni, esetleg az unokákkal lenni, kertészkedni, stabil családi hátteret fenntartani	munkacsoportban foglalkoztatást fenntartani (amíg lehet), esetleg tovább segíteni nyílt foglalkoztatásba (nyitvatartva a visszatérés lehetőségét)
Visszatérők		a létfenntartás biztosítása	megtartani az állást, ha lehet, kicsit több pénzt szerezni	munkacsoportban foglalkoztatást fenntartani (amíg lehet), lelkileg is támogatni, megerősítni

11. Táblázat. Csoportok és jellemzőik az interjúk alapján

„Rakéták"

A rakéták olyan fiatalok, akik az esetek nagy részében születésükkor, vagy kisgyermek korukban szenvedtek tartós egészségkárosodást. Többen közülük komoly fiatalkori nehézségekről számoltak be: kevéssé találták helyüket az iskolákban (a legtöbben

speciális intézményben végezték általános iskolai tanulmányaikat, ahonnan aztán nehezen illeszkedtek be a „normál” intézményekbe). Ennek ellenére a rakéták elvégezték iskoláikat, köztük többen felsőfokú végzettséget is szereztek, általában a családi támogatás illetve saját kitartásuk eredményeképpen. Van, aki köztük már munka mellett érettségizett le és végezte el az egyetemet. A kitartás, a céltudatosság, az önmegvalósítás iránti vágy erősen jelen van bennük.

> *„Végül is ez az első munkahelyem, ahol 8 órás, bejelentett. Eddig minimálbérért dolgoztam, meg 4 órás helyen dolgoztam. A másik meg hogy elfogadtak, végül is sérült ember vagyok, a kollegáim, meg mindenki itt a munkahelyemen. Meg hogy kihívások mindig vannak.”*

> *„2003-tól 2006-ig munkanélküli voltam. De ez nem jelenti azt, hogy munka nélkül voltam, hanem feketemunkát végeztem. Ebben az időszakban tanultam is és úgy kaptam ezt a munkahelyet. Hozzá tartozik az is, hogy depressziós voltam és ennek a szakasznak a végén végül is sikerült ebből kilábalni, hát ez is hozzájárult ahhoz, meg az, hogy biztos állás találtam egyelőre.”*

A munkaerőpiacon további nehézségek várták őket: nem alkalmazták őket végzettségüknek megfelelően; nem jelentették le őket, illetve egyesek munkahelyi kiközösítésről, a pszichoterrror enyhébb formáiról (mobbingról) is beszámoltak (amellyel kapcsolatban hiába fordult az illető a munkahelyi vezetőhöz, nem védte meg őket, így elmenekültek). Ennek következtében általában gyakori munkahely-váltások, gyökértelenség jellemezték őket.

A rakéták életébe a Napraforgóval való kapcsolat a lehetőséget jelentette: a közvetítő szervezet háttértámogatásával, segítségével be tudtak kerülni nagyobb szervezetekbe, és bebizonyítani, hogy képesek teljes értékű munkát végezni, megvalósítván önmagukat (vagy legalábbis elindulva ezen az úton). Fontos, hogy jól kiválasztott munkakörben ők tényleg képesek az „egészséges” munkavállalókkal versenyezni, és számukra személyesen is fontos, hogy ilyen helyzetben is bizonyítsanak. Amiben mégis szükségük lehet a támogatásra, azok a szociális készségek, mint például a konfliktusok megoldása a szervezeti közegben, vagy a szervezeti politikai viszonyokban való eligazodás.

A Napraforgóval való kapcsolat leginkább partneriek tekinthető: több rakéta fogalmazta azt a tervét meg, hogy saját eszközeivel majd „visszaadja” a NapraForgó támogatását: vagy akár áttételesen, saját megváltozott munkaképességű társaik támogatásával.

„Gondoltam erre, hogy esetleg ha változik a szemlélet, akkor már több hallássérülttel dolgozhatok ott a cégnél. Akkor ők könnyebben felvennék ezt a ritmust, látnák, hogy van más fajta világ is. A sérült emberek, hallássérültek nagyon burkoltan élnek."

„Még egy esély"

A még egy esély csoportba olyan emberek kerültek, akik egy komplex életválság közben, után kerültek kapcsolatba a Napraforgóval. Ez a 40-50 év között bekövetkező válság egyeseknél súlyos balesethez (és ehhez kapcsolódó családi tragédiához), másoknál a munka elvesztéséhez (és ehhez kapcsolódó súlyos betegséghez, vagy családi csapáshoz) köthető, de mindenképpen összetett, egymásra rakodó eseményekről beszélhetünk, amelyek alapvetően elsöpörték az egyének addigi életvitelét, súlyos személyiségválságot okozva.

A válság előtt („előző életükben") ezek az emberek a nyílt munkaerőpiacon legalább 15 évet, esetenként felelős vezetőként dolgoztak, általában rendezett családi helyzetben. A válság azonban kitaszította őket ebből a (relative) kényelmes állapotból.

A kilábalás hosszadalmas és nehéz volt: a munka elvesztése, és a kapcsolódó önértékelési válság és anyagi ellehetetlenülés; a család elvesztése és/az egészség megrendülése után teljesen új alapokra kellett helyezni az életüket. Egyeseknél ez nagyon drámai és hosszas folyamat, nagyon mélyről indultak, és sokszor depresszión is átestek.

„Hát én 23 évig dolgoztam a vendéglátóban, mint cukrász-szakács. És ott a szabadban szívtam a gázvégterméket. Lisztallergiát kaptam. Az allergia elleni gyógyszerek azok szteroid tartalmúak voltak. Ami szintén egy ráhatás és illetve nagyon sok tényező összhatásából eredt ez a combfej nekrózis nekem. Szóval végterméket szívtam, és ez rámént a csontjaimra, ami egy combfej nekrózist eredményezett mind a két lábban. Ami magyarul egy combfej elhalást jelent. Kb. 2 hónap alatt teljesen elhalt a combfejem, beszakadt, így egy gyors műtétre került sor. Ez 2002-ben illetve 2003-ban történt meg a másik. Öt évig voltam nyugdíjba miután rehabilitáltak és így visszaraktak az életbe."

Számukra a Napraforgó sokszor az új élet lehetőségét, az újjászületést hozta. Új életük általában teljesen más alapon nyugszik, de ebben is vannak terveik, építkezni és megvalósítani szeretnének.

„…a jelenlegi egészségi és lelkiállapotomban nagyon sokat jelentett, hogy igen, újra azt csinálhatom, amit szeretek, és amit nagyon szeretek. …És igazándiból ezt, hogy ez

életemnek ezt a hátralévő szakaszát még – ne haragudjon, hogy ezt ilyen szentimentálisan mondom, de ezt igen is – ilyen jó erőben, mint ahogy most érzem magam, mert az előbb mondtam, hogy 59 éves vagyok, de gyakorlatilag az energiák, amik most úgy újra feszülnek bennem, ezt 30-40 éves koromban éreztem valamikor ugyan ilyen energiát."

„Azt viszont, ahogy ők (a NapraForgo) végig vitték velünk együtt, az viszont valami fantasztikus hozzáértést és fantasztikus hát, így mondom empátiát – nem jó kifejezés egy cégre, de nem tudok most hirtelen jobbat hozzá - hogy annyira érezték, hogy nekünk mire van szükségünk; csoportként is és személyenként is, hogy ez csuda volt. …És hát így mondom, csak jót tudok erről mondani és köszönni tudom mindazt, amit én tőlük kaptam. Én velük kapcsolatba így kerültem kapcsolatba a mentális képzés során. …Tehát ez volt az, ami engem kifordított illetve átfordított az egész addigi - hogy úgy mondjam - padlóhelyzetből. És ez nagyon jó."

„- Többet szeretnél dolgozni, kevesebbet?

-Hát olyan sokkal többet nem is, de pergősebb munkát, hogy ne ennyire monoton legyen. Mondom, ami nekem volt régen munkahelyeim, az magába foglalta a diszpontálástól kezdve az árubeszerzést, a kiszállítást, a telefonálást, a raktározást, mindent. Szóval ilyen totál pörgős munka volt, úgyhogy föl se álltam a számítógép és a telefon mellől, de egy komplett nagy egész volt. De hát az már ilyen nincs. az a munkakör, amit régen én csináltam, most már legalább 4 felé van szétosztva. Logisztikára, erre, arra, amarra, úgyhogy. Hát ilyen komplettebb összetettebb, gondolkodtatóbb, hogy mondjam, eredményesebb, jobbat produkáló munka az jobban esne, hogy látom a konkrét sikert, hogy na ezt is elintéztem, itt is örülnek, hogy jól sikerült és akkor, szóval sikerélmény hiányzik".

<u>Társasági lények</u>

A társasági lények csoportjába általában 45 év feletti olyan hölgyek kerültek, akik halmozott betegségeik eredményeképpen jelentős időt (esetleg 10-15 évet) töltöttek otthon, majd a rehabilitáció szabályok változása következtében visszairányították őket a munkaerőpiacra.

„Igen, hát a szív meg a magas vérnyomás meg plusz ugye a reumatikus dolgok. Ami elég sokrétű, mert végül is volt egy csípőficam, ami nem tudják, hogy mitől, mert ugye abban a korban nem igazán szokott előfordulni, amikor engem leszázalékoltak 43 éves koromba, de egyszerűen jött egy olyan, hogy két csípő között 15 fokos eltérés volt. Ugye hát elég sok fájdalmam volt, úgyhogy nagyon sokat voltam vele kórházban, kezeléseket is kaptam. És akkor azt mondták, hogy na akkor ennek itt vége. És akkor a tetejébe még volt egy olyan

tüdőbetegségem, amit ugye csak kórházban tudtak megtalálni. Hogy mi indokolta, hogy egyszerűen fulladtam, a szívbetegségen kívül. És akkor végén rájöttek arra, hogy van egy asztma bonhitisz-em is még a tetejében. Úgyhogy hát ezek mind olyan mérföld kövek voltak az életemben, amit azt mondtam, hogy jó hát akkor most kész. És akkor jött az, hogy le kell százalékoltatni, hát én mondtam, hogy hát én nem, én 43 évesen én nem akarom, hogy leszázalékoljanak, nem vagyok én egy olyan roncs. Aztán a végén kiderült, hogy sajnos igen. Szóval én hiába mondtam azt, hogy én nem vagyok beteg, nem akartam elfogadni azt, hogy én beteg vagyok. De hát azt mondtam, hogy hát az orvosok meg a papírok, azok igazolják, hogy sajnos. Szóval itt belül nem akartam elfogadni, itt bent a fejemben. Azt mondtam, hogy ez nem igaz, ilyen nincs. És akkor leszázalékoltak és végül is akkor még budapesten laktunk. És amikor kikerültem 96 márciusában a tüdő szanatóriumból. Akkor közölték velem, hogy nagyon jó lenne, ha elköltöznék valami vidéki városba, szóval zöldbe. Mert azt mondták, hogy ha itt maradok fent pesten, akkor sajnos akkor az állapotom az rohamosan romlani fog, ugye a tüdőbetegség miatt, az asztma. És akkor 97-be leköltöztünk ide, sikerült. És akkor végül is ugye én nem nyugodtam és akkor 98-ban sikerült találnom egy munkahelyet Törökbálinton. És akkor én ott voltam annál a cégnél, mondom 2006-ig."

„Annyira nem bírtam már magammal mit kezdeni. Hát, hogy mondjam? Hát ez megviselt engem nagyon ez a betegség, amikor jött. Tehát az, hogy itt voltam 42-44 évesen és most nyugdíjba megyek, rokkant nyugdíjba. Az életemnek itt le van húzva egy roló és nem tudtam elképzelni, hogy utána mi lesz. Ugye volt egy bizonytalanság, mint egy gyereknél, mikor benéz az alagútba és nem tudja, mi van mögötte. Hát én körülbelül ugyan így voltam. Hát kiértem az alagútból, már látom a végét. És rájöttem, hogy ugyan az van, mint előtte, csak más normatívákkal fog menni."

Számukra magánéletükben is nagyon fontos a család, a baráti kapcsolatok - a munkában is elsősorban a közösség, az emberi kapcsolatok lesznek számukra lényegesek. Betegségeik, sokszor súlyos egészségei állapotuk miatt nehezen találnak munkát, tovább nehezíti ezt, hogy általában alacsony, vagy kevéssé keresett iskolai végzettséggel rendelkeznek. Sokan számolnak be közülük a munkaerőpiac „faláról", amelyen magukban nem bírtak áttörni: hiába küldték be akár többszáz (!!) helyre is az önéletrajtukat, be sem hívták őket.

„Szóval tényleg én azt mondhatom, ha valaki keveset talál……én marha sok állást kerestem. Ugye én fölmentem folyton az internetre. És mindig kerestem az interneten hogy megváltozott munkaképességűeket. De hát mire az ember odakerült, akkor azt mondták, hogy vagy betelt az állás vagy már nem aktuális vagy már régi. Úgyhogy. Tulajdonképpen én csak

a napraforgón keresztül tudtam elhelyezkedni. Úgyhogy én most odamegyek valahova, amit mit tudom én meghirdetnek, úgy nem. Önéletrajzot nagyon sokat leküldtünk, ahova megváltozott munkaképességűeket kerestek. De nem. Szóval nem. Úgyhogy ez is nagyon nehéz, úgyhogy azért mondom, hogy én végül is én csak hálás lehetek a napraforgónak."

„Először azt mondták nekem, hogy a polgármesteri hivatalba próbálkozzak. Na hát ott kerekperec közölték, hogy ők itt munkát nem tudnak adni, még egészségesnek sem, nem hogy nekem. Mert ugye ott is voltak ezek, hogy vettek fel embereket, helyeztek el. De most nem segített, itt a napraforgónál sikerült úgy bejutnom, hogy tényleg segítettek. Sőt kétszer is segítettek, mert egyszer elhelyeztek egyszer meg aztán ide a saját maguk munkakörébe tettek be. Nekem akkor létfontosságú volt, hogy ne otthon üljek."

„Akkor jött az a pár hónap, hogy semmi munka nem volt. És az elég fárasztó és nehéz volt otthon. Nem is az, hogy anyagi gondok, mert azt talán nem is mondhatnám. Hanem az a magány dolog. Nem tartozok senkihez. Ez volt."

Stabil érzelmi hátteret kínál azonban számukra a család, általában házastárs és gyerekek: általában a közösségen túl ők, a szűk család a fő cél, amiért dolgoznak (pl. unokáknak játék, gyerek lakáskölcsönének fizetése).

„A társaságot, tehát hogy tulajdonképpen járhatok emberek közé. Tartozok valakihez, így tudnám megfogalmazni. Amikor meg már 4-5 napig nem hívnak, akkor meg hiányzik, hogy most már igazán telefonálhatnának, hogy jöhetnék. Pénz is jól jön, de inkább az, hogy valakihez odatartozni."

„Nekem most nagyon jó volt ez a munka. Nekem ez most létkérdés volt, hogy tudjak menni és legyek emberek közt. Nekem most ez a fontos. Hogy tudjak valakivel beszélni. Van nekem 5 unokám, nagyon aranyosak, édesek, de hát azok csak gyerekek. Gyerekeim ugye azok dolgoznak nem mindig érnek rá, azok is rohannak, csinálják a saját munkájukat. Így meg tényleg az ember elbeszélget."

„ugye hirtelen kirúgtak onnét minket, ugye egyik napról a másikra, azért a raktárvezető még rám telefonált, hogy ne menjen még be dolgozni, akkor mondtam, hogy hát dehogyisnem, bemegyek én, hogyha arról van szó. De úgy bejártam dolgozni, hogy már nem voltam bejelentve, csak bementem, csak azért, hogy emberek között legyek. Úgyhogy a többiek azok vissza se mentek, többiek nem, azt mondták, hogy ezek után nem mennek vissza. Hát én meg azért mentem vissza, mert mondtam, hogy emberek között kell hogy legyek.

Nehéz helyzetük ellenére mégis az interjúkban mégis kiegyensúlyozottabb képet mutatnak, mint a hasonló, súlyos egészségügyi és munkaerő-piaci helyzetben lévő visszatérők. Számukra a NapraForgó által nyújtott lehetőség fontos, és értékelt adomány: önmagukat reálisan nézve (és negatív munkaerő-piaci tapasztalataikra alapulva) tudják, hogy NapraForgó nélkül nincs esélyük. Alapvetően hálásak ezért, és képességeik, aktuális egészségük függvényében igyekeznek feladataikat teljesíteni.

> *„Nem szeretnék elmenni sehova. Én nagyon jól érzem itt magam… Nagyon jó. Elviccelődünk, elhülyéskedünk, sokszor többet is, mint hangoskodással úgy gondolom. Én szerintem nagyon jó."*

> *„Jaj, drága. Hát szeretnék még egy pár évet élni, hogy segíthessek a családomnak, vagy együtt legyünk. Mit szeretnék csinálni? Hát szeretnék jó nagymama maradni, szeretném továbbra is a családot jól összetartani meg hát egészségileg jól élni. Meg hát jó lenne ha, most nem is azt mondom, hogy mit tudom én hová, csak hogy az ember egy olyan 2-3 hétre úgy minden évben ki tudna úgy gondtalanul kapcsolódni. Hogyha hát most akár országon belül is. Hogy az ember úgy elmegy és szóval ne kéne ott is konzerveket cipelni meg sütni, főzni hanem hát tényleg egy gondtalan pihenés."*

<u>Visszatérők</u>

A visszatérők demográfiai szempontból nagyon hasonló képet mutatnak, mint a társas lények. Az esetek nagy részében hosszas, komplex betegeskedés után (megint, ez akár 10-15 éve is lehetett) kényszerültek vissza a mukaerőpiacra, és keresik a helyüket.

> *„Szóval, hát végül is magas vérnyomás és szív. Aztán közben jöttek ilyen reumatikus gerincproblémák, 2006-ban találtak nálam hólyagrákot, rossz indulatút, amivel megműtöttek, de hála istennek mondjuk abból sikerült, kikezeltek és akkor 2008-ban meg kaptam egy nagyon csúnya agyvérzést."*

> *„Hát sajnos mind a ketten a férjemmel rokkantak vagyunk, és hát állást kerestem, mert az én szociális segélyemmel, először 67% voltam, de ahogy beálltam a gyógyszerekkel a szívemmel, kidobtak ötvennel. És a férjem is rokkantnyugdíjas, és hát így nagyon nehezen élünk meg…. Én általában mindent megcsinálom, ha rám bíznak valamit. Az a lényeg, hogy tudjam, hogy mit csinálok és hogy meg tudom rendesen csinálni. Bár kevés pénzt fizettek -ezt megmondom, de mégis jó volt, mert kisegített, nekem nagyon sokat számított. Nekem a megélhetés számít. Most, hogy nincs munkám, most szinte a gyógyszereket meggondolom kétszer, hogy melyiket váltsam ki. Szóval ilyen apró problémák vannak. Úgyhogy nem tudjuk fenntartani a lakást, és most fizetjük a lakást, mert egyszerűen nem tudjuk fenntartani.*

Úgyhogy ilyen rossz állapotba kerültünk azóta, mióta nem dolgozom… Azóta csak tengünk-lengünk, a családi élet is csak vita, vita, mert a szegénységen vitatkozunk, hogy melyiket hova tegyük? Egyszerűen nincs és ez borzasztó állapot. Ennél rosszabb nincsen, szóval rossz."

„Negyvenezer forint a rezsi, kettőnk nyugdíja nem elég a rezsire. Akkor, ha a gyógyszert kiváltom, akkor ennivalóra nem marad. Most vagy nem adom fel a rezsit vagy valami. És mellé kellett kis könyvvel dolgozni. Ő is dolgozott mellé amíg...most is úgy jár dolgozni, hogy az egyik lábán 47-es cipő van, mert úgy be van dagadva, ahogy megette el van törve, ugye mind az öt lába ujja. A másikon meg 43-as. Hát ilyen hatalmas, izé...két bakancsot kellett venni, hogy tudjon járkálni valamennyire. És gumizoknival szorítja el a lábát, hogy összetartja, hogy ne csússzon szét. Hogy hátha még összeforr! Még reménykedtünk benne, még most, hogy adták ezt a gyógyszert, meg talán világosodott, még talán reménykedünk benne, hogy beindul benne a működés. Úgyhogy nagyon nagy bajban vagyunk. Sokszor, sok minden megfordult a fejemben, biza Isten, már azt mondtam, hogy nem bánnám, ha elaludnánk, mert már vége lenne! Belefáradtunk ebbe. És az, hogy nincs munka, az egy szörnyű."

„Tulajdonképpen elmúltam 58 éves …. Én csak 48 %-ra vagyok leszázalékolva mert nekem agyi ér trombózisom volt meg mellrákom. Tehát mellrák már elmúlt 10 éves és akkor visszatettek 48%-ra. Ennyit tudnék elmondani a múltamról meg a jelenemről, a jövőmről meg végképp semmit…. Nekem semmilyen célkitűzésem nincsen. Én elmúltam 58 éves, én nekem már csak az van, hogy elérjem a 62-t."

„Otthon orvosi rendelőket takarítottam, kettőt. És ugye hát volt probléma, mert akkor volt egy élettársam és italos volt, nem szeretett menni dolgozni, én meg egy nap kétszer mentem, és akkor ez nagyon ráment az egészségemre, meg a munkámra is. És akkor sokat voltam táppénzen, nem tetszett, és akkor el akartak küldeni. És akkor a háziorvosom azt javasolta, hogy százalékoltassam le magam, mivel van ez a betegségem, járok is ellenőrzésre mindig. Akkor megkaptam két évre az 50%-ot és akkor utána végleg leszázalékoltak. Utána véglegesen, mert akkor a fülemet is hozzávették, mert addig nem. A hallókészüléket, azt sajnos nem tudom megszokni. Zavar, nem tudom megszokni. Szájról, ha valaki szépen beszél, azt le tudom, meg, ha nem gyorsan, akkor azt le tudom olvasni…. A mostani párom nyolc vagy kilenc éve, nem is tudom, hallássérült, fogyatékos szellemileg is. És ő itt dolgozik a mai napig is a Napraforgónál. És újsághirdetést adott fel, hogy keres valakit magának, és akkor így ismerkedtünk meg vele. Akkor kapcsolatba kerültem a Napraforgóval én is. És akkor volt már munkahelyem itt, úgy jöttem ide és azóta itt is vagyok. Azóta itt is vagyok Napraforgónál. A párommal volt egy kis probléma egy pár évvel ezelőtt. Csúnyán viselkedett, akkor elküldték…"

Jellemző rájuk, hogy egészségi helyzetüket családi, magáéleti gondok (házasság válsága, patrner alkoholizmusa, a magányosság, adott esetben lakóhely elhagyása és a megszokott közeg elvesztése) és súlyos anyagi problémák is komplikálják. Egészségi állapotuk rendkívül ingatag, és ehhez kapcsolódóan több pszichés betegséggel is küzdenek. A visszatérők napi szinten küzdenek a számlák kifizetésével, a gyógyszerek árával, adott esetben az éhezés rémével is: számukra a jövő ijesztő, félelmetes. A munka számukra a túlélés érdekében vállalt további nehézség, teher, aminél csak az a rosszabb, ha nincs munka.

„Hát igen, az anyagiak, (miatt dolgozom)... Mert egyedül vagyok, és nagyon kevés nekem a nyugdíjam, a rokkantsági."

„Aztán úgy voltam vele, hogy otthon is voltak ugye megélhetési gondok, mert ugye a férjem is lerobbant, őt is leszázalékolták. …. Csak úgy tudjuk fenntartani magunkat, hogy mindegyik dolgozik egy kicsit erre is vagy arra is. …. Hát volt olyan, amikor kertet ásni mentünk el, mert egyszerűen nem volt ennivalóra pénzünk mer azt szégyelltük, hogy ne fizessük be a csekkeket és inkább már ennivalóra nem maradt."

„Én tudom, hogy milyen fiatalnak is lenni. De erre ne, ez, nagyon el vagyok keseredve, nagyon-nagyon... hát valahol nem jó ez a rendszer. Valahogy nekem nagyon nem jó, mert ötvenhat éves vagyok, rokkant vagyok, a férjem ötvennyolc, nem vesznek fel bennünket sehova, meghalni nem tudunk még, de megélni se tudunk. És ez borzalmas. Ilyen állapotba, soha nem hittem volna, hogy ide kerülök, hogy ugye azt hittem, hogy nyugodtan fogok a nyugdíjamból élni. Hát nem. Nem hagynak meghalni se, de élni se. Ez nagyon szörnyű állapot."

Ebben a csoportban felértékelődnek a munkahelyi konfliktusok is: ezek az emberek (általában hölgyek) sokszor érzelmileg sérülnek, úgy érzik, hogy lenézik őket, nem merik saját véleményüket, gondolataikat, érdekeiket képviselni, összességében sokszor a munkahely is tovább rontja súlyos testi-lelki tüneteiket.

„Hát annyit szeretnék dolgozni, … azért tudjak egy kicsit segíteni meg egy picit félretenni, hogy ha tényleg már nem tudok menni, akkor azért tudjunk majd mihez nyúlni. Hát ilyesmi terveim vannak. Ezzel kapcsolatosan, még 2 évet, aztán lehet, hogy nem fog menni. Meg hát ugye attól függ, hogy hogy bírja a kezem, mert bizony elfárad, egyre jobban elfárad, begörcsöl és úgy kell ki nyaggatni. Hogyha Isten is úgy akarja, akkor még egy kicsit szeretném csinálni."

„Hát az ember kiszolgáltatott, mert azért meg van adva egy teljesítmény mennyiség meg minden, mondjuk kiszolgáltatottnak csak annyira érzi magát az ember, hogy hát a pénz végett. Hogy azért dolgozik az ember és hát egy kicsit több pénzt szeretne vagy valami. Mert azért ez így elég kevés."

„rajtam ragadt, hogy nem tudom elvégezni a munkát. És akkor más munkakörbe tettek. A másik az, hogy felajánlottak nekem takarítási munkát, de én fizikumilag nem tudtam elvállalni hosszú távon. És, amit más nyolc órában csinált, azt nekem négy órában kellett volna csinálni. És én azt nem vállaltam el, és úgy éreztem, hogy ez miatt pechelt rám a vezető. Én most is...bár megmondom a szemibe is."

„Az irigység, a féltékenység, hogy ők vesznek valamin az én munkámat. És a másik oldala, hogyha már elfogadták, hogy mi dolgozunk és elég mennyiségű munka van, akkor nincs irigység, akkor viszont a hatalomérzék borzalmas nagy. Hogy én vagyok az, aki itt dolgozok és ti csak jöttök ide be és nekem van hatalmam mondani, hogy te most mit csinálsz…"

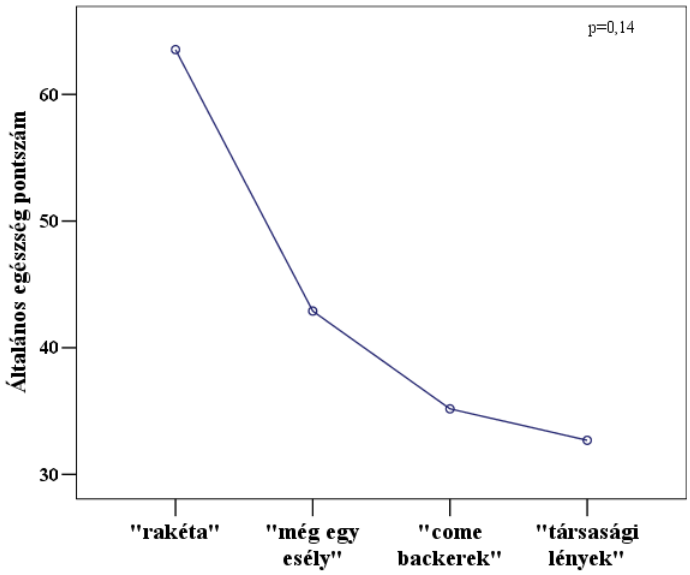
Az alcsoportok leírása a kérdőívek alapján

A korábban tárgyalt 4 alcsoport vizsgálatát variancia-analízis segítségével megvizsgáltuk, hogy milyen különbségek láthatóak az interjúk alapján kialakított, korábban leírt négy rehabilitált alcsoport („rakéta", „még egy esély", „visszatérők", „társasági lény") között.

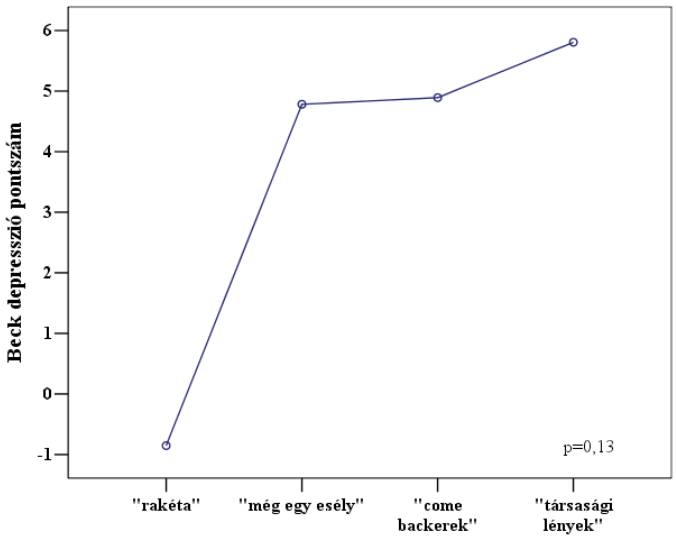
A „rakéta" csoport átlagos életkora szignifikáns mértékben alacsonyabb volt, mint a másik három csoport életkora („rakéta": 38,4+/-7,7 év; „még egy esély": 51,3+/-8,1 év; „come backer": 55,3+/-4,7 év; „társasági lények": 52,7+/-6,4 év; $p<0,001$). A 10 fős „visszatérők" csoport kizárólag nőkből állt, a „társasági lények" között 15 nő és 1 férfi volt található. Bár az egész mintában a nők aránya jelentősen magasabb volt, feltételezhető, hogy a női dominancia ebben a két csoportban részben a hagyományos nemi szerepeknek köszönhető. Ismert, hogy az átlaglakosság körében a nők fejlettebb szociális hálóval és magasabb társas támogatottsággal rendelkeznek, mint a férfiak. Az iskolai végzettség tekintetében nem találtunk szignifikáns különbséget az egyes csoportok között, bár a „visszatérők" csoportban az alacsony végzettségűek (8 általános vagy kevesebb) aránya 60% volt, szemben a többi csoportban mért 30% alatti előfordulással.

Az egyes életminőség dimenziókon belül nem találtunk statisztikailag szignifikáns különbséget az egyes alcsoportok között. Az általános egészség alskálán a „rakéta" csoport magasabb pontszámot ért el, és a különbség mértéke releváns volt, amit nem lehetett kizárólag az életkorból adódó különbséggel magyarázni. Ezzel egybevág, hogy a „rakéta"

csoportban átlagosan 2,8 volt a társbetegségek száma, míg a többi kategóriában ez az érték 3,7 és 4,3 között mozgott. Bár átlagosan a fiatalabb „rakéta” csoport érte el a legalacsonyabb vitális kimerültség pontszámot, az életkorra történő korrekciót követően ez az érték a „még egy esély” csoportban volt relatíve a legkisebb.

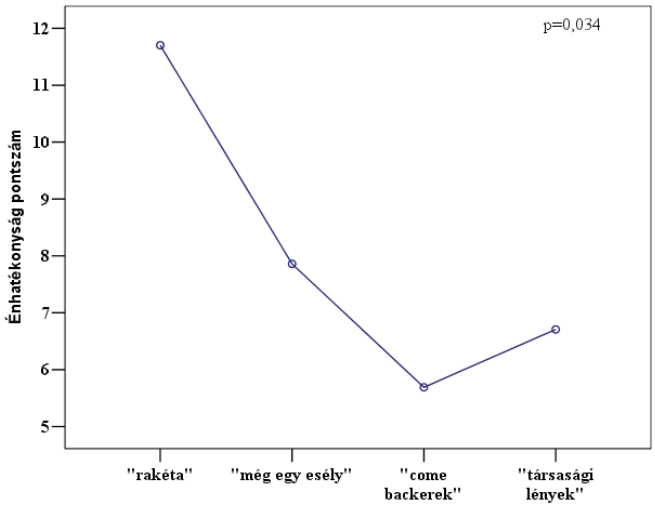


14. ábra: az általános egészség a négy alcsoportban



15. ábra: a depressziós tünetek súlyossága a négy alcsoportban

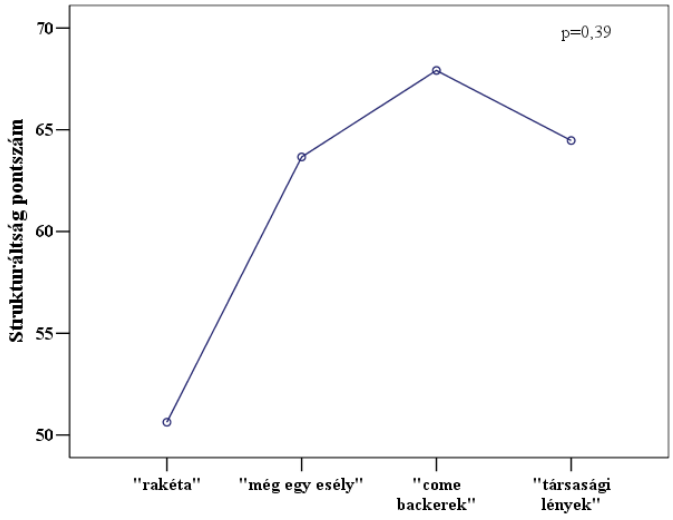
A pszichológiai mutatók közül a „rakéta” csoportban volt a legalacsonyabb a depressziós tünetek aránya, ami az átlagos életkorbeli különbség figyelembe vétele után mérséklődött, de nem szűnt meg (15. ábra). Vagyis a „rakéták” kedvezőbb pszichés státusza nem, vagy csak kis részben az életkor függvénye. A legmarkánsabb, egyben statisztikailag szignifikáns különbség az én-hatékonyságban mutatkozott meg, amely a rakéta csoportban volt a legnagyobb, a több három csoportban közel azonos értéket ért el, és szintén független volt az életkortól (16. ábra). Az egybevág az interjúk során szerzett benyomásainkkal, miszerint a „rakéták” a munkában nem pusztán a létfenntartás lehetőségét látják, hanem egyben az eszközt az új indulásra, kiteljesedésre.



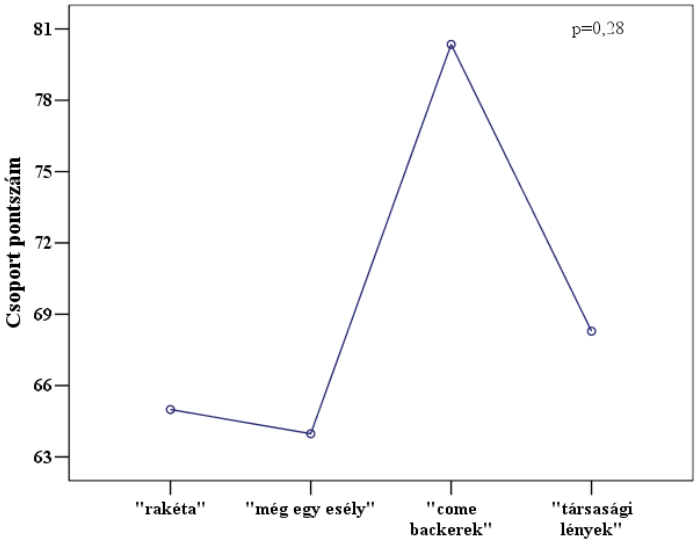
16. ábra: Az én-hatékonyság a négy alcsoportban

Jellegzetes csoport közötti különbségek láthatóak a cél-motivációk tekintetében. A „visszatérők” a strukturáltság dimenzióban a legmagasabb pontszámot érték el (17. ábra), ami megfelel az interjúkban elhangzottakkal, miszerint ők az életben a biztonságot, stabilitást, kiszámíthatóságot keresik, míg a „rakéta” csoport tűnik a legkevésbé motiváltnak ebben a tekintetben. A „visszatérő” csoportot a közösséghez tartozás, az egyedülléttől való félelem szintén motiválja, legalábbis erre utal, hogy csoport cél-motivációban is magas pontszámot értek el, akárcsak – érthető módon – a „társasági lények” (18. ábra). Ezzel szemben a „rakétákat” sokkal inkább motiválja a megbecsülés, megfelelő státusz (elismerés), illetve vezető pozíciók megszerzése és mások irányításának igénye (hatalom) (19. és 20. ábra). Ezt jól tükrözik az interjúk során elhangzottak is, miszerint ők a munkában az esélyt látják a megindulásra, önmegvalósításra. A „társasági lényekre” ezzel szemben az

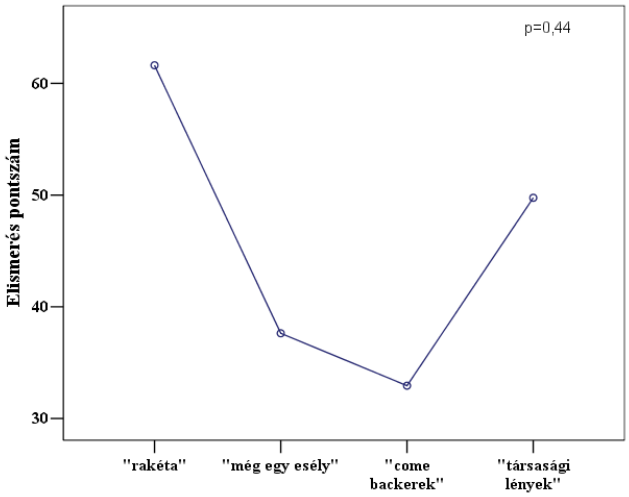
alacsony önmegvalósítás volt jellemző, ami egybevág azzal a megfigyelésünkkel, hogy az ő céljaik korlátozottak, a közösséghez tartozás számukra elegendő motiváló erő.



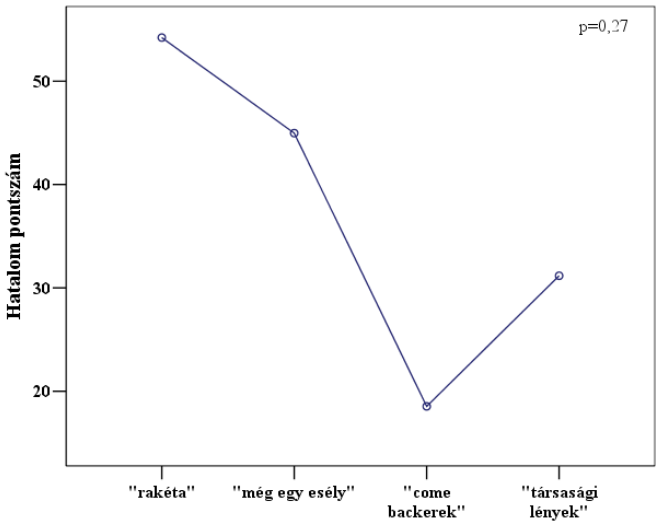
17. ábra: Hunt Motivációs Skála struktúra dimenzió csoportkülönbségek



18. ábra: Hunt Motivációs Skála Csoport dimenzió csoportkülönbségek



19. ábra: Hunt Motivációs Skála Elismerés dimenzió csoportkülönbségek



20. ábra: Hunt Motivációs Skála Hatalom dimenzió csoportkülönbségek

Összességében elmondható, hogy második felmérésünk alkalmával hasonló tendenciákat és különbségeket figyeltünk meg a motivációk terén, mint amiket az első vizsgálat során állapítottunk meg, eredeti eredményeinket tehát meg tudtuk erősíteni, igaz igen kis létszámú mintán.

1.5. Összefoglalás

Magyarországon a legutóbbi, 2001-es felmérés számadatai alapján összesen 577 ezer megváltozott munkaképességű személy él (a teljes népesség 5,7%-a), melyből csupán kevesebb, mint 9%-ük foglalkoztatott (51 ezer fő). Gazdasági szempontból izgalmas Pulay (2009) becslése, amely alapján jelenleg a magyar államháztartás a GDP közel 3%-át rokkantsági nyugdíjak és egészségkárosodási járadékok finanszírozására fordítja. Ez a helyzet nemcsak a társadalom számára, de az egyén szintjén is rendkívül súlyos probléma: kutatások alapján az egyén életminősége, jól-léte szempontjából kritikus fontosságú a munka, illetve a munkavégzésre alapulva az anyagi és nem anyagi szükségletek kielégítése. Kutatásunknak az volt a célja, hogy pontosabb képet kapunk a munkaerő-piaci integrációban, a rehabilitációban résztvevők különböző csoportjainak jellemzőiről, és lehetséges munkaerő-piaci illesztéséről. A következőkben a kvalitatív és kvantitatív adatokra egyaránt építkező kutatásunk néhány (a megváltozott munkaképességű munkavállalókra és vállalatokra vonatkozó) eredményeit emeljük ki.

A késő-középkorú megváltozott munkaképességű munkavállalók élethelyzete

A Napraforgónál végzett kutatásunk során a legtöbb munkavállaló az 50-es éveiben járó, általában több betegségtől is szenvedő megváltozott munkaképességű egyén volt. A szocializmus idejében végzettséget szerzett és szocializálódott munkavállalók életük során már többszörös megküzdöttek a munkahely elveszítésének megpróbáltatásaival. Úgy találtuk, hogy egészségük, munkaképességük alakulása természetesen nem tekinthető függetlennek ezektől a folyamatoktól. Az általunk megismert élettörténetekben tehát kölcsönös egymásra hatását figyelhettük meg a munkavégzési lehetőségeknek és az egészségi állapot változásának.

A vizsgált megváltozott munkaképességű munkavállalók között figyelemreméltó túlsúlyban vannak a női munkavállalók. A munka világába vezető útjukat újra megtalálni kívánó hölgyek közül jelentős számban találunk olyanokat, akik úgy érzik, hogy az ő kezükben van a családjuk sorsa, esetleg új családot alapítottak. Az ő lélekjelenlétüknek és életerejüknek köszönhető gyakran egész családok talpon maradása és nem ritka, hogy gyermekeik és unokáik egzisztenciáját is ők biztosítják.

Családi és élettörténetek mintázatai

A megváltozott munkaképességű munkavállalók rehabilitációs lehetőségeit valójában csak személyes élettörténeteik ismeretében tudjuk megérteni, sőt az egyéni élettörténetek mögött kiemelkedően fontos a családi történetek mintázata. A munkavállalással és egészséggel kapcsolatos történetek és döntések jellemzően nem egyéni, hanem családi történetek, családi összefogások és családi széthullások történetei. Egy munkahely elveszítésével vagy egy megbetegedéssel jellemzően nem egyedül kell megküzdenie egy embernek, hanem egy teljes családi rendszertől kíván rugalmas alkalmazkodást, elfogadást vagy megküzdést.

Kiemelkedő fontosságúak továbbá az egyéni élettörténeteknek azok az aspektusai is amelynek során a megváltozott munkaképességű munkavállalók sajátos, személyes értelmezést adnak eddigi fontos életeseményeiknek és a velük való megküzdéseiknek, erőfeszítéseiknek. A munkavállalással kapcsolatos nehéz élethelyzetekben tanúsított magatartásuk, helytállásuk vagy kudarcuk alapján a munkavállalással kapcsolatos egyéni identitás tudatot alakítanak ki magukban, melyek közül a legpozitívabb eredményekkel azokban az esetekben találkozhatunk, amikor az érintett munkavállaló önbizalmat erősítő sikerként élte meg a korábbi évtizedek eseményeit, mint egy kiváló túlélőként azonosítva önmagát.

Identitásváltozás

A megváltozott munkaképességű munkavállalók identitásának megváltozására ugyanakkor mindenképp sor kerül, hiszen a munkaképesség csökkenéssel való szembenézés eredményeként mindenképen változik identitásuk is. Mindezt az identitásváltozást egyszerre befolyásolja a saját önértékelés változása és a környezet attitűdjei által gyakorolt hatás.

Kutatásunk során úgy találtuk, hogy a vezetői elvárások teljesítmény szempontjából nagyon hasonlóak azokhoz az elvárásokhoz, amelyeket a vezetők a teljesen egészséges munkavállalókkal szemben támasztanak, ugyanakkor gyakran számolnak be arról a munkavállalók, hogy vezetőik és munkatársaik részéről mégis éreznek egyfajta lekezelő attitűdöt, valamiféle nehezen leírható megkülönböztetést.

Mindennek hatására kialakul az önértelmezésnek egy „ők és mi” struktúrája, mely egyfajta önvédelemként is felfogható, ugyanakkor erőteljese méltánytalanság érzéssel jár együtt és az önbecsülését folyamatosan erodáló tényezőként van jelen. Érdekes módon azokban a szervezetekben ahol alapvetően egyedüliként dolgozik egy megváltozott munkaképességű munkavállaló az identitásváltozásnak ezt az irányát nem tudtuk azonosítani. Úgy találtuk, hogy a Munkacsoport módszer alkalmazásakor a megváltozott munkaképességű munkavállalók bizonyos

esetekben éppen attól szenvednek, hogy csoportos jelenlétükből kifolyólag az egyes személyekhez kötődő negatív attitűdök, tapasztalatok átragadnak minden megváltozott munkaképességű munkavállalóra és általános negatív attitűddé válnak velük szemben.

Testi-lelki egészség és munkaképesség

A különböző test-lelki megbetegedések és a munkaképesség kapcsolata rendkívül összetett problémakör és számos szempontból csak egyedileg, az egyes ember élettörténetében és családi kapcsolataiban értelmezhető. Előfordulhat olyan helyzet, hogy az egyes testi betegségek megjelenése, felgyülemlése egyáltalán nem tudatosul az esetleges munkaképesség csökkenés. Gyakran csak a munkahely elvesztéséből fakadó egzisztenciális bizonytalanság készteti arra a munkavállalókat, hogy speciális munkavállalási feltételeket kérjenek és igyekezzenek maximálisan kihasználni az egészségügy állapotukhoz köthető szociális előnyöket.

Kutatásunk eredményei alapján arra következtethetünk, hogy a legtöbb munkavállaló önmaga sincs egészében tisztában azzal, hogyan befolyásolja munkavégzését betegsége. Elsősorban a fizikai korlátaikkal kapcsolatban tudnak és hajlandóak nyilatkozni, ugyanakkor a mentális vagy pszichés jellegű munkaképesség csökkenésről kínosnak érzik, hogy beszéljenek, ráadásul valószínűsíthető, hogy ismereteik szintje sincsen arányban az ebből fakadó nehézségeikkel. Az egészségi állapot gyakori változása a munkavállalók számára és a munkaadók számára is jelentős teher és alapjaiban megnehezíti a kiszámítható munkavállalást. Kutatásunk alapján ugyanakkor úgy tűnik, hogy a témáról való nyílt beszélgetés lehetőségét sem a munkáltató, sem a munkavállaló nem keresi.

A munkaképesség fejlődésével kapcsolatban az egyik legfontosabb momentumként azt emelhetjük ki, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállalók elhiszik-e, hogy érdemes tenniük, érdemes befektetniük a saját egészségükbe. Ez alatt azt a meggyőződést értjük tehát, amely szerint értelmesnek találják az egyéni erőfeszítéseket, akár pénzügyi áldozatokat is (például új szemüveg csináltatása), és bíznak abban, hogy ezek a jövőre nézve pozitív hatással lesznek rájuk.

A munkavállalás mozgatórugói és a rehabilitációs folyamat

A megváltozott munkaképességű munkavállalók motivációit tekintve három tényezőt emelhetünk ki, amelye a munka világába való visszatérés irányába mutatnak. Ezek az egzisztenciális, megélhetési nehézségek, az elszigeteltség vagy magányosság illetve a haszontalanság érzet okozta frusztráltság.

Az általunk megkérdezett munkavállalók jelentős része került egzisztenciálisan teljesen tarthatatlan helyzetbe többnyire a rokkantnyugdíj ellátotti körből való kikerülés és az eladósodottság miatt. Az ő esetükben elsősorban ez motiválta a munkakeresést, ugyanakkor ez a kényszerhelyzet egyáltalán nem hordozta magában a rehabilitációs helyzet megoldását.

A rehabilitációs folyamat szempontjából a legkritikusabb szakasznak a munkaképesség csökkenésének elfogadása bizonyult. A megváltozott élethelyzetben alapvető jelentőségű, hogy a munkavállaló képes-e rá, hogy olyan munkát vállaljon, amelynek képzettségi igénye messze alul marad az általa megszerzett iskolázottságnak, munkatapasztalatnak, de legalább megakadályozza további testi és lelki leépülését. A megváltozott munkaképességűvé válás talán egyik legfontosabb fázisa, hogy a munkavállalónak meg kell emésztenie, hogy ideiglenesen vagy véglegesen nem lesz képes azokat a munkafeladatokat elvégezni, amelyek korábban egyáltalán nem jelentettek problémát számára.

Központi jelentőségűnek mutatkozik annak elfogadása és megértése, hogy hiába vagyok más, mint az emberek többsége, hiába megváltozott a munkaképességem, ettől független teljes értékű ember vagyok. Az újrakezdés szempontjából rendkívül előnyös, ha a munkavállaló stabil önbecsüléssel és önfegyelemmel és kitartással rendelkezik, szükség esetén képes akaratát nagyobb energiák mozgósítására irányítani. Ugyanakkor a legtöbb munkavállaló ebben az élethelyzetben rászorul a körülötte lévők támogatására. Első helyen a családot kell említenünk, akik a legnagyobb támogatást tudják nyújtani ezekben az élethelyzetekben. Különösen kritikus, ha az egészségkárosodás együtt jár valamelyik családtag elvesztésével (például egyik interjúalanyunk autóbalesete, amelyben kisfia életét vesztette, ő pedig tolószékbe került) vagy más családi töréssel (pl. párkapcsolat felbomlása, gyerekekkel való összeveszés).

A megváltozott munkaképességű munkavállalók munkavégzésének pozitív és negatív hatásai

A munkavállalás pozitív hatásai elsősorban azon keresztül érvényesülnek, hogy a munkavállalók nem foglalkoznak annyit a betegségükkel. Fogalmazhatunk úgy is, hogy a munkavégzés eltereli gondolataikat a betegségükről, amit a munkavállalók jelentős pozitívumként élnek meg még abban az esetben is, ha bizonyos tüneteik objektív értelemben nem változnak. A munka nélkül lévő megváltozott munkaképességű munkavállalók egy jelentős részének életét a háztartási munka teszi ki. Ehhez képest a munkavállalás jelentős előrelépést jelenthet, hiszen itt a munkának sokkal látványosabb eredménye, hatása van. A munkában értelmes tevékenységet találhatnak, értelmesebben tudják kitölteni a napjaikat

A munkavállalásból következő legjelentősebb és leggyakrabban említett pozitívumot a munkatársi kapcsolatok jelentik. Elsősorban a női munkavállalók részéről tapasztalhattuk meg azt, hogy a jó emberi-munkatársi kapcsolatok adták számukra a legtöbbet. A pozitív töltetű munkatársi kapcsolatokban kiemelhetjük a humor és viccelődés lehetőségét, amely jellegzetesen társas tevékenység és különösen alkalmas a nehéz élethelyzetek és megpróbáltatások feldolgozására. Ebből a szempontból rendkívül jótékony a munkavégzés nyújtotta társas környezetbe való visszakerülés és éles kontrasztként jelennek meg azok az időszakok, amelyeket erőteljes elszigetelődésként éltek meg az interjúalanyaink.

A munkavégzés negatív hatásaival kapcsolatban összességében kijelenthető, hogy közvetlenül a munkavégzésből a legritkábban származnak negatív következmények a megváltozott munkaképességű munkavállalók számára. Ugyanakkor a munkahelyek bizonytalansága, az alkalmazással kapcsolatos egyes igazságtalanságok, a vezetői és munkatársi hozzáállások következtében sajnos gyakoriak a sérülések és negatív hatások. Ezek a hatások ugyanakkor elsősorban lelki és mentális jellegűek, arról a legritkább esetben számolnak be a munkavállalók, hogy fiziológia értelemben az állapotuk a munkavégzés miatt romlott volna.

A munkavállalók kiszolgáltatottsága elsősorban a munkahelyek bizonytalanságából és tervezhetetlenségéből adódik illetve abból a gyakori élethelyzetből, amelyben a rendszeres havi jövedelemre az alapvető egzisztenciális szükségletek kielégítése szempontjából is szükség van. A megtakarítások hiánya és az eladósodottság természetesen jelentősen növeli a munkavállalók kiszolgáltatottságát. Sajnos a gazdasági válság hatására a megváltozott munkaképességű munkavállalók lehetőségei még jobban beszűkültek és fokozódott munkavállalásuk bizonytalansága és kiszámíthatatlansága. A megváltozott munkaképességű munkavállalók esetében a saját értékességükbe vetett hit megingása miatt kiemelkedő jelentősége van a munkahely biztonságának, elbocsátásuk olyan súlyos lelki következményekkel járhat, melynek következtében gyakran még a foglalkoztatást megelőző időszaknál is rosszabb testi-lelki állapotba kerülnek.

A vezetők vagy munkatársak részéről igazságtalan bánásmód elszenvedése a megváltozott munkaképességű munkavállalók esetében gyakran jár együtt a testi-lelki egészség romlásával, talán azért mert az átlagnál nagyobb érzékenységet mutatnak ebbe az irányba. Úgy találtuk, hogy a közvetlen összehasonlítások során a munkavállalók talán érzékenyebben reagálnak arra, ha egy megváltozott munkaképességű munkavállaló bizonyul jobbnak náluk. Ebből kifolyólag bizonyos munkavállalók rendkívül érzékenyek, irigységet mutathatnak és ez a támogató munkatársi kapcsolatok sérüléséhez, ellenségeskedéshez, rivalizáláshoz vezethet.

A testi egészség közvetlen sérülésével és az egészségi állapot romlásával ugyan közvetlenül nem hozhatóak összefüggésbe, ugyanakkor a munkavállalók néhány esetben beszámoltak olyan munkakörülményekről, például a munka végzés helyének fizikai kialakításáról vagy egyes számítógépes rendszerek felépítéséről, amelyek szub-optimálisan illeszkedtek az ő munkavégzési képességeihez illetve lehetőségeihez és így túlterhelik őket.

A munkaképesség változás elfogadása és egy kisebb komplexitású munka elvállalása kritikus a testi-lelki egészség megőrzése szempontjából. A munkaképesség és kompetenciák fejlődése esetén ugyanakkor ez gyakran nem jelent hosszú távú megoldást, a munkavállaló belső szükségletei nagyobb kihívást jelentő munkát kívánnak, ugyanakkor a munkahelyen belüli előrelépés lehetőségei rendkívül korlátozottak.

A megváltozott munkavállalók alkalmazásához kapcsolódó előnyöket, és potenciális nehézségek

A kutatás vállalti oldalra irányuló része visszaigazolta a megváltozott munkavállalók alkalmazásához kapcsolódó előnyöket, és potenciális nehézségeket. A vállalatok értékes, hozzáadott értéket termelő munkaerőnek tartják a náluk dolgozó megváltozott munkaképességűeket, akik sok esetben költségkímélő megoldást jelentenek, bizonyos munkakörökben (például monotonitás-tűrésük miatt) relatív versenyelőnnyel is bírnak, jellemző rájuk a munka megbecsülése, a hűség, a lojalitás.

Erre épülve kutatás alapján kirajzolódni látszanak olyan jellemző munkavégzési rendszerek, feladatkörök, amelyekben bizonyos sajátossággal bíró megváltozott munkaképességű munkavállalók nemcsak, hogy versenyképesek, hanem adott esetben még versenyelőnnyel is bírhatnak.

Egyik ilyen területként azonosíthatóak a kooperatív kiscsoportra épülő munkavégzési formák, ahol (1) a megbízható minőség prioritást élvez a gyorsasággal szemben; (2) az egyes részfeladatok egymásra épülnek, ezért csoportnormának van értelme, nem pedig egyéni normáknak; (3) nincs túlzott betanítási igény, azaz a csoporttagok képesek egymást rugalmasan helyettesíteni.

A másik jellemző területnek azonosítható a telemarketing és a vevőszolgálat olyan területei, ahol (1) a minőségi szolgáltatás és vevőkezelés számít; illetve (2) az alkalmazkodó készség, a türelem és az empátiás készség nagy előnyt jelenthet, (3) kevéssé jellemző az időnyomás. Itt azonban egyértelmű, hogy azok a munkakörök, amelyeket kemény teljesítménynormák, jelentős érzelmi munkavégzés, és magas stressz-szint jellemez, nem lesznek alkalmasak számukra.

Ehhez kapcsolódva a kutatás alapján tovább árnyalódtak a munkavállalók különböző csoportjainak (rakéták, még egy esély, társasági lények, visszatérők) eltérő jellemzői. Saját (nem reprezentatív) mintánkban maximum a résztvevők 25-30%-a olyan munkavállaló, aki – amennyiben bekerül a szervezetbe – ténylegesen versenyképesen el tudja látni a feladatát. Ezek döntően a „rakéta", illetve „még egy esély" csoportba sorolhatók**.**

Ezekbe a csoportokba sorolható ténylegesen arra van szüksége, hogy a kezdeti szakaszban komplex támogatást kapjanak (illetve a befogadó szervezet is kapjon szakértő segítséget): valaki segítsen nekik bejutni a szervezetbe (áttörve az előítéletek falát), illetve támogassa a szervezeten belüli beilleszkedést. Ez is nehéz és komplex feladat (amelyben leginkább a NapraForgóhoz hasonló közvetítő, támogató szervezetek tudnak segíteni). Több – ebbe a csoportba tartozó interjúalanyunk – számolt be elhelyezkedési nehézségeiről: arról, hogy hiába rendelkeztek akár felsőfokú végzettséggel, nem tudtak bekerülni a szervezetekbe, vagy azokban kihasználták őket.

Azonban a másik két (ezeknél népesebb) csoportba tartozók még az esetleges „relatív versenyelőnyük" (pl. a monotonitás-tűrés, vagy a lojalitás) mellett sem tudnak versenyezni, törvényszerűen lesznek olyan napok, órák, olyan feladatok, amikor és amelyekben (nem előre kalkulálható, nem kiszámítható módon) nem tudnak 100%-os teljesítményt nyújtani, és az egészségesekkel versenyezni. Azaz a vállalatok vagy érték-alapon elköteleződnek ezen munkavállalók foglalkoztatása mellett (lemondva a maximális versenyképesség „mítoszáról"), vagy a legkisebb gazdasági kényszer hatására is kiteszik őket (mint ahogy ez történt is 2010 folyamán sok vállalatban). Vagy – addig tartják csak meg őket, amíg a megemelkedett rehabilitációs járulék ezt kifizetődővé teszi, azaz megtérül számukra. A nagy kérdés az, hogy a versenyalapon szerveződő gazdaságban ezeknek az embereknek hol lehet a helyük?

Javaslatok a megváltozott munkaképességű munkavállalók rehabilitációjára vonatkozóan

Kutatásunk egyik legfontosabb eredménye annak feltárása, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállalók csoportjai rendkívül érzékeny tagokból állnak és a jelenlegi rehabilitációs folyamat során számos területen sérülés érheti a munkavállalókat. A következő pontokon javasoljuk a folyamat finomítását, felülvizsgálatát.

Megváltozott munkaképességű munkavállaló közös képzése, felkészítése

A megváltozott munkaképességű munkavállalók testi-lelki állapotából való különbségeknek megfelelően javasoljuk, hogy nagyobb elővigyázatossággal végezzék a csoportos képzéseket, hiszen ezek automatikus összehasonlítások fórumai, önértékelési támpontok. Javasoljuk a képzések kezdetekor nagyon egyértelműen tisztázni és következetesen betartatni azt a szabályt, hogy tilos a résztvevőknek egymás bírálata, minősítése, mindenki tartózkodjék attól, hogy másoknak egyértelmű kérés nélkül tanácsokat adjon.

Megváltozott munkaképességű munkavállalók csoportos munkavégzése

A megváltozott munkaképességű munkavállalók csoportos munkavállalása során fokozott elővigyázatosságra van szükség annak érdekében, hogy egyes munkavállalók munkaképesség csökkenéséből következő negatív tapasztalatok ne terjedjenek ki a csoport egészére sztereotípia formájában. A csoport negatív irányú hamis megkülönböztetése érdekében lehetőséget kell adni arra, hogy a megváltozott munkaképességűek ne csak egyfajta csoportos zárványként hanem önálló személyként is megismerhetőek legyenek a többi munkavállaló számára.

Megváltozott munkaképességű munkavállalók csoportvezetőjének kiválasztása

Megváltozott munkaképességű munkavállalók közül csak szükség esetén és a legnagyobb körültekintés mellett válasszunk csoportvezetőt. Ez rendkívül érzékeny döntés az önértékelési válsággal küszködő munkavállalók számára, ami könnyen válhat igazságtalanság forrásává és egyes munkacsoportok esetében sajnos a munkatársi kapcsolatok súlyos sérüléséhez vezethet. Javasoljuk hogy ideális esetben külső csoportvezetővel dolgozzanak, illetve szükség esetén vehessenek részt azoknak a kritériumoknak a kiválasztásában, amelyek alapján a belső csoportvezető személye transzparens formában kiválasztásra kerül.

A megváltozott munkaképességű munkavállalók rehabilitációját támogató országos hálózat

A megváltozott munkaképességű munkavállalókat integráló szervezetek országos lefedettséget biztosító, hálózatos működésének segítségével biztosítható válna, hogy egy elköltözés következtében a munkavállalók ne veszítsék el kapcsolataikat, lehetőségeiket a munkaerőpiacra történő visszatérésre.

A megváltozott munkaképességű munkavállalók támogatása párkapcsolati és pénzügyi problémákkal kapcsolatban

A megváltozott munkaképességű munkavállalók támogatási igényei rendkívül sokfélék ugyanakkor érdemes megfontolni annak lehetőségét, hogy az igénybe vehető segítség kiterjedjen a párkapcsolati segítségre és a pénzügyek, hitelek intézésére. Ezeken a területeken ugyanis rendkívül jelentősek a problémák és az interjúk alapján a készségek hiányosságai jelentősen csökkentik az életminőséget és a munkavállalás lehetőségeit.

1.6. Irodalomjegyzék

Elméleti összefoglaló

Alford H. - Naughton M. (2004): Menedzsment, ha számít a hit. Keresztény társadalmi elvek a modern korban. Kairosz, Budapest.

Bánfalvy Csaba (2005): A fogyatékos emberek és a munka világa, Szakképzési szemle, Budapest, 21. évf. 2. szám, 17 old.

Conley, R. W. (1965): The Economics of Vocational Rehabilitation, The Johns Hopkins Press

Csillag Sára - Szilas Roland (2009): A valódi integráció nyomában: Megváltozott munkaképességű munkavállalók a munkaerőpiacon. Munkaügyi szemle, 53. évf. 1. szám, Budapest, 16-23. old.

DeLisa, J. A. - Currie, D. M - Martin, G. M. (1998): Rehabilitation Medicine. Past, Present, and Future. In DeLisa, J. A. – Gans, M. B. (szerk.): Rehabilitation Medicine: Principles and Practice. Philadelphia, Lippincott- Raven Publ. 3-32. old.

Fotis, V. (2000): Jelentés a tranzit foglalkoztatás elemzéséről az Európai Unió kontextusában, Baranya, Somogy, Tolna, Zala megyei Munkaügyi Központ kiadványa, 2000, Pécs

Garai Dóra (2008): Profil: Munkaképesség-mérés, Kézenfogva Alapítvány, 2008, Budapest

Hablicsek László (2007): A fogyatékkal élők számának területi előrebecslése 2021-ig. Összefoglaló tanulmány, 2005, Budapest. In: Nyitrai Imre (szerk.): Dolgozhatok az Aktív Műhelyben! Kézikönyv az értelmi fogyatékos, autista emberek foglalkoztatásához, Kézenfogva Alapítvány, Budapest

Iversen, L. -Sabroe, S. (1988): Psychological well being among unemployed and employd people after a company breakdown: a longitudinal study, Journal of Social Issues,

Kafetsios, K. (2000): A munkaügyi szolgálatok felmérési gyakorlata a fogyatékossággal rendelkező emberek vonatkozásában az európai országokban, Baranya Megyei Munkaügyi Központ, Pécs

Kálmán Zsófia – Könczei György (2002): A Taigetosztól az esélyegyenlőségig, Osiris Kiadó, Budapest

Keszi Roland – Komáromi Róbert – Könczei György (2002): Fogyatékos és megváltozott munkaképességű munkavállalók a 200 legnagyobb hazai vállalatnál, Munkaügyi szemle, Budapest, 46. évf. 12. szám, 21-23. old.

Komáromi Róbert (2003): A megváltozott munkaképességű és fogyatékos munkavállalók munkaerő-piaci integrációjáról, Esély: társadalom- és szociálpolitikai folyóirat, 2003, Budapest 14. évf. 5. szám, 27-59. old.

Könczei György - Komáromi Róbert – Keszi Roland (2002): Kutatási záró tanulmány a fogyatékos és megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásáról a TOP 200 adatbázis alapján, Kézirat, Budapest

Lovászi László (2007): A fogyatékos emberekre vonatkozó európai foglalkoztatáspolitikák, Munkaügyi szemle, Budapest, 51. évf. 1. sz. 45-49. old.

Lőrincsikné Lajkó Dóra (2005): Munkáltatók állami támogatása megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatása esetén, Munkaügyi szemle, Budapest, 49. évf. 7-8. szám, 80-83. old.

Pulay Gyula (2009): A megváltozott munkaképességű személyek támogatási rendszere

társadalmi-gazdasági hatékonyságának vizsgálata. Állami Számvevőszék Kutató Intézete, 2009, Budapest

Salgó László dr. (1996): A rehabilitáció jogi és etikai kérdései. Rehabilitáció, VI/l. 6-10. old.

Tausz Katalin – Dr. Lakatos Miklós (2003): A fogyatékos emberek helyzete, 400 old. In: Népszámlálás 2001, Központi Statisztikai Hivatal, 2001, Budapest

Thornton, P. – Lunt, N. (1993): Employment Policies for Disabled People: a review of legislation and services in fifteen countries, Research Series No. 16, 1993, Sheffield In:

Tóth Dénes (2008): A mai Magyarországon a mentorálást igénybevevők, illetve potenciális mentoráltak jellemzőinek feltárása - munkaerő-piaci érvényesülésük, illetve sikeres életvezetésük tükrében

Internetes forrás

EUR-lex, 2010 (letöltve 20111. március 23)

(http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0636: FIN:HU:HTML

Módszertan

Babbie, E. (2003): A társadalomtudományi kutatási gyakorlata. Balassi Kiadó

Maxwell, J.A. (1996): Qualitative research design. Sage, London (6. fej., 86-98.o.)

Bokor, A. - Radácsi L. (2007): Aranykalitkában, Alinea, Budapest

Gelei, A. (2005). A szervezeti tanulás interpretatív megközelítése: a reflektív akciótanulás irányzata. In G. B. Bakacsi, Változás és Vezetés (old.: 11). Budapest: Aula.

Kvale, S. (2005): Az interjú. Bevezetés a kvalitatív kutatás interjú technikáiba. Jószöveg Műhely Kiadó, Budapest

Maxwell, J. A. (2005). Qualitative research design: An an interactive approach. London: Sage.

Miles, M. B. – Huberman, A. M. (1994): Qualitative Data Analysis. Sage, Beverly Hills

Radácsi, L. (2003): „One best way" a menedzsmenttudományos kutatásokban: Gondolatok a kvalitatív módszertan hazai helyzete ürügyén. Vezetéstudomány, 34. évf. 10. sz. 4-12. o.

Silverman, D. (2005): Doing qualitative research. Sage, London

Kérdőívek

Az intelligencia mérése. Szerk: Kun Miklós és Szegedi Márton Akadémiai Kiadó (1978), Budapest.

Bech, P., Staehr-Johansen, K., Gudex, C. (1996). The WHO (Ten) Well-Being Index: validation in diabetes. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 65, 183-190.

Beck, A. T., Weissman, A., Lester, D., Trexler, L. (1974). The measurement of pessimism: The Hopelessness Scale, *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 42.,* 861-865.

Beck, A. T., Ward, C. H., Mendelson, M., Mock, J., Erbaugh, J. (1961). An inventory for measuring depression. *Archives of General Psychiatry*, 4, 561–571.

Cook, W., Medley, D.(1954) Proposed hostility and pharisaic-virtue scales for MMPI. *Journal of Applied Psychology*, 38, 414-418.

Czimbalmos Á., Nagy Zs., Varga Z. et al.: Páciens megelégedettségi vizsgálat SF-36 kérdőívvel, a magyarországi normálértékek meghatározása. Népegészségügy 1999, 1:4-19

Idler EL, Benyamini Y: Self-rated health and mortality: A review of twenty-seven community studies. J Health Soc Behav 1997; 38:21-37

Kasser T, Ryan RM (1996). Be careful for what you wish: Optimal functioning and the relative attainment of intrinsic and extrinsic goals. In *Life Goals and Well-being: Towards a*

positive psychology of human striving, Schmuck, P., & Sheldon, K. M. (Eds.). Hogrefe & Huber: Goettingen, 116-131.

Klein, S. (1998) Munkapszichológia. SHL Hungary Kft, Budapest, 152-189.

Kopp, M., Skrabski, Á., Czakó, L. (1990). Összehasonlító mentálhigiénés vizsgálatokhoz ajánlott módszertan. *Végeken*, 1, 2: 4–24.

Kopp, M. S., Schwarzer, R., Jerusalem, M. (1993). *Hungarian Questionnaire in Psychometric Scales for Cross-Cultural Self-Efficacy Research*. Zentrale Universitats Druckerei der FU Berlin.

Kopp, M., Skrabski, Á. (1995). *Alkalmazott magatartástudomány. A megbirkózás egyéni és társadalmi stratégiái,* Corvinus Kiadó, Budapest.

Kopp, M. S., Skrabski, Á., Szedmák, S. (1995). Socioeconomic factors, severity of depressive symptomatology and sickness absence rate in the Hungarian population, J. *Psychosomic Research*, 39, 8, 1019-1029.

Kopp, M., Falger, P, Appels, A., Szedmák, S. (1998). Depression and Vital Exhaustion are differentially related to behavioural risk factors for coronary heart disease, *Psychosomatic Medicine*, 60, 752-758.

Kopp, M. S., Skrabski, Á., Szedmák, S. (2000). Psychosocial risk factors, inequality and self-rated morbidity in a changing society. *Social Sciences and Medicine*, 51, 1350-1361.

Kopp M, Kovács M (szerk) (2006) A Magyar népesség életminősége az ezredfordulón, Semmelweis Kiadó, Budapest, 70-83.old.

Kun, M. és Szegedi, M. (1978). Az intelligencia mérése. Akadémiai Kiadó, Budapest.

Martos T, Szabó G, Rózsa S (2006). Az aspirációs index rövidített változatának pszichometriai jellemzői hazai mintán. *Mentálhigiéné és Pszichoszomatika,* 7, 3

Meyers JE, Meyers KR (1995). Rey Complex Figure Test and Recognition Trial: Professional Manual.Psychological Assessment Resources, Odessa.

Novák M, Mucsi I, Shapiro CM, Rethelyi J, Kopp MS (2004): Increased utilization of health services by insomniacs—an epidemiological perspective. *Journal of Psychosomatic Research*, 56, 527-536.

Perczel-Forintos, D., Sallai, J., Rózsa, S. (2001). A Beck-féle Reménytelenség Skála pszichometriai vizsgálata. *Psychiatria Hungarica*, 16 (6), 632-643.

Réthelyi, J., Berghammer, R., Kopp, M. S. (2001). Comorbidity of pain-associated disability and depressive symptoms in connection with sociodemographic variables: results from a cross-sectional epidemiological survey in Hungary, *Pain,* 93, 2,115-121.

Rózsa, S., Szádóczky, E., Füredi, J. (2001). A Beck Depresszió Kérdőív rövidített változatának jellemzői a hazai mintán. *Psychiatria Hungarica*, 16 (4): 384-402.

Rózsa S, Réthelyi J, Stauder A, Susánszky É, Mészáros E, Skrabski Á, Kopp M (2006): A Hungarostudy 2002 országos reprezentatív felmérés tervezése, statisztikai módszerei, a minta leíró jellemzői és az alkalmazott kérdőívek, In: Kopp M, Kovács M (szerk) (2006) A Magyar népesség életminősége az ezredfordulón, Semmelweis Kiadó, Budapest, 70-83.old.

Schwarzer, R (1993). Measurement of perceived self-efficacy. *Psychometric scales for cross-cultural research*. Berlin, Germany: Freie Universität Berlin.

Siegrist, J (1996). Adverse health effects of high effort–low reward conditions at work. Journal of Occupational Health Psychology, 1, 27–43.

Soldatos, C. R., Dikeos, D. G., Paparrigopoulos, T. J. (2000). Athens Insomnia Scale: validation of an instrument based on ICD-10 criteria. *Journal of Psychosomatic Research*, 48(6), 555-60.

Waren JE, Sherbourne CD: The MOS-36 Item Short Form Health Survey (SF-36). I. conceptual framework and item selection. Med Care 1992; 30:473-483

Zigmond, A. S., Snaith, R. P. (1983). The Hospital Anxiety and Depression Scale. *Acta Psychiatrica Scandinavica,* 67, 361-370.

2. „Piacképesség és életminőség” - A pályakezdő munkanélküliek életminőségének és piacképességének növelése önkéntesség-tudat fejlesztése révén

2.1. Bevezetés

Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat legújabb felmérése szerint több mint kétszer annyi friss diplomás regisztrált munkanélküliként augusztusban, mint egy évvel ezelőtt, s ezzel a pályakezdő munkanélküliek aránya elérte a rekordmértékű 15%-ot 2009-ben.

A frissdiplomás munkanélkülieknek a növekedése számos negatív következménnyel jár mind a pályakezdők, mind pedig a társadalom számára. A pályakezdők a sorozatos álláskeresési kudarcok hatására elbizonytalanodhatnak a felsőoktatásban megszerzett képességeikben, tudásukban, ami a szakmájuk elhagyására, sokszor alacsonyabb képzettséget igénylő munka elvállalására késztetheti őket. Ez pedig azt is jelenti, hogy a felsőoktatási képzésükbe fektetett idő, energia, pénz alacsony mértékben térül meg. Sőt, a pályakezdők átképzése további súlyos terheket jelent mind az egyén, mind a társadalom számára. Súlyosabb probléma azonban, hogy a munkaerőpiacon elszenvedett negatív tapasztalatok hatására a pályakezdők önértékelése is jelentős mértékben csökkenhet: állásjelentkezésekkel töltött napjaikat céltalannak, reménytelennek láthatják, munkavégzés hiányában gyakran a társadalom „haszontalan tagjának” érzik magukat, ezért kerülni kezdik a „dolgozók” társaságát, depressziósokká válhatnak, ami továbbcsökkenti a munkaszerzési esélyeiket. Ez pedig azzal jár, hogy tovább szűkül az aktív, munkaérett réteg aránya, és egy még kisebb aktív dolgozói rétegnek kell eltartania egy növekvő inaktív tömeget.

A probléma lehetséges okai, melyekre kutatásunkkal megoldást kívánunk javasolni:

- A gazdasági válság hatására szűkült a munkaerő-kereslet (a tavalyi évhez képest 47,50 %-kal kevesebb munkát kínálnak jelenleg, mint tavaly ugyanekkor [ÁFSZ-jelentés, 2009 aug.]), ezért a diploma önmagában nem elég. Az álláskeresési versenyben speciális-, extrakészségekre van szükség.
- A frissdiplomásoknak kevés önismeretük, munkatapasztalatuk van, ezért sikeres elhelyezkedés esetén is a munkahelyükből vagy szakmájukból való kiábrándulás miatt gyorsan visszakerülnek a munkaerőpiacra,

- Az ún. kapunyitási pánik miatt az egyetem elvégzése után sok fiatal fél a jövőtől, nem meri „elkezdeni a felnőtt életét”, ezért inkább passzivitást választja, nem keres munkát, sokszor inkább új tanulmányokba vagy utazgatni kezd (Szvetelszky Zsuzsanna, 2003).

Korábbi kutatások alapján úgy gondoljuk, hogy ezekre a problémákra megoldást nyújthat az önkéntesség, mely a következő előnyökkel járna a végzős egyetemisták és a pályakezdő munkanélküliek számára:

- Fejleszthetik a készségeiket, sőt, későbbi munkájukhoz elengedhetetlen új készségekre tehetnek szert (pl. projektmenedzsment, vezetés, csapatmunka), mely nemhogy nem jelent költséget az államnak, de az önkéntes járul hozzá a gazdaság növeléséhez. Egyesült királysági felmérések szerint a 42000 diák-önkéntes összesen 42 millió fonttal növelte az ország gazdaságát, azaz minden diák éves szintes 1000 fonttal járult hozzá az ország bevételeihez(Student Volunteering England, 2004).
- Növelhetik a kapcsolati hálójukat, kapcsolati tőkére tesznek szert, ami különösen fontos, ha meggondoljuk, hogy felmérések szerint az emberek ¾ az ismerősei révén talál állást.
- Önismeretre tesznek szert, és jobb rálátásuk lesz mind a szakmájukra, mind arra, hogyan kell a munkahelyen együttműködni, ami elősegíti a tudatos karrierválasztást, és megelőzi a kapunyitási pánikot és a gyors munkahelyváltásokat.
- Az önkéntes munka biztosítékot jelent a munkáltatók számára arról, hogy a frissdiplomás képes elköteleződni a munkája iránt. Jól mutatja ezt, hogy a Timebank (2009) felmérése szerint a brit munkáltatók 58%-a többre értékeli az önkénteskedés során szerzett tapasztalatokat, mint a korábbi fizetett munkatapasztalatokat.

Mindemellett az önkéntesség további előnyökkel szolgál a frissdiplomás munkanélküliek számára. Így például:

- Kiszámíthatóságot, célt, és struktúrát ad az álláskeresés idejére, így megakadályozza, hogy a munkanélküliek kiessenek a munkavilágából
- Megakadályozza „munkatapasztalati lukak” kialakulását az álláskereső önéletrajzában
- A társadalom hasznos tagjának érezhetik magukat a munkanélküliek, ami büszkeséggel töltheti el őket, növeli az önbizalmukat

Mindezeket az előnyöket már több országban felismerték, nem meglepő hát, hogy a Reuters jelentése szerint számos országban a munkanélküliség arányával párhuzamosan az

önkéntesség aránya is növekszik (Forrás: http://www.recruitment.com/help-and-advice/unemployment/become-a-volunteer.html).

Magyarországon is felismerték a pályakezdők önkéntesség vállalásában rejlő lehetőséget (lsd. Ötlet Program). Ám Czike és Bartal (2004) szerint:

- Csak a fiatalok egy kis része van tisztában az önkéntes lehetőségekkel és annak személyiségükre és karrierjükre jelentett előnyeiről;
- A non-profit és civilszervezetek csak egy szűk köre tudja, hogyan, milyen kommunikáció útján lehet önkénteseket toborozni.

További nyitott kérdés, hogy az önkéntesség pontosan hogyan, mely területeken fejleszti a fiatalok alkalmazhatóságát, s milyen döntési folyamaton mennek keresztül a végzős egyetemisták és a pályakezdő munkanélküliek, míg elhatározzák, hogy önkéntes munkát fognak vállalni. Ha ugyanis ismerjük ezekre a kérdésekre a választ, akkor jobban láthatóvá válik, hogy milyen kommunikációval lehet a fiatalokat megszólítani, mely kérdések tekintetében szorulnak további információra a fiatalok. A következő oldalakon ezeket a területeket fogjuk alaposabban körbejárni a következő módon:

- Először bemutatjuk az önkéntesség és a fiatalok elhelyezkedésének szakirodalmát, hogy rámutassunk, kutatásunk, hol, miben tud új információt szolgáltatni, majd
- Egy nemzetközi kitekintő, benchmark és best practice segítségével feltárjuk, hogy néhány európai, önkéntesség tekintetében élenjáró ország milyen módszereket alkalmaz az egyetemisták és pályakezdők önkéntes-kedvének növelésére, hogyan segíti ez az elhelyezkedésüket. Ezt követően
- Rátérünk a jelenlegi kutatásra, s bemutatjuk a kutatás módszertanát, utána pedig
- Bemutatjuk és elemezzük a fókuszcsoportos interjúkon összegyűjtött adatokat, s
- A world café, információmegosztó fórum tanulságait. Végezetül pedig
- Rátekintünk a feltárt információkra összességükben, s a szakirodalom tükrében, és megvizsgáljuk, milyen tanulságokat szűrhetünk le belőlük a fiatalok elhelyezkedésével és önkéntességével foglalkozó szervezetek számára.

2.2. Szakirodalmi összefoglaló

2.2.1. Az önkéntesség fogalma

Az önkéntesség általános kontextusba helyezve nehezen körülhatárolható fogalom, hiszen egy összetett, sokrétű jelenségről van szó, melyre hatással van az adott ország történelme, kultúrája, társadalmi közege és gazdasági helyzete is. A fogalom jelentéstartalma továbbá függ a politikától és az elfogadott, követett a vallástól is. Akár ország határokon belül is eltérő jelentéstartalmakkal találkozhatunk, a jelenség megnyilvánulási formáit, előfordulásának gyakoriságát tekintve is különbségeket fedezhetünk fel. Azonban abban világszerte egyetértés uralkodik, hogy az önkéntesség hatásai egyéni és társadalmi szinten is jelentős mértékűek, sőt az önkéntesség az ország gazdaságát is képes befolyásolni. Mindezek ellenére a jelenségnek léteznek alapvető sajátosságai, melyek széles körben elfogadottak és segítik a fogalom körülhatárolását.

2001-ben az ENSZ jelentésében három jellemzőt határozott meg, melyek alapjaiban tisztázták a fogalom jelentését és így a fogalom definiálása körül kialakult vitának némiképp véget vetettek, azonban még így is elég tág értelmezési keretet hagytak. Fogalomértelmezésük szerint az önkéntesség:

- szabadon választott – vagyis az önkéntes szabad akaratából cselekszik
- mások javát szolgálja – azaz más személyek vagy a társadalom egészének javára végzett tevékenység (habár köztudottan ismert tény, hogy az önkéntes számára is pozitívumokkal jár a tevékenység)
- és anyagi érdektől mentes – tehát az önkéntes nem anyagi ellenszolgáltatásért vállalja a tevékenységet (bár a tevékenység során fellépő költségek megtérítése és a jelképes fizetség megengedett)

Az alábbi definíciókban is fellelhető ez a három alapjellemző, azonban a tágan hagyott értelmezési tartománynak köszönhetően különböző szűkítésekkel is éltek a szerzők.

A 2006-ban kiadott Kiáltvány az Európai Önkéntes Tevékenységről című dokumentumban a következőképp határozták meg az önkéntességet:

Az önkéntesség olyan tevékenység, amelyet az egyének szabad akaratukból, döntésük és motivációik alapján; pénzügyi ellenszolgáltatás nélkül (díjazásmentesen); szervezett formában (civil szervezetek, önkéntes központok, többé-kevésbé szervezett csoportok

keretein belül); azzal a céllal végeznek, hogy valaki más hasznára legyenek, illetve hozzájáruljanak az általános értékek szélesebb körben történő terjesztéséhez.(CEV Manifesto for Volunteering in Europe, 2006)

A magyarországi Önkéntes Központ Alapítvány honlapjukon a következőképpen definiálták a fogalmat (www.onkentes.hu):

Az önkéntesség olyan tevékenység, melyet egyénileg vagy csoportosan, rendszeresen vagy alkalmanként, belföldön vagy külföldön a közös jó érdekében személyes akaratból végeznek anyagi ellenszolgáltatás nélkül. Az önkéntes tevékenység közvetlen anyagi haszonnal nem jár annak végzője számára, továbbá az önkéntes nem helyettesíti a fizetett munkaerőt. Az önkéntes nem elsősorban saját családjának segít, munkálkodása hozzáadott értékként jelenik meg a fogadó szervezet életében. A tevékenység megvalósulhat nonprofit, civil szervezet, vagy állami intézmény, ritkább esetben forprofit szervezet (cégek , vállalkozások) keretein belül.

Kutatásunkban mintánk meghatározása során a három alapjellemzőn túl mi is további kritériumokat állítottunk fel a résztvevők körét illetően. Követelményként határoztuk meg, hogy a fókuszcsoportban közreműködő önkéntesek heti rendszerességgel, szervezett formában végezzék tevékenységüket.

2.2.2. Önkéntes munka vagy önkéntes tevékenység

Az eddig olvasottak során is megfigyelhető, hogy kerültük az önkéntes munka kifejezést ezzel is szeretnénk érzékeltetni a különbséget az önkéntesség és a munka között, ahogy azt Czike és Kuti (2006) is tette tanulmányukban. A munka legáltalánosabb definíciója olyan szerződéses tevékenységet határoz meg, amelyért fizetség, munkabér jár. Az önkéntes tevékenység azonban a munkán túli értelemben használható, vagyis a közösségért, társadalomért végzett értékteremtő, fejlesztő szándékú tevékenység. Magyarországon ráadásul a törvényi szabályozás is elkülöníti a munkajogviszonyt, melynek feltételeiről a Munka Törvénykönyve (1992. évi XXII. törvény) rendelkezik, az önkéntes tevékenységtől, amit külön álló jogszabály, a közérdekű önkéntes tevékenységről szóló törvény (2005. évi LXXXVIII. törvény) szabályoz.

2.2.3. Az önkéntesség egyenlő a szívességgel vagy az altruizmussal? Avagy a proszociális magatartás mintái

Aronson, Wilson és Akert (1999) szerint az összes olyan tevékenység, ami más személy vagy személyek javát szolgálja az már proszociális viselkedés. Ez a megközelítés igen közel esik az önkéntesség definíciójához, vagyis némi kapcsolat feltételezhető a két magatartásmód között, azonban úgy tűnik, hogy a proszociális viselkedés a tágabb fogalom. A két fogalom meghatározásait figyelembe véve megállapítható, hogy minden önkéntes tevékenység lényegében a proszociális magatartás egy formája, de nem minden proszociális viselkedési mód önkéntesség.

Bierhoff és Klein (1995) két feltételt kötnek a proszociális magatartás megvalósulásához. Egyrészt magát a célt, ami mindenképpen más vagy mások javát helyezi a középpontba, másrészt a választás szabadságát. Írásukban azonban felhívják arra is a figyelmet, hogy a proszociális viselkedés nem mindig maximálisan önzetlen. Bizonyos esetekben némi önérdekkövetés is megfigyelhető a motivációk körében, ami az elérhető jutalmak és a szükséges ráfordítások mentén költség-haszon elemzést szül az egyénben, ami akár nem is feltétlenül emelkedik a tudatos szintre. A cselekvés hátterében nyereségként jelenhet meg mások elismerésének kivívása, ezáltal akár az önbecsülés fokozása. Költségként pedig mind az anyagi, mind az időbeli adományok jelentkezhetnek.

A proszociális magatartásnak, mint mások személyes jólétét előmozdító viselkedésnek két fajtáját különböztethetjük meg, a kooperatív és a segítő magatartást. A segítő viselkedést további három csoportra oszthatjuk;

- szívességre, mely esetben maga a cselekvés a társadalmi felelősség normája mellett (segítsünk azokon, akik arra rászorulnak) a reciprocitás normájához kötődhet. Ilyenkor általában érvényesül a segítő és az elfogadó személy közti körforgás, és életre kel a „segítsünk azokon, akik segítettek” elv.
- adományra, ami általában több erőfeszítéssel jár és nem jellemző rá a kölcsönösség. A társadalmi felelősség normája ugyanúgy jelen van, továbbá szükség van arra, hogy a segítő személy birtokában legyen mindazon képességnek, illetve rendelkezésére álljanak azok a feltételek, melyek elengedhetetlenek a cselekvés megvalósításához.
- altruizmusra, amely az empátián alapul és vegytisztán önzetlen segítő tevékenységekből álló viselkedés. Ebben az esetben az egyén nem mérlegeli a nyereségeket, személyes

érdekeitől mentesen cselekszik, nem számít kompenzációra és nem tart a büntetéstől pusztán egyetlen cél vezérli, mások jólétének a növelése. Ez a magatartásforma pedig internalizált normák és erkölcsi nézetek alapjain nyugszik.

2.2.4. Az önkéntesség típusai

Ahogy már a fejezet elején szót ejtettünk róla, az önkéntesség jelensége igen komplex, nem lehet teljes mértékben egységes fogalomként beszélni róla, hisz eltérő jelentéstartalmakat hordozhat magában, különféle előfordulási mintái vesznek körül minket mindennapjaink során. Mindez pedig lehetővé teszi, hogy különböző tényezők mentén tipizálni tudjuk. Az alábbiakban négyféle tipológiát mutatunk be.

2.2.4.1. Formális és informális önkéntesség

Bár kutatásunkban a formális önkéntesség jellemzőire fókuszáltunk, de fontosnak tartjuk jelezni, hogy nemcsak szervezeti formához kötődve végezhető az önkéntes tevékenység. Formális önkéntességnek azt nevezzük, mikor az egyén valamilyen szervezethez kapcsolódóan önkénteskedik. Ezen szervezetek lehetnek civil szervezetek, alapítványok, egyesületek, de akár forprofit vállalkozások is. A KSH adatai szerint 2008-ban a nonprofit szektort alkotó közel 65 ezer szervezetnek céljaik megvalósításában több mint 400 ezer önkéntes segített (megközelítőleg 55 millió munkaórát teljesítettek, ami 27 ezer főállású foglalkoztatott munkaidejének feleltethető meg, ezzel több mint 53 milliárd forintot takarítottak meg)(Statisztikai Tükör, 2009). Informális önkéntességről pedig akkor beszélünk, mikor az önkéntes tevékenység szervezeti kereteken kívül zajlik, az egyén szűkebb környezete (családja, barátai) javára végez önkéntes tevékenységet.(Czike és Kuti, 2006) Az önkéntesség ezen formája nem jelenik meg a statisztikákban, azonban ez képezi a nonprofit szektor hátországát.

Czike és Kuti (2006) tanulmánya szerint további fontos különbségek az önkéntes tevékenység két formája között:

- A szervezetekhez kapcsolódó önkénteseket könnyebb elérni, információval ellátni az önkéntes lehetőségeket illetően.
- A szervezet kapcsolati hálót jelenthet a számukra, segíthet a munkaerőpiacon maradásban, munkahelykeresésben, vagy baráti kapcsolatok, ismeretségi hálók kiépítésében.

- Az önkéntesek a szervezetek számára időszakos, illetve rendszeres humán erőforrást jelenthetnek.
- Az önkéntesek szervezetekhez kapcsolódva számítható, számba vehető értéket termelnek, amely a GDP adataiban is megjelenhet.
- Szervezetekhez kapcsolódva az önkéntesek közösséghez is kapcsolódnak.
- Az önkéntesek költségeit téríteni lehet.

2.2.4.2. Az önkéntes tevékenység jellege szerinti tipizálás

Az ENSZ 2001-es Közgyűléséről kiadott jelentés alapján az önkéntes tevékenység négy csoportját különböztethetjük meg:

- Kölcsönös segítségnyújtás vagy önsegítés – A világ igen sok országában (leginkább a fejlődő országokban) a kölcsönös segítségnyújtás illetve az önsegítő csoportok testesítik meg a gazdasági és szociális támogatás bázisát. Ezen csoportok az egyes közösségek problémáira nyújtanak megoldást. Az együttműködések kisebb informális társaságok mentén vagy akár nagyobb szervezeti keretek között is megvalósulhatnak.
- Jótékonysági segítség vagy mások szolgálata – Az önkéntes tevékenység ezen formája abban különbözik az önsegítő csoportok működésétől, hogy az akinek a javára szolgál az önkéntes cselekedet az nem tagja a segítő közösségnek. Ezt a fajta segítséget általában civil, társadalmi keretek között, különböző önkéntes szervezetekhez kapcsolódóan nyújtják az önkéntesek. Néhány országban azonban tradíciók is ápolják az állami szektorban történő önkéntességet, sőt mára már egyre elfogadottabbá válik az önkéntesség jelenléte a gazdasági szférában is.
- Részvétel – A kifejezés az állampolgárok részvételét takarja az irányítási folyamatokban, például képviseleti szerepben a kormányzati konzultációs testületekben, ám mindez leginkább csak az igazán fejlett országokban valósul meg, mivel ott hagyományokkal rendelkezik ez a fajta cselekvés. Bár a Koppenhágai Csúcstalálkozón résztvevők elismerték, hogy a döntéshozatali folyamatokban való részvétel hatékony szerepet tölt be az irányításban, azonban vannak, akik hangot adnak azon véleményüknek, hogy a döntéshozók mindezt inkább csak a legitimizálás eszközeként használják, így a részvétel szerepe csak jelképes.
- Közérdekű ügyek képviselete és társadalmi kampányok szervezése – Ezen tevékenységekkel kapcsolatban az önkéntesek szinonimájaként gyakran használják az

aktivista kifejezést. Ebbe a csoportba azok a cselekedetek tartoznak, melynek keretében az önkéntesek sok embert érintő problémákra hívják fel a figyelmet, mintegy képviselve azokat küzdenek azért, hogy az általuk támogatott ügy megvalósuljon. Mindenki által ismert példák az emberi jogok megsértése elleni tiltakozások, a rasszizmus-ellenes kampányok, a demokráciáért vívott harcok. Mindez pedig a helyi jellegű tevékenységektől kezdve egészen globális méreteket is ölthet.

2.2.4.3. Hagyományos és új típusú önkéntesség

Czike és Bartal (2005) eddigi kutatásaik alapján két típusba sorolják az önkéntességet. A hagyományos típus által fémjelzett önkéntesség a városiasodás korából gyökerezik és maga a tevékenység főként adományozásból és jótékonykodásból áll. Kutatásai alapján, ahogy már a régi időkben is, jelenleg is a családos középkorú nők tartoznak ebbe a csoportba. Az önkéntesség ezen típusa főként vallási, illetve hagyományos értékek mentén vezérelt, a szegényeken való segítés szándékán, szolidaritáson alapul. Az új típusú önkéntesség azonban inkább érdekvezérelt, a tudásalapú társadalom által támasztott követelményeknek való megfelelés céljából csatlakoznak különböző szervezetekhez az önkéntesek. Ilyen célok lehetnek a kapcsolati háló szélesítése, a közoktatás által megszerezhető elméleti tudás mellett gyakorlati készségek elsajátítása, az élethosszig tartó tanulás megvalósítása. A kapcsolatok és tapasztalatok szerzése motiválja inkább az ebbe a csoportba tartozó önkénteseket. Fontos azonban hangsúlyozni, hogy a hagyományos és az új típusú önkéntesség egymást kiegészítve léteznek. Az is gyakori, hogy egy életúton belül váltakozva vannak jelen éppen az adott körülmények függvényében. Czike és Bartal (2005) kutatásuk eredményeként határozták meg azon sajátosságok körét, melyek a két csoportot jellemzik. Ezen ismérveket az alábbi táblázat tartalmazza.

Önkéntesség típusa	**Hagyományos**	**Új**
Korosztály	35 felett	26 alatt
Nem	Inkább nők	Nem jellemző
Iskolai végzettség	Magasabb végzettségűek	Nem jellemző
Családi állapot	Házasok	Egyedülálló, hajadon, nőtlen
Gyermekek száma	Gyermekesek	Gyermektelenek

1. táblázat Hagyományos és új típusú önkéntesség (Czike-Bartal, 2005: 95.)

Kutatásunk középpontjában főként az új típusú önkéntesség jellemzőinek, motivációinak és a tevékenység során az önkéntesek személyiségében és készségeiben bekövetkező változásoknak a feltárása áll.

2.2.4.4. Javító és felszabadító szemléletű önkéntesség

Az önkéntes tevékenység ezen csoportosításának bemutatása során nagy mértékben támaszkodunk Csákvári (2008) fordítására. Az önkéntesség javító, jobbító szemlélete, illetve a felszabadító szemlélet mentén történő különbségtétel Accardo (2005) tanulmányában is megtalálható. Ezen megkülönböztetés nem nyúlik vissza a távoli múltba, utóbbit csak néhány éve határozták meg. A csoportosítás elsődlegesen azokra az önkéntes tevékenységekre vonatkoznak, melyek hátrányos helyzetben lévők, betegségtől szenvedő, nélkülözők segítésére összpontosítanak. A javító szemléletű önkéntesség keretein belül a segítők leginkább arra törekszenek, hogy a rászorulók nehézségeit, fájdalmait csökkentsék. A tevékenység alapját a humánus jóakaratú szellemiség adja, leginkább a jótékonyság és a támogatás jellemzi azt. Ezzel szemben a felszabadító önkéntesség nemcsak enyhíteni akarja a problémákat, hanem a megpróbáltatások okát, okait akarja megszüntetni ezzel nyújtva hosszú távú segítséget a rászorulóknak. Ráadásul a helyzet feltárása, az okok felkutatása, a problémák mélyebb szinten történő megismerése és a kreativitást igénylő megoldási alternatívák kidolgozása kapcsán maga az önkéntes is jócskán gyarapodhat képességei és jellemvonásai terén. A felszabadító szemléletű önkéntesség ezen velejáróját pedig kutatásunk eredményeinek elemzésekor szintén fontos volt szem előtt tartanunk.

2.2.5. Az önkéntesség története

Történelmünk során az önkéntesség hagyományai már az államalapítást követő időkben gyökeret vertek. Ekkor maga a katolikus egyház közvetítette ezen értékeket, mint például a szegényeken való segítőszándék fontosságát. Mindezen értékek a vallás parancsolatai mentén lassacskán társadalmi normákká alakultak, melyek innentől kezdve a különböző korokban is jelen voltak. Az idő előre haladtával az egyház központi szerepe visszaszorult, mivel az egyes korszakokban más és más közreműködő csoportosulások egészítették ki ezen funkcióját. Tehát a szerzetesrendek mellett megjelentek segítséget nyújtó világi társulások is. A szabad királyi városokban élők nagyobb szabadságuk, szélesebb jogaik által jótékonysági egyesüléseket hozhattak létre, ezzel megtörve az egyház egyeduralkodó

szerepét ezen a területen. A céhek, a kézműves társaságok tagjai nemcsak gazdasági tevékenység elvégzését vállalták magukra a csatlakozáskor, hanem egymás kölcsönös segítését, például beteg ápolását, az elhunytak temetését és az özvegyek, árvákról való gondoskodást. A szocialista rendszerben azonban egyik alapjellemzőjétől fosztották meg az önkéntességet, hiszen a politikai irányítás megkövetelte a „társadalmi munkában" való részvételt, azonban hatalmukat féltve a szabad döntésen alapuló helyi kezdeményezéseket kifejezetten tiltotta. Ezen korszak negatív hatása még ma is érezhető a lakosság körében, hiszen a jelenség igen pejoratív tartalma gátolja az önkéntes tevékenységekhez való csatlakozást, ezen gyakorlat terjedését.(Péterfi, 2002)

2.2.6. Önkéntesség Magyarországon napjainkban

Ahogy az a nyugati országokra is jellemző nálunk is az informális önkéntesség dominál. A szervezett keretek között zajló önkéntességet a KSH 1993 óta nyilvántartja, így lehetőség nyílik az utóbbi időben bekövetkezett változások feltárására. A kilencvenes évek második felétől kezdett igazán elterjedni az önkéntesség, kijelenthetjük, hogy azóta az önkéntes foglalkoztatás aktivitása folyamatosan nő. Legnagyobb számban azoknál a szervezeteknél vannak jelen önkéntes segítők, melyek jól kidolgozott célokkal és stratégiával rendelkeznek, illetve több éves múltra tekintenek vissza. Az adatok alapján 2008-ban az egyesületek és magánalapítványok munkájában vett részt a legtöbb önkéntes (a 402 ezer fő 93%-a) (Statisztikai Tükör, 2009). Főként a szervezetek alaptevékenységéhez kapcsolódó, illetve adminisztratív jellegű feladatokat látnak el az önkéntesek, illetve nagyarányban részt vállalnak az adományszerzésben is. Az együttműködés a szervezetek és az önkéntesek között leginkább a szociális ellátáshoz és a biztonságérzet megteremtéséhez (például közbiztonság- és polgárvédelem) szükséges tevékenységekben valósul meg. Az önkéntes jelenség esetében fontos téma a tevékenység hivatalossá válásának kérdése. Egyrészt, mert bizonyos mértékű megbízhatósághoz, ellenőrizhetőséghez, kiszámíthatósághoz, tervezhetőséghez elengedhetetlen a tevékenység strukturált kereteit megteremteni, amiben az önkormányzatoknak és az államnak a szerepvállalása is nagyobb hangsúlyt kellene helyezni. Azonban a túlzott formalizáltság, intézményesülés, „államközeliség" sokaknál ellenérzéseket vált ki, az önkéntes tevékenység végzéséből fakadó kötetlen érzés útjába állhat.

2.2.7. A magyarországi önkéntesség fejlesztéséhez szükséges stratégia

Európában már számos ország (Anglia, Írország, Hollandia, Franciaország, Spanyolország, Csehország) rendelkezik egy jól kidolgozott stratégiával, ami egy fajta iránymutatásként szolgál az önkéntességgel kapcsolatos kormányzati döntéshozatal terén (Czike és Kuti, 2006). A tervek használhatóságához nélkülözhetetlen, hogy azok kidolgozói szem előtt tartsák az adott ország kulturális, történelmi sajátosságait, jól megalapozott kutatások eredményeire épüljön, aminek a segítségével fény derülhet valós igényekre, így a stratégia ezen szükségletek kielégítését mozdíthatja elő.

A jelenlegi helyzetre mintegy válaszul az Önkéntes Központ Alapítvány dokumentumában (A magyarországi önkéntesség fejlesztési stratégiája, 2007) hét pontba rendezve fogalmazta meg a magyarországi önkéntesség fejlesztésére vonatkozó javaslatait. Kutatási eredményeik alapján összeállítottak egy SWOT analízist (lásd 3.2 Melléklet fejezetet), amely megfelelő kiindulási alapot szolgáltatott a stratégia megfogalmazásához.

- Stratégiai cél: az egyének ösztönzése önkéntes tevékenységek végzésére. Ennek a célnak a megvalósításához mind a közoktatásban, mind a munkaerőpiacon szükséges változtatásokat végrehajtani. Az oktatásban a fiatalok ösztönzésére szolgálhat, ha felvételi többletpontok érhetők el az önkéntes tevékenység végzése által. A munkaerőpiacon egyrészt a vállalatok által biztosított önkéntes tevékenységhez való csatlakozás lehetőségén keresztül érhető el ez a cél, másrészt az oktatásnál megjelent logikához hasonlóan a felvételi eljárásban történő pozitív elbírálás ösztönözheti a munkavállalókat az önkéntességben való részvételre.
- Stratégiai cél: az önkéntesség ösztönzése az információk áramlásának elősegítésével. Ez a cél magában foglalja az újonnan csatlakozó önkéntesek bátorítását, valamint a már önkéntes tevékenységet végzők részére is segítséget nyújtana abban, hogy a számukra ideális területet, szervezetet, feladatokat megtalálják.
- Stratégiai cél: infrastruktúrafejlesztés. Ez a cél alapvetően az önkéntes programokat kínáló szervezetek számára jelenthet támogatást, mivel az önkéntes szektor képzésével és fejlesztésével foglalkozó szervezetek, központok létrehozásának fontosságát hangsúlyozza.
- Stratégiai cél: az önkéntesek szervezetekhez kapcsolása. Ezen cél hátterében az a megfontolás áll, hogy az önkéntesek szervezetekben való tevékenysége hozzájárulhat a munkaerőpiacon való elhelyezkedésükhöz, hiszen a szervezeten belül lényegesen megnő az önkéntesek kapcsolati tőkéje, illetve a munka világához is közelebb kerülnek.

- Stratégiai cél: önkéntesség és állami intézmények összekapcsolódásának erősítése. Az önkéntesek állami intézményekben való fogadása elősegítené az állami szervezetek attitűdváltozását, valamint megoldást jelentene a humán erőforrás hiányában jelentkező problémáikra is.
- Stratégiai cél: a fiatalok és az idősebb generáció bekapcsolása. Ez a két generáció mutat viszonylagos passzivitást az önkéntes tevékenység végzésének területén. Kutatásunk szempontjából kiemelt jelentőséggel bír a fiatalok bevonása az önkéntességbe, mely az iskolarendszeren belüli illetve melletti programok biztosításával valósulhat meg. Fontos felhívni a fiatalok figyelmét arra, hogy az önkéntesség során szerzett tapasztalatokat életük különböző szakaszain és területein kamatoztatni tudják.
- Stratégia cél: hosszú távú pályázati kiírások. A hosszú távú perspektívával rendelkező személyek a tervezhetőség által lelkesebbekké válnak önkéntességük kapcsán, nagyobb energiákat összpontosítanak a pályázati kiírás által jól körül határolt programok megvalósításába.

Czike és Kuti (2006) tanulmányukban a stratégiai célok elérésétől az alábbi főbb eredmények bekövetkeztét várja:

- Az önkéntes munka egyértelműen elválik a „laikus", a „segítő" sztereotípiáktól, és elfoglalhatja méltó helyét a közösségekben.
- Az önkéntes menedzsment munkamódszer alkalmazásával az állami intézmények munkafolyamatai is átalakulnak, a projektszemlélet, a rendszerszemlélet integrálódik ott, ahol ez még nem sikerült.
- Az önkéntesek támogatásával egy sor jelenleg finanszírozhatatlan tevékenységnek kerül gazdája, pl. önkormányzatok pályázási tevékenysége, vagy kórházak lélekápolási, kisegítő munkái, iskolák szabadidős programjainak szervezése stb.
- Az önkéntesek az általuk preferált tevékenységeket könnyebben, rövidebb idő alatt találják meg.
- Több önkéntes lesz mint eddig, hiszen bevonódnak olyanok is, akik eddig információ hiányában, vagy önbizalom hiányában nem tudtak kapcsolódni ehhez a tevékenységhez.
- A társadalom önmagáról alkotott pesszimista képe változik meg, ha publicitást nyer, hogy hányan önkéntesek, és milyen tevékenységeket valósítanak meg önerőből.
- Többen tudják, hogy az önkéntes nem altruista, hanem értéket teremt önmaga körül, önmagának is.

- Az önkéntesség már az iskolában (óvodában) egyértelműen pozitív megerősítést kap, beépül a karriertervezés folyamatába, az egyéni élet nélkülözhetetlen elemévé téve a mások szempontjainak beépítését a társadalmi, közösségi együttélésbe.
- Az egyének a kezdetektől fogva majdani munkájukra készülnek: az önkéntesség által olyan szocializációs folyamatban vesznek részt, amely kiegészíti az iskolai elméletközpontú oktatást, és korai gyakorlási, beletanulási lehetőséget kínál a különböző önkéntes tevékenységeken keresztül.

2.2.8. Az önkéntesség jelentősége

Az önkéntesség sokszínű jelenségéből fakad, hogy egy nemzet különböző területeire is hatással van. Gazdasági erőforrásként van jelen az országok életében, hiszen jelen van azokon a területeken, ahol különböző szükségletek, igények kielégítésre várnak, de sem az állam, sem az üzleti szektor nem kíván megjelenni (a gazdasági megtérülés várható elmaradása miatt). Megfelelő gyógyírt jelenthet bizonyos társadalmi problémák kezelésére, például a részvétel által a perifériára szorult emberek, csoportok újra bekapcsolódhatnak a társadalomba. Az önkéntesség által a résztvevőkben nő a társadalmi felelősségvállalás szándéka, az elkötelezettség, a bizalom, a másokon való segítés és a szolidaritás érzése, aminek jótékony hatása egyértelműen érzékelhetővé válik a társadalom életében, az ország kultúrájában. Hiszen ahogy Richard A. Peterson amerikai kultúraszociológus is megfogalmazta, a kultúra maga is formálja a világot, nemcsak jellemzi azt, mivel kultúránkra építve alakítjuk világunkat, hogy aztán majd saját kultúránk megerősödhessen benne. Mindemellett az önkéntesség a tevékenységet végző egyén számára is a különböző területeken való fejlődés pozitívumaival jár (személyiség-, készségfejlődés). Azonban Margaret Curran skót miniszter szavait idézve fontosnak tartjuk felhívni a figyelmet arra, hogy az önkéntesség sokrétű hatása miatt különösképpen szükség van az állami szerepvállalásra, támogatásra. „Bár az önkéntesség az egyén cselekvése, a kormányzatnak fontos szerepe van abban, hogy biztosítsa azokat a feltételeket, amelyek lehetővé teszik az önkéntesség zavartalan gyarapodását, fejlődését.” (A magyarországi önkéntesség fejlesztési stratégiája, 2007)

2.2.8.1. Az önkéntesség gazdasági értelemben vett jelentősége

Ugyan széles körben még nem végeztek felmérést arról, hogy az önkéntesség mennyiben járul hozzá egy ország GDP-éhez, de feltételezések élnek róla, illetve egyes országokban

empirikus vizsgálatok eredményei is azt bizonyítják, hogy az önkéntesség egy-egy nemzetgazdaság össztermeléséhez jócskán hozzájárul. A John Hopkins Társadalomtudományi Központ által végzett felmérés szerint, melyet 8 országban vettek fel (Ausztrália, Belgium, Kanada, Csehország, Franciaország, Japán, Új Zéland és Egyesült Államok) megállapítható, hogy a non-profit szektor részesedése a bruttó hazai termékből jelentős mértékű, a 8 ország átlagát tekintve 5%, ami nagyjából az átlagos víz-, gáz- és energiaipar hozzájárulásának a kétszerese.(Csákvári, 2008)

2.2.8.2. Az önkéntesség a munkanélküliség csökkentésében játszott meghatározó szerepe

Kutatásunk szempontjából kiemelt jelentőséggel bír az önkéntesség munkanélküliségre kifejtett hatásának a hangsúlyozása. Az önkéntesség két úton segítheti a munkanélküliség csökkentését. Egyrészt lehetőséget teremt, hogy a magyar közoktatásra jellemző elméleti tudás mellett, gyakorlati tapasztalatokra is szert tegyen az egyén, eltérő helyzetekben próbálhassa ki magát, amely által különböző készség-, képesség- és személyiségfejlődésen mehet keresztül, amely munkaerő-piaci esélyeinek a kiszélesedésével is jár. Mindehhez járul hozzá még az a tényező is, hogy az önkéntes szervezetekben a kettős kapcsolati háló (a szervezetek tagjain, külső kapcsolatain keresztül, mind az állami, mind az üzleti szférához kapcsolódnak) megléte tovább könnyíti a munkaerőpiacon való elhelyezkedést. Másrészt az önkéntesség olyan területekre irányítja a figyelmet, amelyeknek az igényei eddig kielégítetlenül maradtak, és az önkéntes szervezetek által teremtett tevékenységek kereteiként munkalehetőségeket hívnak életre az állam és a piac szerepvállalásával. Ilyen munkahelyteremtésre példa a HIV-fertőzés és az AIDS kezelése kapcsán az egészségügyben és privát ellátásban végbement változás. Összefoglaló dokumentum az ENSZ közgyűléséről, 2001)

Czike és Kuti (2006) vizsgálatukban arra az eredményre jutottak, hogy a reprezentatív mintájukban szereplő önkéntes tevékenységet végzők 7,9 %-a talált munkahelyet önkéntessége révén, készség, illetve képességeiben bekövetkező fejlődésének, vagy a megnövekedett kapcsolati tőkéjének köszönhetően. Az egyes korcsoportokra vonatkozó munkahelytalálások arányát az alábbi táblázat foglalja össze.

Korcsoportok	14-20 éves	21-40 éves	41-60 éves	60+
Munkahelyre találók aránya	2 %	3 %	2 %	1 %

2. táblázat Önkéntesség szerepe a munkanélküliség csökkentésben (Czike-Kuti, 2006: 52.)

Az Önkéntes Központ Alapítvány által indított ÖTLET program éppen a munkanélküliség csökkentésének célját tűzte zászlajára a 18-30 év közötti fiatalok munkaerő-piaci esélyeinek a növelésével, úgy tűnik sikerrel, mert 2007 februárja után (a program első ciklusának a lezárása után) a programban résztvevők - a 10 hónapos önkéntes szolgálatot követően - 60 %-a tudott elhelyezkedni.(Menedzsment Fórum, 2008)

2.2.8.3. Az önkéntesség jelentőségének megjelenése társadalmi szinten

Több különféle kutatás azt igazolja, hogy az országok, illetve régiók közötti eltérések a társadalmi tőke nagyságában fellelhető különbségek következményei is. Így a non-profit szféra mérete a társadalom fejlettségének mutatójául is szolgálhat, ahol magas az önkéntes résztvevők száma, ott az egyéb társadalmi, sőt gazdasági értékek mentén is jobbnak bizonyult a térség, azokhoz képest, ahol a részvétel csekélyebb mértékű volt. A társadalmi tőke megnyilvánulási formái közt szerepel az önkéntesség, ami mind a híd-, mind a kötés-szerepet betöltheti.(Putnam, 2000) A kötés-szerep az egyes csoportok működésében válhat fontos tényezővé, hiszen elősegíti a kölcsönösség normáinak a kialakulását, ezzel együtt bizalmat, szolidaritást, lojalitást és segítőszándékot is teremt. Az önkéntesség híd-szerepe pedig akkor jelentkezik, mikor más csoportok, eszmék, ideológiák megismerése válik lehetővé a tevékenység által. Tehát az önkéntesség által mind a fizikai, mind a pszichológiai támogatás megvalósulhat, továbbá az egyes csoportok társadalomba való integrációja is, például a perifériára szorult közösségek társadalomba való beillesztése, de általa gátat szabhatunk az idősek passzivitásba burkolózásának, elmagányosodásuknak.

2.2.8.4. Az önkéntesség jelentősége az egyén életében

Az önkéntesség az egyéni szintre gyakorolt hatásának a bemutatása elején bevezetés gyanánt szintén Margaret Curran szavait idézzük: „Az önkéntesség ugyanis a személyes fejlődés és teljesítmény élményét adja, lehetőséget barátok szerzésére, új kapcsolatok építésére, készségfejlesztésre és új kihívásokkal való szembenézésre”. (A magyarországi önkéntesség fejlesztési stratégiája, 2007)

Az önkéntesség jelensége kapcsán fontos feladat eloszlatni azt a téveszmét, hogy az önkéntes tevékenység csak mások számára nyújthat lehetőséget pozitív dolgok megélésére, elérésére. A feladat elvégzésére szánt idő és energia az önkéntes számára ugyanúgy

megtérül, csak nem mérhető közvetlenül pénzben az értéke. Az önkéntes fontos lelki szükségleteket elégíthet saját maga számára is a tevékenység végrehajtása során, mint például már az egy jó érzéssel töltheti el, hogy másokért, a közösség javára valami jót tett, ez pedig javíthat az önképén, elégedettebbé válhat, ezáltal helyreáll a belső egyensúlya, ami a hangulatára is nagy mértékben kihat. Mindezek mellett az önkéntesek komoly tanulási, személyiség- és készségfejlődési folyamatban vehetnek részt, hiszen a lehetőségek széles tárháza válik nyitottá számukra, különféle helyzetekben próbálhatják ki magukat, amelyekre az elméleti tudás megszerzését a központba állító közoktatásban nincs igazán alkalmuk. Tehát a tapasztalati tanulás révén különböző társadalmi szerepekbe bújhatnak, felelősségteljes környezetben javulhat a döntéshozatali és problémamegoldó készségük, vezetői képességeik, az önkéntes tevékenység által különféle értékekre tehetnek szert, fejlődhet az igazságérzetük, látókörük kiszélesedésével empatikusabbá válhatnak, szolidaritást vállalhatnak, így egyfajta társadalmi tudatosság alakulhat ki bennük. (Berencz és Lehoczky, 2005) A közösséghez tartozás pedig jelentős biztonságérzetet nyújthat számukra, amire azoknak a fiataloknak kifejezetten szükségük van, akik életük egyik legnagyobb változásának küszöbén állnak a munkaerőpiacra történő kilépéskor. Kutatásunkban éppen ezen fiatalokat vizsgáljuk, az ő fejlődésük, motivációik az igazán hangsúlyosak számunkra.

2.2.9. Az önkéntesség kutatás trendjei és eredményei

Az önkéntességgel foglalkozó szakirodalomban fellelhető trendek ismertetésekor nagyban támaszkodunk Bartal (2008) munkájára. A ’80-as évektől kezdve 3 párhuzamosan futó trendet különböztethetünk meg. Az első trend az önkéntesség értelmezésével, társadalmi, gazdasági, politikai szerepével és jelentőségével foglalkozik. Az önkéntesség eltérő definíciói, meghatározásai születnek ekkor. A második nagy trendbe tartoznak azok a kutatások, melyek az önkéntesség háttérmotívumait vizsgálják, vagyis arra a kérdésre keresik a választ, hogy miért lesz valaki önkéntes. Mára már leggyakrabban ezzel foglalkoznak az önkéntességet vizsgáló kutatások. Ezen trend kapcsán három nagyobb mérföldkövet emelhetünk ki. 1992-ben Clary, Synder és Ridge kidolgozta a Volunteer Functions Inventory-t, melynek köszönhetően 6 motivációs faktort azonosítottak (értékek, megértés, karrier, társadalmi, megbecsülés, védekezés). Ezt követően a kutatások főként az önkéntes motivációk csoportosítására koncentráltak és az azokat mérő megbízható eredményt nyújtó kérdőívek összeállításán fáradoztak. 2002-ben McAwin és D’Arcy megalkotta a Volunteer Motivation Inventoryt, melynek sztenderdizálását 2004-ben Esmond

és Dunlop folytatott. Ez a kérdőív szolgál a hazai önkéntességmotivációs kérdőív alapjául. Korrelációs elemzések azt is bizonyították, hogy az egyes faktorok nem egymástól függetlenül vannak jelen az önkéntesek életében. A harmadik fő trend azokat a kutatásokat foglalja magában, melyek az önkéntesek számát, társadalmi-demográfiai jellemzőit vizsgálják.

2.2.9.1. Az önkéntesség motivációinak vizsgálata

Az önkéntesség mozgatórugóinak kutatása a leginkább elterjedt és nagyon sokan már nagyon sokféleképpen határozták meg, így különböző kategorizációkkal is élhetünk, amiket a későbbiekben be is mutatunk.

Corsale az önkéntesség motivációinak középpontjába állítja az értelmes lét szükségleteinek a kielégítését, mely elégedettséghez vezet. Ehhez legfőképpen a hasznosságérzet, a közösséghez tartozás szükségleteinek a kielégítése szükséges, olykor rossz szokások, élethelyzetek elől való menekülés is hozzájárulhat az önkéntességhez. A látszólag teljesen altruista tevékenység hátterében sokszor az önmegvalósítás, bizonyos belső célok elérésének a motivációja áll, legyenek azok akár egzisztenciális akár szakmai célkitűzés. Corsale (1996) kiemeli, hogy a különböző irányba mutató célok (mások segítésére, illetve belső szükségletek kielégítésére irányuló) egymást kiegészítve befolyásolják a cselekvést, valamint fontos hangsúlyozni, hogy ezen célok időben változhatnak, attól függően, hogy az egyén életének szakaszaiban, milyen változások következnek be, például környezetéből fakadó változások, vagy az addig elért eredményeinek a hatására.

A megvalósult kutatások eredményeiből csak párat ismertetnénk ebben a részben (a motivációs kutatások statisztikai adatai a 2.3.1.2 fejezetben találhatók), melyek gondolkodási keretet határoznak meg a számunkra, felkészítve minket arra, hogy milyen indítékokkal találkozhatunk saját kutatásunk során. A Kanadai Filantrópia Központ 2000-es vizsgálata során 7 kategóriába sorolta a lehetséges motivációkat, melyek 15-64 éves korú lakosság körébe tartozó válaszadók értékelése szerint fontossági sorrendben a következők voltak (elsőként azt nevezzük meg, amelyiket a kutatásban résztvevők legnagyobb százaléka határozott meg):

- Hit a szervezet által támogatott ügyben
- Képességek és tapasztalat kamatoztatása

- Személyes érintettség az ügy által, melyet a szervezet támogat
- Saját erősségek felfedezése
- Barátok önkéntessége
- Vallási kötelességeknek vagy hitnek való elégtétel
- Munkalehetőségek javítása. (National Survey of Giving, Volunteering and Participating, 2001)

Czike és Kuti (2006) már sokszor említett vizsgálatukban a motivációk szélesebb körét határozták meg. Eredményeik alapján megállapítható, hogy a magyar társadalomban az önkéntesség legfőbb motivációja a szolidaritás érzése, vagyis a „jó érzés segíteni" tényezőjét határozták meg a legtöbben a résztvevők közül. Ezt követte a szervezeti kötődés faktora, a családi indíttatás, a konkrét cél, a közösséghez való kapcsolódás tényezője. Sokaknál szerepelt még ezen kívül a „mert megtehetem" indíték, illetve a tapasztalatszerzés.

A legfrissebb, 2009-es kutatás Bartal és Kmetty (2010) szerzőpáros nevéhez kötődik, akik a Magyar Önkéntesmotivációs Kérdőívet (melyet Esmond és Dunlop által megalkotott ausztrál Volunteer Motivation Inventory alapján állítottak össze) sztenderdizálták. E folyamat során 59 állítással, 13 motivációs faktorral mérték fel a hazai helyzetet. Ezen faktorok komoly összefüggésekre engednek következtetni az egyes önkéntes értékek, normák között. A 13 motivációs tényező:

- Érték faktor: A magas pontok azt jelzik, hogy az önkéntest legfőképpen a másokon való segítés, egy társadalmi ügy vagy egy társadalmi csoport melletti elköteleződés motiválja.
- Megértés faktor: A magas pontszámok a szervezet missziójának megértését, illetve ennek kapcsán az önkéntes tapasztalatokból eredő tanulási vágyat jelzik.
- Társadalmi faktor: A magas pontszám azt mutatja, hogy az önkéntest az motiválja, hogy barátai, családtagjai, illetve környezetében lévők és a számára fontos személyek önkéntesek, és szeretné ebben követni őket.
- Önvédelem (protektivitás) faktor: A magas pontszámok azt jelzik, hogy az önkéntességet erősen az motiválja, hogy a személy megszabaduljon a magáról alkotott negatív érzésektől.
- Karrier faktor: A magas pontszámok azt jelzik, hogy az önkéntesnek igénye van arra, hogy a jövőbeni foglalkozása szempontjából hasznos tapasztalatokra tegyen szert az önkéntesség által.

- Elismertség faktor: A magas pontszámok azt jelzik, hogy az önkéntességet nagymértékben motiválja az önkéntes munka formális megbecsülésének igénye, a szervezet és annak munkatársai, illetve a társadalom részéről.
- Szociális interakciók faktor: A magas pontszámok azt jelzik, hogy az önkéntesnek igénye van arra, hogy új ismeretségeket és barátságokat kössön az önkéntesség által.
- Reciprocitás faktor: A magas pontszámok ebben a faktorban azt jelzik, hogy az önkéntességet egy adok-kapok cserekapcsolatnak tekinti az önkéntes.
- Visszahatás (reaktivitás) faktor: A magas pontszámok azt jelzik, hogy az önkéntes motivációja az, hogy jobbá tegye azt a rosszat, ami történt vele az életében.
- Önmegbecsülés faktor: A magas pontszámok azt jelzik, hogy az önkéntest annak a lehetősége motiválja, hogy az önkéntes munka által jobban, és fontosabbnak érzi magát.
- Vallás faktor: A magas pontszámok azt jelzik, hogy az önkéntességben fontos szempont a vallási, hitéletbeli elköteleződésnek való megfelelés.
- Helyi önkormányzati hiányok faktor: A magas pontszámok azt jelzik, hogy az önkéntes érzi a helyi önkormányzat forrás és támogatás hiányát és ez motiválja öntevékenységében.
- Kormányzati hiányok faktor: A magas pontszámok azt jelzik, hogy az önkéntes érzi a kormányzati támogatás és forrás hiányát és ez motiválja öntevékenységében.
- Kultúra faktor: A magas pontszámok azt jelzik, hogy az önkéntes fontosnak tartja a kultúra megóvását, megőrzését, és a különböző kultúrák megismerését.
- Környezet faktor: A magas pontszámok azt jelzik, hogy az önkéntes motivációja arra épül, hogy tegyen valamit a természet- és környezetvédelemért, fontosnak tartja a fenntartható fejlődést.

Az előbb felsorolt tényezők az önkéntesek felszíni motivációit mutatja meg, azonban Bartalék a kutatás során a háttérmotivációkra is fényt derítettek. Megállapították, hogy a választ adó önkéntesek körében 7 motivációs-változó hatása érzékelhető. A konkrét eredményeket a későbbiekben mutatjuk be.

2.2.9.2. Fiatal önkéntesek mozgatórugói

Kutatásunk célkitűzései közt szerepel a fiatal korosztály motivációinak feltárása, amivel egyelőre nem sok nemzetközi vagy hazai vizsgálat foglalkozott. Azonban a korosztályok szerinti különbségtételre több okból is szükség van. Egyrészt elfogadott tény, hogy a

különböző életszakaszokon eltérő motivációk dominálnak, ez figyelhető meg a karrierrel kapcsolatos döntések hátterében megbújó mozgatórugók esetén is. Másrészt a fiatalok motivációinak megismerése azért is válik egyre jelentősebbé, mert a magyarországi önkéntesség is céljai közt fogalmazta meg a minél nagyobb arányú fiatalok bekapcsolását az önkéntes tevékenységekbe. Az indítékok beazonosítása segít a megfelelő önkéntesmenedzsment-eszközök kialakításában, így választ kaphatunk azokra a kérdésekre, hogy az önkéntes szervezetek mit kínáljanak a fiatalok számára, hogy csatlakozzanak hozzájuk, illetve mit tegyenek azért, hogy az önkéntesség irányában elkötelezettségük kialakuljon, ezzel pedig egy erős alapot teremtsenek az önkéntesség jelenségének számára. Mindez pedig sikeresebb toborzási, elhelyezési és megtartási stratégiák kidolgozását mozdítja elő.

Az előbb említett kanadai kutatás külön is megvizsgálta a fiatal korosztály (15-24 évesek) motivációit, mely vizsgálatból az alábbi eredmények rajzolódtak ki. A válaszadók 90%-a azért vesz részt önkéntes tevékenységben, mert hisz abban az ügyben, amit a szervezet támogat, 71%-uk említette, hogy saját erősségeik feltárása motiválja, 59%-uk személyesen is érintettek az ügyben, 55%-uk pedig azért csatlakozott, hogy javítson munkaerő-piaci lehetőségeiken.

Pirozzi (2006) is a fiatalokkal foglalkozott kutatásában és arra a megállapításra jutott, hogy részlegesen a kapcsolati motivációk felé tolódik el a főbb mozgatórugók aránya az instrumentális orientációjú tényezőkhöz képest. Az is körvonalazódott számára, hogy a fiatalokat jellemző motivációk palettája nagyon színes, ugyanakkor sokszor nincsenek összhangban egymással, nem lehet rábukkanni valamiféle közös összetartó erőre köztük. Ugyanakkor 3 tényezőt különböztet meg, melyek az önkéntes tevékenység végzésének a hátterében meghúzódhatnak:

- Keresés – ez alatt azt érti, hogy az önkéntes fiatalok közül azért csatlakoztak, mert kerestek valamit, például önismeret, készség-, képességfejlődés, érték- és motivációtisztázás saját magukban. Az eredménye, vagyis a rátalálás összefüggést mutat az önmegvalósítási szükséglettel, ami a fiatalok körében igen erős, hiszen ha megtalálták azt, amit kerestek, bizonyos területeken fejlődtek, rendet tettek magukban akkor ezzel együtt meglelték a számukra kijelölt utat is, ahol mindezt kamatoztatni tudják. Azonban a keresés céljai nem mindig igazán konkrétak, illetve ennek ellenkezője is elképzelhető,

vagyis nagyon merev előfeltevésekkel rendelkezik az egyén, de az általában elmondható, hogy a keresés folyamatát nagy energiák mozgósítása jellemzi.

- Hovatartozás – ez a tényező magában foglalja a valaminek a részesévé válás igényét, ami a mai egyre inkább elszigetelődő világ tendenciájával veszi fel a harcot. Az a közösséghez tartozás jelentheti egy már meglévő társaságban betöltött hely megerősítését, a mellettük való ragaszkodás jelzését, de lehet egy teljesen új csoporthoz való belépés lehetőségét. Viszont mindkét esetben olyan pszichoszociális szükségletek húzódnak meg a háttérben, mint az elismerés és elfogadás iránti vágy.
- Elkötelezettség – ezen összetevő pedig leginkább a társadalmi szerepvállalást, a részvétel iránti elköteleződés igényét tartalmazza. Néha azonban a vallott és a követett értékek mentén különbségek érhetők tetten.

Ezen jellemzők egymást kiegészítve vannak jelen az önkéntesek motivációiban, arányaik pedig az egyéni fejlődés és a különböző fordulatok hatására maguk is változnak.

Diziol (2007) az Európai Önkéntes Szolgálatban résztvevők motivációt vizsgálta és a fiatalok alábbi motivációira lelt:

- Meg akarták találni a tanulmányok és a további élet, munka közötti átmenetet, egy olyan élményt akartak megélni meg, amely megkönnyíti ezt az átmentet és a későbbiekben való boldogulást.
- Nagyfokú kíváncsiságuk az új dolgok iránt. Az ismeretlen megtapasztalásának és felfedezésének vágya. Valami teljesen mást, újat akartak látni egyszer az életben.
- Minél több, különböző hátterű embert akartak megismerni, megérteni az embereket, és ezáltal is tanulni a világról.
- Más embereken akartak segíteni. Az adni és megosztani vágya. Világmegmentő szándék. A világ jobbá tétele iránti elkötelezettség.
- Új képességeket akartak felfedezni magunkban. Látni, hogy mire képesek egymaguk. Lehetőséget láttak arra, hogy saját magukról tanuljanak, miközben kipróbálják, tesztelik magukat.
- Ki akarták találni, hogy mit akarnak maguktól és az élettől. Az útkeresés, a saját helyük megtalálásának vágya.
- Kalandvágy. Izgalmas élmények vonzereje.
- Egyszerűen messzire akartak menni mindentől, elmenekülni a megszokott dolgok elől.

- Új kultúrákat, országokat akartak megismerni, hogy a horizontjuk táguljon, szélesedjen a látókörük.
- Nyelvet akartak tanulni.
- Élettapasztalatot akartak szerezni, a való élet minden kihívásával szembenézni.

Hazai vizsgálatok tekintetében Hegyi et al. (2006)-ban végzett kutatást a fiatal önkéntes gyakornokok körében. Ezen fiatalok motivációit végül két kategóriába sorolták, az egyik csoportba az altruista mozgatórugók tartoztak, amely csoportra az értékorientáltság a jellemző úgy, mint a rászorulóknak való segítségnyújtás, egy jó ügyért való cselekvés, a szolidaritás és vallási indokok. A másik csoport fogta össze a szakmai motivációk körét, amit leginkább egyfajta érdekorientáltsággal írhatunk le, vagyis egyéni érdekek is szerepet játszanak az önkéntességhez való csatlakozáskor. Ilyen érdek lehet a személyes fejlődés iránti igény, a tanulás és nagyobb kapcsolati háló kiépítése, melyek segítik az önkéntes saját szakmai céljainak elérését.

Az eddig bemutatott trendek és az azoknak megfelelő vizsgálatok alapján jócskán találhatunk kutatási réseket, mely hiányok megszüntetéséhez igyekszünk hozzájárulni az általunk vezényelt vizsgálat eredményeivel.

2.3. Benchmark kutatás

2.3.1. Magyarországi benchmark adatok

2.3.1.1. Kik lesznek önkéntesek?

Az önkéntességgel kapcsolatban az 1990-es évektől végeznek különféle kutatásokat. Mint látható ez az 5 felmérés eltérő definíciós bázist használt az önkéntes tevékenységet végzőkre, így az eredmények is nagyon különbözőek lettek:

	1995-től KSH	**1993. Czakó et al.**	**2004. Czike-Kuti[7]**	**2008. EVS**	**2010. MÖM[8]**
Az önkéntesség értelmezése	szűk	tág	legtágabb	köztes	szűk
A minta	Csak a jogi formával rendelkező szervezetek önbevallása alapján.	Magánszemélyeknek és szervezeteknek önkéntes munkát végző 18 éven felüli népesség – véletlenszerű megkérdezés alapján.	Magánszemélyeknek és szervezeteknek önkéntes munkát végző 14 éven felüli népesség – véletlenszerű megkérdezés alapján.	Jogi és nem jogi formával rendelkező szervezeteknek önkéntes munkát végző 18 éven felüli népesség – reprezentatív megkérdezés alapján.	235 szervezetből mintegy 3000 fő önkéntes vett részt benne
Önkéntesek száma	472.353 fő (2007) a népesség 5%-a	1.726.778 fő a felnőtt népesség 17%-a	3.474.731 fő a 14 éven felüli népesség 40%-a	901.545 fő a felnőtt népesség 11%-a	2319 fő érvényes válaszoló önkéntes

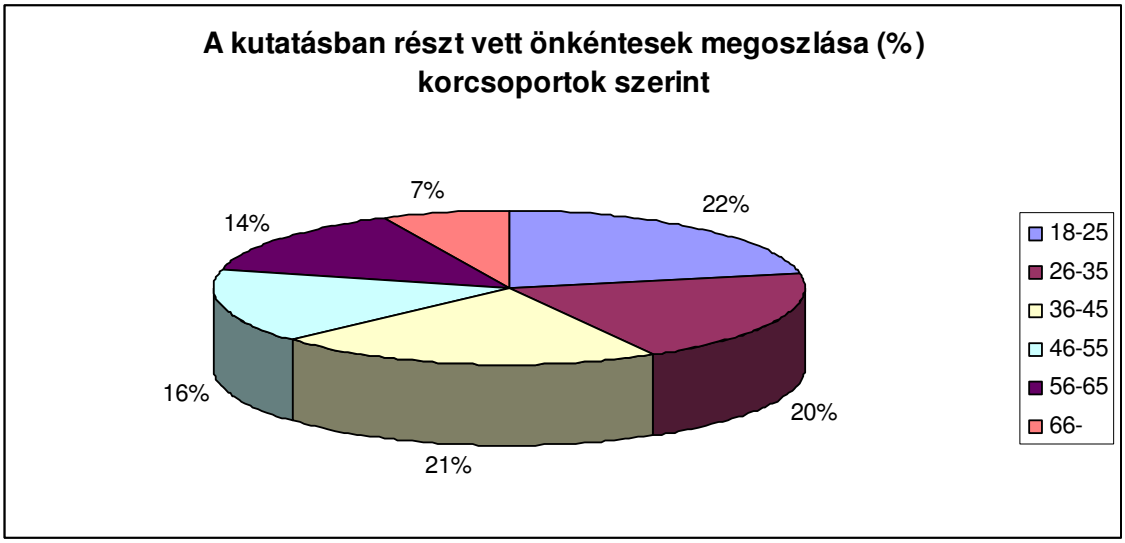
3. táblázat: A haza önkéntes-vizsgálatok jellemzői az 1990-es évektől (Bartal, A.M.,2009:8. kiegészítve)

[7] Az Önkéntes Központ Alapítvány és a Nonprofit Kutatócsoport Egyesület 2004-ben végzett egy felmérést „Lakossági adományok és önkéntes tevékenységek" címmel, amelyben 5000 fő 14 éven felüli véletlenszerűen kiválasztott magyar állampolgárt kérdeztek meg. A reprezentatív minta szerint a résztvevők 40%-a kapcsolódott be abban az évben önkéntes tevékenységek végzésébe. (Czike-Kuti, 2005)

[8] A Magyar Önkéntesek Motivációinak vizsgálata 2009. október 15. és december 15. között zajlott, és a megkérdezés során 235 szervezet, mintegy 2319 önkéntesének érvényesen kitöltött kérdőívén alapszik. (Bartal-Kmetty, 2010)

A tanulmányunk megírása során a 2004-es „Lakossági adományok és önkéntes tevékenységek” című felmérésre, illetve a 2010-es Magyar Önkéntesek Motivációinak vizsgálata során elvégzett kutatásra támaszkodunk. A táblázatban láthatjuk, hogy a két kutatás különbözik az önkéntesség fogalmának értelmezésében és a kutatási minta nagyságában, így az eredmények eltérő jelentéssel bírnak. A 2004-es adatok azért hasznosak számunkra, mert ez a legnagyobb mintára kiterjedő önkéntes-vizsgálat, így ezen a kutatási területen igen meghatározónak számít. A célsokaságba az informális (nem szervezeti keretek között lévő) önkéntes munkák, másrészt nemcsak a felnőtt lakosság, hanem a 14 éven felüliek is beletartoztak (Czike-Kuti, 2004). De mivel a kutatásunk során mi elsősorban a szervezeti keretek között alkalmazott önkéntesekkel foglalkozunk, így a 2010-es felmérés alapján egy szűkebb fókuszt tudunk vizsgálni (Bartal-Kmetty, 2010).

Az első részben a 2010-es kutatás eredményei (Bartal-Kmetty, 2010) alapján azt fogjuk elemezni, hogy miként oszlik meg az önkéntesek aránya korcsoportot, és társadalmi státuszt tekintve. A kutatásunk során a pályakezdők és végzős egyetemisták önkéntesség tudatát vizsgáljuk, így itt is elsősorban rájuk fogunk kitérni.



1. ábra A kutatásban részt vett önkéntesek megoszlása (%) korcsoportok szerint (saját munka a Bartal-Kmetty, 2010): 7)

Amint a kördiagramon látjuk a 18-45 éves korosztály alkotta a minta jelentős százalékát, de azon belül is a 18-25 éves korcsoport arányszáma volt a legmagasabb, ahová a végzősök és pályakezdők is besorolhatók. Az eggyel későbbi korosztály, vagyis a 26-35 évesek százaléka is elég magas, de 2%-al mégis alacsonyabb az előzőnél. Ez a csökkenés talán azért lehet, mert a pályakezdők és friss diplomások körében már nehezebb önkéntes tevékenységet

végezni amellett, hogy munkát kell keresniük, és lassan önellátóvá kell válniuk. A saját életüknek egy teljesen új fejezetére térnek, ami rengeteg újdonsággal és váratlan fordulattal van tele.

Az iskolázottság és a társadalmi státusz kiemelkedően fontos befolyásoló tényező az adományozások és az önkéntes tevékenységek esetén. Az eredmények is alátámasztják azt a hipotézist miszerint az iskolázottsággal együtt növekszik az önkéntes segítők száma, ugyanis a felsőfokú végzettséggel rendelkezők aránya kiugróan magas értéket (45%-ot) vesz fel. A főiskolai végzettségűek 20%-ot, míg az egyetemi diplomával rendelkezők 14%-ot tesznek ki a felsőfokú végzettségűek között (Bartal-Kmetty, 2010). A hátterében az állhat talán, hogy a magasabb végzettséggel rendelkezőknek a jövedelme is magasabb, így ők jobban megtehetik, illetve több szabadidejük van önkénteskedésre. Tehát a jövedelmi szint és a presztízs nagymértékben hatással van az önkéntes hajlandóságra (Szigeti, 2003).

A minta aktív munkavállalói különböző foglalkozási csoportokban dolgoztak, amelyek közül négyet emelnénk ki. A résztvevők 22-22 százaléka dolgozott szolgáltatás jellegű, illetve felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő munkakörben. 18 százalék egyéb felsőfokú, vagy középfokú végzettséget igénylő státuszban, míg 2 százalék irodai, ügyviteli munkakörben volt foglalkoztatva. Alacsonyabb státuszú munkakörben viszonylag kevés önkéntes dolgozott. Ez összefügg azzal a korábbi megállapításunkkal, hogy az önkéntesség – a teljes lakossághoz képest - magasabb társadalmi státuszban lévőket vonzza (Bartal-Kmetty, 2010).

2.3.1.2. Miért lesznek önkéntesek? Mik az önkéntes elkötelezettséget kialakító motivációs tényezők?

Az önkéntesek megszerzésénél és megtartásánál nagyon fontos elem az önkéntes munkát végzők motivációinak az ismerete. A motivációs tényezők ismeretében a szervezeteknek sokkal könnyebb a potenciális személyeket megtalálni és bevonzani, illetve hosszabb távon megtartani. Emellett az önkénteseknek is előnyük származik abból, ha a személyes motivációik erősödnek az önkénteskedés során.

A hazai önkéntesek motivációjának kutatása nem ismeretlen terület, és elég sok felmérést készítettek már ezzel kapcsolatban. A 2004-es kutatásról szóló jelentés is kitért az önkénteskedés indítékaira.

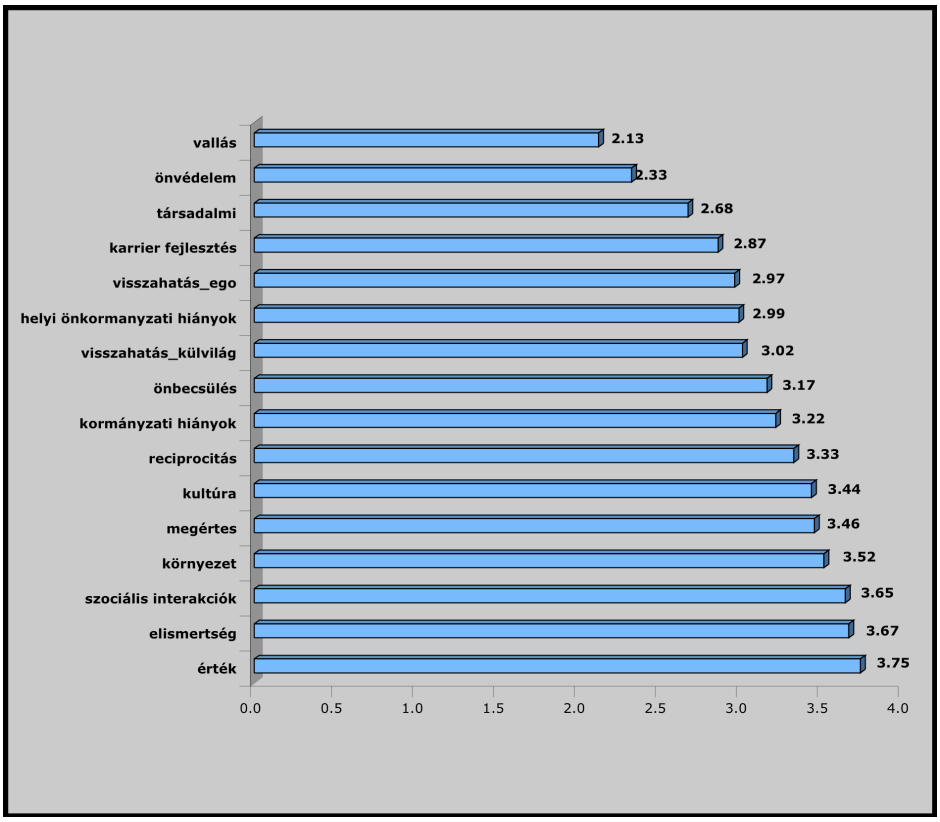
Az eredmények alapján az önkéntesek legfőbb motivációja az, hogy jó érzés segíteni másoknak, ugyanis a válaszadók 63,7 %-a adott erre az állításra 5-ös osztályzatot, és több mint 80%-a legalább 4-est. A másik legfontosabb tényező, az önkéntesség családi indíttatása, tehát ha úgynevezett hagyománya, állandósága van a családon belül. Erre a motivációs tényezőre 42,4% adott legalább 4-es értékelést.

Emellett még kiemelhető a közösséghez kapcsolódás, a szabadidő hasznos eltöltése, a tapasztalatszerzés, szoros kapcsolat a szervezettel, egy konkrét cél megvalósítása, egy egyszerű hirtelen elhatározás és persze, hogy módjában áll megtenni.

A táblázatban megfigyelhető, hogy az új munkahely megszerzése is jelen van a motivációs faktorok között, de ez még nem annyira meghatározó, ugyanis csak 0,8 % mondta azt, hogy számára ez motiváló tényező (Czike-Kuti, 2005).

A motivációkat vizsgáló újabb kutatás 2010-ben történt, ahol a motivációkat az önkéntesek demográfiai-társadalomstatisztikai jellemzői és tevékenységterületek szerint is felmérték. A kidolgozott kérdőíveket 235 szervezet 3000 önkéntesének küldték ki, amely első része a demográfiai adatokra, második része, pedig az önkéntesség jellemzőire kérdezett rá. A harmadik rész a legizgalmasabb, amely 59 állítást tartalmazott, amiket a válaszadóknak ötpontos Likert-skálán kellett értékelniük, ahol 1=nagyon nem ért egyet, 5=nagyon egyetért volt (Bartal-Kmetty, 2010).

Ennek következtében 16 önkéntesmotivációs faktort mértek meg, amelyeket rangsoroltak.



2. ábra Az önkéntes-motivációk sorrendje a magyar önkéntesek körében (Bartal-Kmetty, 2010: 11.)

A diagram alapján látható, hogy a megkérdezett önkéntesek számára az érték faktor (3,75) áll az első helyen. Ez a motivációs faktor azt fejezi ki, hogy az önkéntest elsősorban a másokon való segítés, egy társadalmi csoport melletti elköteleződés és legfőképpen a társadalom számára való értékteremtés motiválja (Bartal-Kmetty, 2010). Ez teljesen nyilvánvaló, hiszen az önkéntes elsődleges célja olyan tevékenység végzése, amely más személy vagy a társadalom hasznára irányul.

A második és harmadik helyen az elismertség és a szociális interakciók faktor található, amelyeknek szintén kiemelkedő jelentőségük van. Az elismertség (3,67), mint motivációs tényező itt arra utal, hogy az önkéntes számára nagyon fontos a munkatársak és a szervezet felől érkező visszajelzés. A szervezeteknek tehát nagyon oda kell figyelniük, hogy jól kidolgozott technikákat és módszereket alkalmazzanak az önkéntes munkájának, és a szervezethez való hozzáállásának elismerésére (Bartal-Kmetty, 2010).

Szociális interakciók (3,65) alatt új kapcsolatok kiépítésére, közösségi élmények átélésére, a közös cél elérésére és a szervezeten belüli egység kialakítására gondolunk. Az önkéntesnek ugyanis nagyon fontos, hogy megtalálja a helyét a szervezeten belül, és ezután olyan kapcsolati tőkére tehessen szert, amely a későbbi pályafutása során a hasznára válhat. A

szervezeteknek tehát oda kell figyelniük az önkéntesek megfelelő integrálására és a közösség fejlesztésére (Bartal-Kmetty, 2010).

A kutatásunk témája szempontjából még igen meghatározó tényező a karrierfejlesztés is, ugyanis a pályakezdők számára ez jelenthet motivációt az önkéntes munka végzése során. Ennek ellenére a karrier fejlesztés faktor (2,87) a rangsor utolsó harmadában található, amelynek magyarázata, hogy nagyon kevés a példa arra, amikor az önkéntes a szakmáján belül tudna önkéntesen tevékenykedni és ezáltal foglalkozási karriert elérni. Ezeknek a lehetőségeknek a hiánya pedig csökkenti a pályakezdők motivációját és nem tartják hasznosnak önkéntes munkák végzését.

2.3.1.3. Hogyan integrálják a szervezetek az önkénteseket?

Mint már az előző fejezetekben is említettük nagyon fontos az önkéntesek megfelelő integrálása a szervezeti életbe. A szervezetnek biztosítania kell, hogy az önkéntes megtalálja a helyét a szervezeten belül, kapcsolatokat alakíthasson ki a szervezeti többi tagjával, és ez által a közösség részévé váljon. Azonban ezt a fázist még megelőzi egy ugyanilyen fontosságú momentum, vagyis hogy miként csalogatja a szervezet magához az önkénteseket.

A mai fejlett világban az interneten is megtalálhatók már különféle weboldalak, amelyek közül kiemeljük az Önkéntes Központ Alapítvány honlapját, ahol lehetőség van önkéntesek toborzására, a szervezetek programjainak és önkéntes lehetőségeinek népszerűsítésére, illetve más önkéntes szervezettel való együttműködésre (Önkéntes Központ Alapítvány honlapja, 2010). Az önkéntes tehát ezeken a csatornákon keresztül tud értesülni és választani a lehetséges önkéntes tevékenységekből.

A szervezetnek ez után annyi a dolga, hogy megfelelő menedzsment módszerekkel segíti, nyomon követi és irányítja az önkéntesek tevékenységét. Természetesen minden intézménynél más menedzsment elemeket alkalmaznak, de talán a legfontosabbak az önkéntesek bevezetése a szervezetbe, az önkéntesek és alkalmazottak kapcsolatának harmonizálása, és a közös tervezés. Az önkéntesek ugyanis csak akkor tudnak maximálisan hozzájárulni a szervezet sikeréhez, ha egyéni céljaik megfelelnek a szervezeti céloknak és érzik, hogy a szervezet fontos részeként tekintenek rájuk (Grajczjár-Szikszai, 2005).

Ezeken az eszközökön kívül még szükséges az önkéntesek folyamatos képzése és motiválása is. A leggyakrabban előforduló elemek a folyamatos szakmai segítségnyújtás, a rendszeres visszajelzések és megbeszélések, a dicséret, és az egyre bonyolultabb feladatokkal való megbízás (Grajczjár-Szikszai, 2005). Az önkéntesek ezeknek

köszönhetően fejlődnek, egyre lelkesebbé válnak, és törekednek a további jó teljesítmény biztosítására.

2.3.1.4. Mik az önkéntes munkavégzés előnyei az egyén és a szervezet számára?

Egyéni szinten:

Az önkéntesek rengeteg előnyt származtathatnak abból, hogy önkéntes tevékenységet végeznek. Az önkéntesség ugyanis nemcsak más személyek, csoportok, rétegek vagy a társadalom egészének hasznára irányul, hanem jelentős haszonnal jár az önkéntes személyére nézve is. Nagymértékben hozzájárul szakmai ismereteik, készségeik és kompetenciáik fejlődéséhez.

A 2004-es kutatás (Grajczár-Szikszai, 2005) piaci készségek elnevezéssel illeti a kommunikációs készséget, a magabiztosságot és a szervezőkészséget, amelyekre a szervezetnél kiosztott feladatok elvégzése során nagy szükség van. Az önkéntesek felelősségvállalási és konfliktuskezelési készsége is jelentősen fejlődik, hiszen bizonyos problémákat egyedül vagy esetleg csapatban kell megoldaniuk. Ehhez természetesen hozzájárul az egymás iránti tolerancia, az alkalmazkodási és együttműködési készség, valamint a nyitottság is. Kipróbálhatják társadalmi szerepeiket, megtanulhatják, hogyan hozzanak jó döntést. Az önkéntes tevékenység fontos része lehet a fiatalok szakmai önéletrajzának és karrierállomásainak is, ugyanis rengeteg szakmai és gyakorlati tapasztalatot szerezhetnek, valamint olyan értékes kapcsolati tőkére tehetnek szert, amely lehetővé teszi a munka világába való mélyebb integrációt (Czike-Kuti, 2006). Előnyük származik még a különféle belső értékek, mint az önbizalom, megbízhatóság, megfontoltság és empátia fejlesztéséből is (Grajczjár-Szikszai, 2005).

Szervezeti szinten:

Czike Klára korábbi kutatásában (Czike, 2002) említi, hogy szervezeteknek alapvetően két ok miatt van szükségük önkéntesek alkalmazására. Elsősorban nincs pénzük bejelentett, fizetett munkaerőre, tehát a céljaik megvalósítása érdekében részben önkénteseket kell alkalmazniuk. Másrészt sok esetben az egész szervezet önkéntesekre épül és önkéntesekből áll. Ezen intézmények számára önkéntesek alkalmazása és önkéntesekkel való tevékenység végzés rengeteg előnyt jelent.

Legelsőként a hatékonyság említhető, ugyanis az önkéntes segítők semmiféle pénzbeli juttatásban, anyagi ellenszolgáltatásban nem részesülnek munkájukért cserébe, amely a szervezet számára jelentős hatékonyságnövelést jelent, hiszen a plusz munkaerő nem jár költséggel. Az adminisztrációs és bejelentési kötelezettségek is minimálisak a rendesen alkalmazott munkaerőhöz képest, amely szintén csökkenti a szervezet költségeit.

Nagyon fontos tényező még, hogy az önkéntesek sokkal elhivatottabbak és lelkesebbek a munka iránt. Teljesen más a hozzáállásuk, ami által növelhető a szervezeten belüli munkakedv és munkamorál is. A szervezetek számára szintén előnyt jelent, hogy az önkéntesek általában nagyon kreatív és sokoldalú személyiségek, akik egyszerre több dologban is szeretnek tevékenykedni. Ezáltal sokkal több új ötlettel állnak elő, és a munkájuk is sokkal színesebb. Ezen kívül még nagyon meghatározó a közösségfejlesztő hatás, az önkéntes munka rugalmassága és kötetlensége, valamint az önkéntesek megbízhatósága és élettapasztalata (Czike, 2002).

2.3.1.5. Mi az összefüggés a munkanélküliség csökkentése és az önkéntesség között?

Az önkéntesség segíti a perifériára szorult társadalmi rétegek társadalmi integrációját. Az idősek számára az önkénteskedés lehetővé teszi az aktív öregedés folyamatát, mert javítja és fenntartja a testi és szellemi kondíciójukat, és nem válnak a társadalomban passzív, magányos szereplőkké. A hátrányos helyzetűeknek is segít beilleszkedni és a róluk alkotott negatív képet megváltoztatni, hiszen egyszerűbb önkéntes munkákat ők is el tudnak végezni, és így nem csak a gondozás passzív fogadó alanyai lesznek, hanem ők is segíthetnek másokon (Szigeti, 2003).

A legfontosabb szerepe azonban a munkanélküliek helyzetének javítása és a munkanélküliség csökkentése. Az önkéntesség segít gyakorlati tapasztalatot szerezni, új kapcsolatokat kiépíteni és a munkahelyi környezetet megtapasztalni. Hozzájárul a személyes készségek és kompetenciák fejlesztéséhez, mint például a kommunikációs készség, szervező készség és a felelősségvállalás. Ezen előnyök kihasználása esetén pedig az álláskereső sokkal nagyobb munkaerő-piaci esélyekkel indul, és több esélye van a kitűzött munka megszerzésében is (Czike-Kuti, 2006).

A legnagyobb előnyt akkor jelenti az önkéntes lét, ha az önkéntes szakmájához kapcsolódóan tud önkéntes tevékenységet vállalni egy szervezetnél. Ez egyrészt fejleszti készségeit és ismereteit a szakmával kapcsolatban, egyre több tapasztalatot tud felhalmozni, illetve a kapcsolati háló bővítésében is fontos szerepet játszik.

A 2004-ben végzett reprezentatív felmérés (Czike-Kuti, 2006) szerint az önkéntes tevékenységet végzők 7,9 %- a nyilatkozta, hogy az önkéntességének valamilyen módon köze volt ahhoz, hogy munkát talált. Az arányokat tekintve nem nagyon volt lényeges különbség az egyes korcsoportok között, de a legnagyobb százalékban a 21-40 éves korosztálynak sikerült új munkahelyet találni. A korcsoport 3%-a adott legalább 4-es osztályzatot arra az állításra, hogy az önkéntesség révén sikerült új munkahelyet találnia (Czike-Kuti, 2006). Ez tehát azt jelenti, hogy van kapcsolat az önkénteskedés és a munkanélküliség csökkentése között, illetve az önkéntesség terjesztése opcióként szolgálhat a fiatal korosztály (végzősök és pályakezdők) munkanélküli problémáinak megoldására.

2.3.2. Nemzetközi benchmark adatok

Az önkéntesség hazája természetesen a nemzetközi színtér, ezért a tanulmányunk során egy nemzetközi kitekintést is végzünk. Az összehasonlítás Európa országaira, azon belül is az EU 27-re tér ki, ahol ez a fajta tevékenység nagy népszerűségnek örvend. A fejlettebb országokban ugyanis nemcsak a nonprofit, hanem a forprofit szférában is egyre nagyobb szeletet hasít ki a piacgazdaságból, és egyre több területen válik kiemelt tényezővé (Szigeti, 2003).

Az elemzésünk alapja egy 2010-ben elkészítetett nemzetközi tanulmány (GHK, 2010), amely az Európai Unió 27 tagországában elvégzett kutatások összesített végeredményét tartalmazza az önkéntességről.

A tanulmány alapján az EU-27 tagországaiban körülbelül 92 - 94 millió felnőtt végez önkéntes tevékenységet, amely azt jelenti, hogy a 15 év feletti európaiak 22-23%-a önkénteskedik. Ez egy igen jelentős százalékot jelent, de az önkéntesség mértékében egyértelmű különbségek vannak az egyes tagországok között. Míg bizonyos tagállamoknak régóta fennálló tradíciói és jól képzett önkéntes szektorai vannak, addig mások önkéntes intézményei még kialakulóban vannak, vagy kevésbé fejlettek. A nemzeti felmérések során az önkéntesség mértéke Ausztriában, Hollandiában, Svédországban és az Egyesült Királyságban a legmagasabb, ugyanis itt a felnőttek több mint 40%-a végez önkéntes tevékenységeket. A magyar felmérések közül a 2004-es kutatás adataira támaszkodik, amely kapcsán 5000 fő 14 éven felüli véletlenszerűen kiválasztott magyar állampolgárt kérdeztek meg. A reprezentatív minta szerint a résztvevők 40%-a kapcsolódott be abban az évben önkéntes tevékenységek végzésébe (GHK, 2010).

Ausztria: Ausztriában 2006-ban végeztek felmérést az önkéntességgel kapcsolatban és az eredmények alapján a felnőtt népesség 43,8 %-a önkénteskedett. Ez azt jelenti, hogy összesen 3 040 000 fő végzett akkor valamilyen szinten önkéntes tevékenységet, amelyből 1,93 millió formális és 1,87 millió informális keretek között.

Hollandia: A 2008-as évben összesen 5 300 000 fő, azaz a népesség 42%-a mondta el magáról, hogy önkéntes munkát végez.

Svédország: A 2009-es nemzeti tanulmány szerint a 16-74 évesek körében a népesség 48%-a, vagyis 3 000 000 fő tevékenykedett önkéntesként.

Egyesült Királyság: Ebben a tagországban a 2005-ös felmérések szerint a felnőtt népesség 44%-a végzett önkéntes tevékenységet, ami itt nagyon magas lélekszámot, összesen 17 900 000 főt jelent. Ez a szám azonban csak a formális szervezeti keretek között működő önkéntességre utal, mert az informálist is belevéve már 68% az arány (GHK, 2010).

Mivel ez a négy ország a többi állam számára is példaértékű gyakorlattal rendelkezik, ezért a nemzetközi összehasonlításunk során főleg erre a 4 tagországra fogunk kitérni.

A nemzetközi tanulmány különféle kategóriákat állított fel az önkéntesek életkora alapján is, és a felmérésben részt vett EU tagországokat csoportokba sorolta aszerint, hogy melyik országban melyik korcsoport körében legjellemzőbb az önkéntesség.

Megnevezések	**Országok**
Fiatalok és a fiatal felnőttek a legaktívabbak az önkénteskedésben (15-30 év)	Bulgária, Cseh Köztársaság, Lettország, Litvánia, Lengyelország, Románia, Szlovákia, Szlovénia, Spanyolország
Felnőttek a legaktívabbak (30-50 év)	Belgium, Ciprus, Dánia, Észtország, Finnország, Magyarország, Portugália, Svédország
Az önkéntesek aránya viszonylag magas az összes életkorcsoportban	Ausztria, Franciaország, Németország, Írország, Olaszország, Hollandia, Egyesült Királyság
Idősebb emberek növekvő részvétele	Ausztria, Belgium, Finnország, Franciaország, Románia, Szlovénia, Spanyolország, Svédország

4. táblázat EU tagországainak csoportosítása az önkéntesek életkora alapján (GHK: Volunteering in the European Union, 2010:71.)

A fenti táblázat alapján megállapítható, hogy az általunk kiemelt 4 tagország közül Ausztria, Hollandia és az Egyesült Királyság esetében sincs szignifikáns különbség az egyes korcsoportok között, és átlagosan elmondható, hogy az önkéntes részvétel minden

korosztályban hasonlóan magas arányszámot képvisel. Svédország esetében, pedig azt láthatjuk, hogy a 30-50 éves felnőtt lakosság körében a legelterjedtebb az önkénteskedés. Léteznek olyan tagországok, mint például Ciprus és Hollandia, ahol a fiatalok a legkevésbé aktívak az önkénteskedésben. A nemzeti kutatások szerint ennek az az oka, hogy a frissen végzettek egyre többet dolgoznak, és ez által egyre kevesebb idejük jut önkéntes munkák végzésére. Ez egy csökkenő tendenciát okoz a fiatalok körében, de ennek megállítására az elmúlt néhány évben két jelentős akció volt ezekben az országokban megfigyelhető. Az egyik az, hogy a vállalatok egyre jobban támogatják az alkalmazottak körében az önkéntességet mint a vállalat társadalmi felelősségvállalásához vezető út fontos részét. Másrészt kötelezővé tették a társadalmi gyakorlatot a középiskolákban, ami szintén serkenti a fiatalok arányát az önkéntes tevékenységek végzésében (GHK, 2010).

Ország	**Önkéntes szervezetek száma**	**Év**	**Önkéntes* szervezetek sűrűsége9**
Ausztria	111 282 egyesület	2007	Magas
Bulgária	22 366 regisztrált non-profit szervezet	2005	Közepes
Cseh Köztársaság	66 206 civil egyesület	2009	Közepes
Finnország	127 000 egyesület	2007	Magas
Franciaország	1 100 000 egyesület	n.a.	Magas
Németország	Több mint 515 000 non-profit szervezet és alapítvány	2009	Közepes
Görögország	4 168 regisztrált nem-kormányzati szervezet	2007	Alacsony
Magyarország	62 400 regisztrált non-profit szervezet	2007	Közepes
Olaszország	35 200 önkéntes szervezet	2007	Alacsony
Hollandia	250 000 regisztrált önkéntes szervezet	n.a.	Magas
Lengyelország	129 220 szervezet a REGON nyilvántartás szerint	2007	Közepes
Szlovákia	26 000 nem-kormányzati szervezet	2002	Közepes
Spanyolország	Körülbelül 270 000 – 362 000 szervezet	2002	Közepes

[9] A csillaggal jelzett (*) oszlop mutatja az önkéntes szervezetek számát az ország népességéhez viszonyítva. Magas (kevesebb, mint 100 fő jut egy szervezetre), közepes (101-500 fő jut egy szervezetre), és alacsony (több mint 501 fő jut egy szervezetre).

Ország	Önkéntes szervezetek száma	Év	Önkéntes* szervezetek sűrűsége9
Svédország	Körülbelül 180 000 szervezet, ami önkénteseket alkalmaz	n.a.	Magas
Egyesült Királyság	170 905 önkéntes szektorbeli szervezet	2009	Közepes

5. táblázat: Önkéntes szervezetek száma tagországonként (GHK: Volunteering in the European Union, 2010: 83)

Az önkéntes szervezetek száma változó az egyes tagországokban, így azokról nem egyszerű olyan egyértelmű adatokat szolgáltatni, ami összehasonlítási alapot képezne. Néhány országban csak az aktív, de vannak ahol az inaktív non-profit szervezeteket is számon tartják a nyilvántartásokban és beleszámolják az önkéntes szervezetek közé. Néhány statisztika pedig az összes nem kormányzati szervezetet tartalmazza, míg mások csak azokat, ahol önkénteseket alkalmaznak (GHK, 2010).

Az általunk kiemelt 4 tagországban kiemelkedően magas az önkénteseket alkalmazó szervezetek száma. Ausztriában, Hollandiában és Svédországban a sok szervezet miatt magas a sűrűség, hiszen az ország népességére levetítve átlagosan kevesebb, mint 100 személy jut egy szervezetre. Ugyanakkor az Egyesült Királyságban az önkéntes szervezetek magas száma ellenére, a 2009-es adatok szerint mégis 100 és 500 fő közé esik az egy szervezetre jutó személyek száma.

Természetesen az önkénteseket foglalkoztató szervezetek típusa is változó, és ahogy már az elején is említettem néhány országban a forprofit szférában is egyre népszerűbb az önkéntesség. Míg Magyarországon csak szövetségekben (73 %) és magánalapítványokban (20 %) találkozunk önkéntesekkel, addig az Egyesült Királyságban mindhárom szektorban jelen vannak. Az önkéntesek 65 %-a az önkéntes és közösségi szektorban, 23 %-a a nyilvános és 11 %-a a magánszektorban található meg. Természetesen mindenhol az önkéntes (non-profit) szektorban lévők aránya a legmagasabb, de már a magán szektorban (vállalatokban) is egyre több helyen megfigyelhető az önkéntesek felbukkanása (GHK, 2010).

Trend	Országok
Növekvő	Ausztria, Bulgária, Dánia, Észtország, Finnország, Franciaország, Németország, Görögország, Magyarország, Olaszország, Lengyelország, Románia, Szlovénia és Spanyolország

Trend	Országok
Csökkenő	Hollandia
Nincs egyértelmű és összehasonlítható információ	Belgium, Ciprus, Cseh Köztársaság, Írország, Lettország, Litvánia, Luxemburg, Málta, Portugália, Szlovákia, Svédország, Egyesült Királyság

6. táblázat: Az önkéntes szervezetek számának alakulása az egyes országokban (GHK: Volunteering in the European Union, 2010: 86)

Az önkéntes szervezetek számának alakulásáról 15 tagországban sikerült információkat szerezni, amelyek közül csak Hollandiában volt megfigyelhető az önkéntes szervezetek számának csökkenő trendje. Ez a visszaesés azonban nagyon minimális, ami az önkéntességre fordított szabadidő csökkenésére vezethető vissza.

Ezen kívül viszont egy nagyon erős, növekvő tendencia figyelhető meg az elmúlt évtizedben. Ausztriában például az önkéntes szervezetek száma 2000-ről 2007-re 7%-al, az elmúlt 40 évben, pedig több mint a duplájára emelkedett. 1960-ban ugyanis 42 269 most pedig 111 282 szervezet van az önkéntes szektorban. Finnországban 2006-2007 között 15%-kal, Bulgáriában 2003-2005 között 27%-kal, Lengyelországban 2004-2007 között 19%-kal és Spanyolországban 1999-2005 között 43%-kal növekedett azon szervezetek száma, amelyek önkénteseket foglalkoztatnak (GHK, 2010).

De hiába ez a növekedés mégis úgy látják a kutatók, hogy az önkéntes szervezetek (kifejezetten azok, amelyek csak önkéntesekből állnak) hosszú távú jövője elég bizonytalan. Ezekben a társaságokban többnyire idősebbek vannak, és nagyon nehéz olyan fiatalt találni, aki hosszabb ideig elvállalna egy felelős pozíciót. A fiatalok ugyanis inkább a projekt alapú időbeosztással rendelkező önkéntes munkákat szeretik, ahol csak a felelősség egy részét kell magukra vállalni, és más tevékenységekre is van idejük. Ez pedig a szervezetek elöregedését okozza, és ha nem létesülnek újonnan alapított önkéntes társulások, akkor a formális szervezetek csökkenéséhez vezethet (GHK, 2010).

2.3.2.1. 3 ország – 3 egyetem

Mivel kutatásunk középpontjában a végzősök és fiatal pályakezdők vannak, így a nemzetközi kitekintés során megnézzük az általunk kiválasztott 3 ország egy-egy egyetemének önkéntes gyakorlatát, és különféle szempontok szerint elemezzük azt. A kiválasztott egyetemek: The University of Nottingham – Egyesült Királyság, Maastricht University – Hollandia, Johns Hopkins University – Svédország. A célunk ezzel az, hogy

ezeken a keresztül további ötletekre hívjuk fel a figyelmet, melyek segíthetik az önkénteseket foglalkoztató szervezetetek és a karrierközpontok munkáját.

The University of Nottingham

Az egyetem fontosnak tartja az önkéntesség terjesztését és népszerűsítését a fiatalok körében. Az egyetemen egy önálló szervezet (Student Volunteer Centre) működik diákok vezetésével, ami segít önkéntes lehetőségeket találni helyi közösségekben és tengerentúlon egyaránt. Jelenleg több mint 3000 regisztrált tagja van és összesen több mint 100 helyi, nemzeti és nemzetközi szervezettel működik együtt különféle önkéntes projektek szervezésében. Az önkéntesek szinte minden érdeklődési területen kipróbálhatják magukat, mint a művészet, sport, környezetvédelem, tanítás és a mentori program (Student Volunteer Centre honlapja, 2010).

Természetesen nyitottak az új ötletek felé is, és ha valakinek nincs ideje rendszeresen önkénteskedni, akkor lehetősége van egynapos projektekben is részt venni, mint például virágoskert ültetés, vagy játszótéri falfestmények festése. Úgy vélik, ha az ember csak egy kis időt is szán önkéntes tevékenységek végzésére, akkor az már jelentős hatással lehet a későbbi életére. Az önkéntesség révén fejlesztheti alapvető képességeit és kompetenciáit, segíthet másokon, illetve a fiatalok körében az önéletrajzot is sokkal vonzóbbá teheti az önkéntes életszemlélet (The University of Notthingham honlapja, 2010).

Ezen érvek alátámasztására a Student Volunteer Centre honlapján különféle visszajelzések és vélemények találhatók az önkénteskedéssel és a szervezettel kapcsolatban, amelyek közül kiemelnénk párat:

"(Volunteering) gave me access to projects that have definitely affected my career plans and provided me with invaluable work experience directly related to my course."

„(Az önkéntesség) hozzáférést adott nekem olyan feladatokhoz, amik határozottan befolyásolták karrier terveimet és olyan felbecsülhetetlen szakmai tapasztalattal láttak el, amely közvetlenül kapcsolódik a tanulmányaimhoz."

"I am now working as a tutor at a school for autistic children which I absolutely love, it is different every day and the children are so rewarding (though hard work too!) I couldn't have got the job if I hadn't volunteered in my first year, so thank you! Just wanted to let you know that volunteering sometimes does lead directly to a great job."

„Jelenleg tanítóként dolgozom egy autista gyerekekkel foglalkozó iskolában, amelyiket nagyon szeretek, mert minden nap változatos és a gyerekek nagyon hálásak (kemény munka árán is). Én nem kaphattam volna meg ezt a munkát, ha nem önkénteskedtem volna az előző évben, szóval köszönöm! Csak azt akartam, hogy tudjátok, néha az önkéntesség vezet közvetlenül egy kiváló álláshoz."

"Volunteering was a great way to do something completely different from regular university life, and of course pure gold on the CV!" (Student Volunteer Centre honlapja, 2010).

„Az önkéntesség egy tökéletes módja volt valami egészen különbözőt tenni a megszokott egyetemi életben és természetesen egy jó pont az önéletrajzban is!" (Student Volunteer Centre).

A szervezet minden évben elkészíti az adott évi projekteket tartalmazó kézikönyvét (Projects Handbook 2010-2011), amelyet a honlapján is nyilvánossá tesz. Ez tartalmazza a szervezet leírását, a vezetői csapatot és az ottani lehetőségeket az önkéntesek számára. Felsorolja az aktuális projekteket, amelyekről egy kis leírást is ad, hogy kik jelentkezését várják, milyen típusú önkéntes tevékenységre, hol és milyen gyakorisággal. Rengeteg projektet tartalmaz, és szinte minden típusú ember megtalálja a számára kedvezőt, legyen az művészet, gyerekek, idősek, környezetvédelem, sport, egészség vagy tanítás (Student Volunteer Centre honlapja, 2010).

Emellett természetesen az új ötleteket is támogatják, és már számos diáknak segítettek a saját projektjeiket megvalósítani. Ezek közül néhány:

- B-eat projekt: Étkezési zavaros embereknek segít online hálózaton és önsegítő csoportokon keresztül leküzdeni a betegségüket.
- British Red Cross: Körülbelül 2000 menekült él Nottinghamshire-n belül, akiknek a részére gyűjtést rendeznek, ahol használt ruhákat lehet adományozni.
- READ International: Már nem használt iskolai könyveket gyűjtenek és küldenek ki a tanzániai iskolák számára, hogy ezzel is segítsék az ottaniak szellemi fejlődését.

Maastricht University

A holland egyetem is lehetőséget biztosít a fiatalok számára, hogy önkéntes munkákat vállaljanak. Az iskola működtet egy karrierközpontot, amelynek az a célja, hogy segítse a tanulóit felkészülni a munka világára és a gyakorlatban is kipróbálhassák magukat. A tanulók teljesíthetik szakmai gyakorlatukat, végezhetnek részidős munkát a tanulmányaik

alatt, illetve vállalhatnak tanórán kívüli tevékenységet és önkéntes munkát egyaránt (Maastricht University honlapja, 2010). Az önkéntes munka során a tanulók megtanulhatnak felelősséget vállalni és olyan területen érhetnek el jó eredményeket, ami érdekli is őket. Az aktuális lehetőségeket a karrierközpont állás-adatbázisa (Maastricht University honlapja, 2010) tartalmazza, ahol megtalálható, hogy melyik szervezet milyen állást, gyakorlatot, részidős munkát vagy önkéntes tevékenységet kínál.

Egy-két példa az önkéntes lehetőségek közül:

- Second-Hand-Charity Bookstore: A Books 4 Life szervezet kezdeményezése, akik használt könyveket adnak el, amelyből különféle jótékonysági projekteket támogatnak. A felhívás alapján ebbe a könyvesboltba keresnek eladókat, akik önkéntesen vállalnák a heti pár órás munkát.
- Community Development: Lelkes önkénteseket keresnek, akik részt vennének egy 1-4 hónapig tartó kenyai közösségfejlesztő programban, ahol az ottani életszínvonalat lehetne jobbá tenni a művészet, oktatás, öko-turizmus és innovatív termékek terjesztésével.
- NovUM Student Party: Egy vonzó párt, ami fiatal és lelkes diákokat keres, akik érdeklődnek a politika iránt és támogatnák a jobb oktatást, a fenntarthatóságot és a diákok érdekeit.

Johns Hopkins University

A harmadik kiemelt tagországunk Svédország, ahol a Johns Hopkins University kapcsán fogjuk megnézni, hogy milyen kapcsolatban állnak a fiatalok az önkéntességgel. Itt is egy külön diákszervezet működik Center for Social Concern névvel, amelynek célja egy „jobb közösség” megteremtése az egyetemen és a környéken. Több mint 50 diákcsoportja van, amelyek különféle szolgáltatásokat nyújtanak, mint például autisták támogatása, AIDS-es betegek számára pénzgyűjtés, ételosztás hajléktalanoknak, használt számítógépek felújítása közösségi használatra vagy akár általános iskolás diákok oktatása. A honlapjukon az összes ilyen egyesület tevékenysége és elérhetősége megtalálható, tehát aki önkéntes alapon bármilyen jócselekedetben részt szeretne venni, az bátran megteheti (Center for Social Concern honlapja, 2010).

- Cooking 4 Love: Fiatal önkéntesek készítenek ételeket és így nemcsak megtanulják a főzés mesterségét, de az elkészített finomságaikkal a közösség számára is hasznosak lesznek. Minden pénteken meglátogatják a helyi otthonokat, és elmondásuk szerint

néhány alapanyaggal és egy csapat segítő önkéntessel mosolyt tudnak csalni azok arcára, akiknek arra a legnagyobb szüksége van.

- JHU Soccer Kids: Ebben a programban az egyik helyi általános és középiskola tanulóinak tartanak futballedzéseket, amellyel az a céljuk, hogy a gyerekek megtanuljanak csapatban játszani, fizikailag edzettek legyenek, és természetesen jól érezzék magukat.
- Peace by peace: A projekt küldetése, hogy a fiatalokat kreatív probléma megoldásra neveljék az erőszakoskodás helyett, ezért heti egyszer különféle játékokkal és gyakorlatokkal foglalkoztatják őket.
- Musicare: A program kapcsán önkéntesek látogatnak el különféle kórházakba és otthonokba, ahol a hangszereik és a zene segítségével kellemes környezetet és hangulatot teremtenek.

Ezeken az önkéntes munkákon kívül egy tanítói projektet is működtetnek, ahol egyetemisták segítenek általános iskolás gyerekeknek olvasást és matematikát tanulni. Minden félévben körülbelül 100 gyerek jön heti kétszeri gyakorisággal az egyetemre, és az igényeiknek megfelelő feladatokkal és játékokkal várják őket. Ez is tehát egy önkéntes alapon működő program, ami nagyon hasznos, hiszen a rászoruló fiatalok fejlesztéséhez járul hozzá.

2.4. Módszertan

2.4.1. A kutatás célja

Ahogy azt a bevezetőben is említettük szinte megkétszereződött a regisztrált pályakezdő munkanélküliek száma az elmúlt években, amelyért azonban nem csak az elmúlt évek gazdasági válsága tehető felelőssé. A korábbi kutatások szerint a frissdiplomásoknak alacsony az önismerete, kevés munkatapasztalattal rendelkeznek, s egyre gyakoribb a körükben az ún. kapunyitási pánik, amikor is az élményekkel teli egyetemi évek után nem mernek kilépni a munka világába, s elkezdeni felnőttéletüket. A külföldi benchmark adatok és best practice-k alapján az a feltételezésünk, hogy az önkéntes munka hozzájárulhat ezen problémák csökkentéséhez, s így a fiatalok munkaerőpiaci alkalmazhatóságának növeléséhez. Elég, ha csak belegondolunk, hány új emberrel lépnek az önkéntes fiatalok kapcsolatba önkéntes munkájuk során, milyen kiterjedt kapcsolati hálót építenek ki, amelynek minden „pontját mozgósíthatja később az elhelyezkedése elősegítésére. Milyen sokféle helyzetben próbálhatja ki önmagát, s így fejlesztheti az önismeretét, szert tehet új képességekre!

Ugyanakkor, ahogy azt a bevezetőben is említettük, a magyar fiataloknak elenyésző hányada van tisztában az önkéntesség munkaerőpiaci elhelyezkedésükre gyakorolt pozitív hatásairól, ráadásul a másik oldal, az önkénteseket fogadó szervezetek is nehezen találják meg a fiatalok eléréséhez leghatékonyabb módszert. Ezek alapján úgy tűnik, hogy a két csoport vagy nem tudja, hogy egymást keresi, vagy nem találják a hidat egymás felé.

Éppen ezért a kutatásunk célja, hogy egyrészt hozzájáruljunk a pályakezdő fiatalok piacképességének növeléséhez, másrészt, hogy elősegítsük a kapcsolatteremtést és az egymás közötti információ-megosztást a fiatalok és budapesti non-profit szervezetek között. Ezek mögött a célok mögött az az elgondolás áll, ha népszerűbbé tudjuk tenni az önkéntességet a végzős egyetemisták és a frissen végzettek körében, akkor csökkenthetjük a frissen végzettek körében megfigyelhető munkanélküliséget.

2.4.2. Kutatási kérdések

Ezeknek a céloknak az eléréséhez először is pontosan kell látnunk, hogy hogyan válnak a fiatalok vonzóbbá a munkaerő-piacon az önkéntesség által. Ennél a kérdésnél olyan tényezőkre tértünk ki, mint:

- a megszerzett készségek, képességek,
- hogyan és mennyiben változnak az önkéntes tapasztalatok hatására a végzősök és frissen végzettek karrierjükkel kapcsolatos döntéseik,
- mennyiben és mely területeken állnak hozzá másként az elhelyezkedés egyes lépéseihez az önkéntes fiatalok.

További érdekes kérdés, hogy ha az önkéntesség valóban elősegíti a gyorsabb és sikeres elhelyezkedést, akkor milyen támogató tényezőkkel és nehézségekkel kell a fiataloknak megküzdeniük az önkéntességgel kapcsolatos döntéseik során. Gondolunk itt az önkéntesség elkezdéséről való döntési pontra, csakúgy mint az önkéntes munka folytatásáról kapcsolatos megfontolásokra, valamint az önkéntességhez kapcsolódó hiedelmekre a fiatalok körében.

2.4.3. Kutatási megközelítésünk

Miután meghatározták a kutatás célját és fő kérdéseit, el kellett döntenünk, hogy milyen megközelítésből fogjuk ezeket a kérdéseket kutatni, milyen szerepet szánunk magunknak a kutatásban, a kérdések mely aspektusára vagyunk a leginkább kíváncsiak. Mivel a célunk egyértelműen az volt a kutatással, hogy segítsük a pályakezdők elhelyezkedését, piacképességének növelését, s gyakorlati tippeket adjunk az önkénteseket fogadó szervezeteknek és a felsőoktatási karrierközpontoknak, ezért egyértelmű volt a számunkra, hogy funkcionalista szempontból fogjuk megvizsgálni a fenti kérdéseket. Így, feltéve a „hasznosság szemüvegét” az adataink annyira lesznek hasznosak a kutatáshoz, amennyiben értékes információt szolgáltatnak a munkaerőpiac, elhelyezkedés és fiatalok önkéntességének határterületéről. A funkcionalista megközelítéssel azt is elfogadtuk, hogy a hasznosság hangsúlyozása miatt jelentősen hatással leszünk a kapott eredményekre, gyakran kell majd alkalmaznunk a kutatói kontrollunkat, hogy valóban az érintettek számára releváns információkat szolgáltassunk.

2.4.4. Adatgyűjtés

Mivel a kutatási területünkön viszonylag kevés vizsgálat született, kevés korábbi kutatás volt, amelyeknek az eredményeire számíthattunk, ezért egy alapos előkutatással kellett kezdenünk a munkánkat. Az előkutatás során:

- egyrészt felmértük, hogy kik, melyek a pályakezdő önkéntesek területén a kulcsszereplők, s fel is vettük velük a kapcsolatot mind hazai, mind nemzetközi téren (pl. Demokratikus Ifjúságért Egyesült, John Lee skót non-profit kutató, stb.),
- másrészt arra is kíváncsiak voltunk, hogy melyek a kulcskérdések, dilemmák és témák a pályakezdők számára az elhelyezkedősük és az önkéntesség kapcsán. A szakirodalom áttanulmányozása alapján tudtuk, hogy nagyon eltérő véleményekkel találkozhatunk annak megfelelően, hogy valakinek van-e önkéntes tapasztalata vagy nincs, s hogy elhelyezkedett-e már vagy nem, ezért az alábbi csoportokra bontottuk a pályakezdő fiatalokat:
    - végzős, van önkéntes tapasztalata
    - végzős, nincs önkéntes tapasztalata
    - frissdiplomás, munkanélküli, van önkéntes tapasztalata
    - frissdiplomás, munkanélküli, nincs önkéntes tapasztalata
    - frissdiplomás, dolgozó, van önkéntes tapasztalata.

2.4.5. Fogalmi keret

Kutatásunk részletes elméleti-fogalmi hátterét a releváns szakirodalmat összefoglaló fejezetben bemutattuk, így most csupán a központi fogalmakat foglaljuk össze röviden, annak megfelelően pontosítva őket, ahogyan a kutatásunk során alkalmaztuk őket.

Az önkéntesség fogalmának meghatározásához kiindulási pontot a szakirodalomban leírt alapjellemzők, valamint meghatározások jelentik. Ily módon mintaválasztásunk során azon pályakezdőket tekintettük önkéntesnek, akik: *szabad akaratukból, pénzügyi ellenszolgáltatás nélkül, intézményesített formában, rendszeresen, azzal a céllal végeznek tevékenységet, hogy valaki más hasznára legyenek.* A meghatározás egyértelműségének biztosítására, valamint az empirikus kutatás során a minta összeállítását megkönnyítendő tovább pontosítottuk az előző meghatározást. *Rendszeresség* fogalma alatt az önkéntesség időbeli meghatározottságát, valamint gyakoriságát igyekeztünk megragadni. Így azt a pályakezdőt tekintettünk önkéntesnek, aki rendelkezett legalább 3 hónapos folyamatos önkéntes tapasztalattal (itthon vagy külföldön), vagy legalább 1 évig végzett önkéntes tevékenységet

heti rendszerességgel. Ez fontos megkülönböztetést jelentett, mert így elvonatkoztattunk az eseti, vagy projektalapú önkéntes tevékenységektől. További részletezést igényel a fenti meghatározásban a *valaki más* fogalma is. Kutatásunk keretei között az önkéntes nem a családjának, barátainak és/vagy saját munkahelyének segít, és nem a fizetett munkaerő helyettesítését szolgálja. Ez utóbbiak segítségével igyekeztünk határt vonni az önkéntesség és szívesség, valamint adományozás között, továbbá a szakmai gyakorlatot sem tekintettük önkéntes tevékenységnek még abban az esetben sem, ha az egyén nem részesült anyagi juttatásban. Következésképpen kutatásunk fókuszában az új típusú és formális önkéntesség állt (Czike és Bartal, 2005; Czike és Kuti, 2006).

Amint az előző alfejezetben is olvasható, fókuszban a pályakezdő munkanélküliek álltak, így fontos definiálni azt is, hogy kutatásunk során hogyan határoztuk meg a pályakezdők fogalmát. Pályakezdők esetében két csoportot különböztettünk meg: azon hallgatókat, akik az egyetemi tanulmányaiknak (hagyományos képzésben résztvevők, vagy master hallgatók) utolsó évét végzik, és jelenleg nem dolgoznak, vagy azon friss diplomásokat, akik kutatásunk elkezdésekor kevesebb mint 6 hónapja végeztek. Pályakezdő munkanélküliek alatt azon frissdiplomásokat értettük, akik megkeresésükkor nem dolgoztak, de ez nem zárta ki azt, hogy már rendelkeztek munkavállalói tapasztalattal, például szakmai gyakorlattal.

A fentiekben megfogalmazott kutatási cél megvalósítását a szakirodalomból ismert eredményeken túlmutatva, folyamatszemléletet alkalmazva valósítottuk meg. Első lépésben az önkéntességet támogató tényezőkön túl – amelynek széleskörű nemzetközi és magyar szakirodalma is van, tekintettel a motivációs kutatásokra - megvizsgáltuk, hogy melyek azok a gátló tényezők, hiedelmek, amelyek megakadályozhatják a pályakezdőket abban, hogy önkéntes tevékenységet végezzenek. Következő lépésben megvizsgáljuk magát az önkéntességi folyamatot – hogyan kezdi el és köteleződik el az egyén. Itt is igyekeztünk túlmutatni a motivációs vizsgálatokon, és nem csak egyéni, kognitív tényezőket vizsgáltunk, hanem igyekeztünk feltárni a releváns kontextust és annak hatását is. A pályakezdő munkaerőpiacon való vonzóságát a munkavégzéssel kapcsolatos készségek, és kívánatos személyiségjellemzők fejlődése révén ragadtuk meg. Itt eltekintettünk azon készségektől, amelyeket az egyének kivetítenek az önkéntesekre általában (ezeket a gátló és támogató hiedelmeknél már tárgyaltuk) és csak arra figyeltünk, hogy a konkrét tapasztalatok révén milyen változás történt. Az önkéntességnek a pályakezdők munkaerőpiaci sikerességére gyakorolt hatásának másik vizsgált aspektusa az álláskeresési folyamat elemzése volt, külön figyelmet fordítva a legfontosabb lépésekre, mint például az önéletrajzírás, az állásinterjúk, vagy elhelyezkedés.

2.4.6. Adatfelvétel

Előinterjúk

Összesen 5 interjút készítettünk a fenti csoport egy-egy képviselőjével. Az interjúknak az volt a céljuk, hogy kiderítsük a pályakezdőknek releváns kérdéseket, s ezekre kérdezzünk rá a fókuszcsoportos beszélgetések során. Az interjúk 60 és 90 perc közöttiek voltak, melyeket az interjúalanyok belegyezésével diktafonra rögzítettünk. Az interjúknál fontos volt a számunkra, hogy minél heterogénabb legyen a mintánk a pályakezdők önkéntes tapasztalatát és demográfiai hátterét tekintve, így interjúalanyaink tapasztalatai a kórházi önkéntességtől a menekültek segítéséig terjedt (s persze, volt olyan is közöttük, akinek egyáltalán nem volt önkéntes tapasztalata), s interjúztunk budapesti pályakezdővel csakúgy, mint vidékivel. Az interjúk előtt nem határoztunk meg pontos kérdéseket, hanem inkább támogattuk az interjúalanyokat abban, hogy a számukra fontos témákról beszéljenek. Ez azért is volt lényeges, mert így valóban feltárhattuk a kutatási kérdésünk szempontjából releváns kérdéseket. Egy rövid témavezetőt azért kidolgoztunk arra az esetre, ha az interjúalanynak biztatásra lenne szüksége (ennek listáját csatoltuk a Mellékletben).

Próbafókuszcsoportok

Az előinterjúk kielemzése után összeállítottuk a fókuszcsoport - kérdéseket, melyeket azonban szintén tesztelnünk kellett mielőtt „élesben” kipróbáltuk őket. Erre két ok miatt volt szükség: visszaigazolást szerettünk volna kapni, hogy az elemzésünk valóban helyes, s a téma szempontjából releváns kérdéseket vizsgáljuk, valamint a fókuszcsoport teljesen más adatgyűjtési közeg, másképp reagálnak rá a kutatási alanyok, mint egy egyéni interjúra (előnye, hogy sokkal több véleményt tudunk meghallgatni, bekapcsolni a kutatási kérdések vizsgálatába). Hogy erre a két kérdésre választ kapjunk, két próba-fókuszcsoportot készítettünk a Budapest Corvinus Egyetemen, melyek kb. 90-120 percig tartottak. Az első kérdés vizsgálatára lejegyeztük, hogy mikor, milyen témákat vetnek fel a fókuszcsoport résztvevői, hány percig időznek el az egyes kérdéseknél, mennyire és mely kérdéseknél kell jobban beleavatkoznunk, s tovább gördítenünk a beszélgetés fonalát. A másodikkal kapcsolatban pedig leginkább arra voltunk kíváncsi, hogy hogyan tudjuk elősegíteni, hogy a felszínes beszélgetések helyett mélyebb kérdéseket tárgyaljanak a résztvevőiket, a személyes történeteiket, tapasztalataikat megosztva egymással. Ezzel a kapcsolatban a legnagyobb

dilemmánk az volt, hogy vegyes csoportokat alkossunk, ahol egyszerre van jelen olyan, akinek van önkéntes tapasztalata, és akinek nincs, vagy külön csoportokat alkossunk az önkéntes tapasztalat meglétének függően. A próba-fókuszcsoportok alapján egyértelmű volt számunkra a válasz, jobb, ha ebből a szempontból homogénabbak a csoportok, ugyanis a „társadalmi nyomás" és megfelelési vágy miatt úgy tapasztaltuk, hogy azok, akik még nem voltak önkéntesek, a beszélgetések során igyekeztek olyan emlékeket felidézni, amelyek bebizonyítják, hogy bennük is megvan a másoknak való segítés hajlama, s kevésbé a témával kapcsolatos őszinte véleményüket hozták a felszínre.

Fókuszcsoportok

A próba-fókuszcsoportok alapján véglegesítettük a fókuszcsoportok forgatókönyvét, s eldőlt, hogy homogén fókuszcsoportokat szervezünk. Az eredmények értelmezéséhez fontos információ, hogy a kutatás fókuszcsoportjaiban az önkéntes munkát nem végzők csoportjaiban is jelezték a résztvevők, hogy többen szereztek már valamiféle önkéntes tapasztalatot, általában kevés olyan alannyal találkoztunk, aki semmilyen önkéntes tapasztalattal nem rendelkezett.

A fókuszcsoportok kb. 90-120 percesek voltak a próba-fókuszcsoportokhoz hasonlóan, melyeket kezdetben két kutató közösen vezetett, hogy visszajelzést tudjunk adni egymásnak a fókuszcsoport vezetésével kapcsolatban, s hogy biztosítjuk, mindannyian hasonlóképp vezetjük a beszélgetéseket, így az adatokban eltérést csak a kutatási résztvevők látásmódjainak különbsége okozza. Összesen 14 fókuszcsoportos interjút készítettünk átlagosan 3-4 résztvevővel. 7 fókuszcsoport született Budapesten, 4 Pécsett és 3 Miskolcon, s résztvevőink az ország szinte minden pontját képviselték véleményükkel születési helyüknek és tanulmányaiknak köszönhetően.

World café

A pályakezdők és végzősök mellett fontos információakt kaptunk a kutatási kérdésekről szervezett world café-n is, ahova a témában érintett minden érdekelt képviselőjét meghívtuk egy kellemes kávéházi beszélgetésbe. Így a world café-n 5-5 képviselője reprezentálta az önkénteseket foglalkoztató szervezeteket, a karrier- és munkaügyi központokat, továbbá a fiatalokat, ezen kívül, mi, kutatók is résztvevőként szerepeltünk az elemzésen, hogy így be tudjuk csatornázni a kutatás eredményeit is a beszélgetésbe. A world café vezetésére pedig a

módszer egyik vezetőjét kértük fel (a world café részletes bemutatására egy külön fejezetben térünk ki). A world café szervezésével az volt a célunk, hogy „megmérettessük” a kutatási eredményeink relevánsságát, másrészt, hogy kutatási célunknak megfelelően előmozdítsuk a téma érintettjei közötti párbeszédet.

2.4.7. Adatok rögzítése

A pilot interjúkról személyes jegyzetet készítettünk és azt elemeztük a kutatási kérdéseink szempontjából. Arra kerestük a választ, hogy a kutatási kérdéseink megválaszolásához vajon milyen kérdéseket szükséges feltennünk a fókuszcsoport résztvevőknek és hogyan alakítsuk a fókuszcsoport összetételt: legyenek-e vegyes csoportok vagy csak önkéntes és nem önkéntes homogén csoportok. Végül a homogén csoportok mellett döntöttünk. A pilot fókuszcsoportos interjút diktafonnal rögzítettük, szöveges leiratot készítettünk és utána elemeztük a kutatási kérdéseink szempontjából — célunk volt, hogy véglegesítsük a fókuszcsoport kérdéseinket.

A fókuszcsoportos interjúk során kézírással jegyzeteltünk, a jegyzeteket a beszélgetés után rögtön kiegészítettük egyéb észrevételeinkkel, benyomásainkkal az interjún elhangzottakkal, vagy pedig a közben észleltekkel kapcsolatban. Mindegyik fókuszcsoportos interjút rögzítettük diktafonnal, miután a résztvevők hozzájárultak ehhez. Természetesen a résztvevők anonimitását biztosítottuk az adatok feldolgozása és a jelentés összeállítása során. Az interjú szövegekből leiratokat készítettünk felkért önkéntesek segítségével, így mindegyik fókuszcsoportos beszélgetésről 15-20 oldalnyi Ms word dokumentum áll rendelkezésünkre.

Egy másfajta adatgyűjtési módszerünk volt a World Café, amelynek során a kiscsoportokban elhangzott beszélgetésekről a résztvevők egy-egy flip chartot készítettek, amit lefényképeztünk, a képek a mellékletben megtalálhatóak.

2.4.8. Az adatok elemzésének módszere

Az interjúk elemzéséhez kvalitatív elemzési módszert alkalmaztunk. Az interjúszövegeket kinyomtatott formátumban többször átolvastuk, témákat, kategóriákat keresve. Tartalomelemzési eszközöket (Dey 1993, Strauss-Corbin 1990) alkalmazva az interjúk olvasása során először a kutatásunk szempontjából fő kategóriákat határoztuk meg. Az elemzésnél fő kérdéseink a következők voltak: (1) Hogyan járul hozzá az önkéntesség a

munkanélküliség csökkentéséhez? (2) Milyen hiedelmek vannak az önkéntességgel kapcsolatban?

Először a kategóriákat két témakörben gyűjtöttük: az önkéntesség folyamata és a hiedelmek és ismeretek csoportban. Hogyan járul hozzá a munkanélküliség csökkentéséhez az önkéntesség folyamatának egyes szakasza? Ehhez a kérdéshez a következő kategóriákat kapcsoltuk: önkéntesnek jelentkezés, önkéntes munka alatt szerzett élmények, döntés a folytatásról, önkéntes munka eredménye: személyiségfejlődés, készségfejlődés, szemléletmód változás: kapcsolatok, önkéntes munka hatása: karrierdöntés, álláskereséshez való hozzáállás. Milyen hiedelmek, ismeretek vannak az önkéntességgel, önkéntesekkel, önkéntes munkával kapcsolatban? Ehhez a kérdéshez a következő kategóriákat kapcsoltuk: önkéntesség és a pénz, önkéntesség és munka, milyen egy önkéntes.

Törekedtünk arra, hogy kevés, jól megragadható és megkülönböztethető kategóriával dolgozzunk. Ezért folyamatosan feltettük magunknak azt a kérdést, hogy a munkanélküliség csökkentésében és a hiedelem szempontjából fontos-e az adott kategória, illetve mi a pontos meghatározása, mi tartozik bele és az más kategóriával vajon átfed-e.

A következő fázisban kiválasztottunk két interjút, amit hárman egymástól függetlenül bekódoltunk. Majd tovább alakítottuk a fő kérdésköröket és a hozzá tartozó kategóriákat.

Ekkor a következő két fő kérdés köré szerveztük a kategóriákat:

- Milyen támogató és akadályozó tényezői vannak annak, hogy valaki önkéntes munkát végezzen?
    - Ahhoz, hogy valaki önkéntes legyen (és az is maradjon), ahhoz sok korlátot, hiedelmet kell leküzdenie: ilyen hiedelmek élnek a pályakezdőben az önkéntesség előnyeivel és hátrányaival kapcsolatban?
    - Miért kezdi el az önkénteskedést és miért marad önkéntes a végzős egyetemista?
- Hogyan válik vonzóvá a munkaerőpiacon a pályakezdő?
    - Mennyiben változnak a képességei, készségei és a személyisége az önkéntesség hatására?
    - Mennyiben változik az önkéntesség hatására az álláskereséséhez való hozzáállása?

A kialakult kategóriáink a következők lettek:

Kód megnevezése	Kód definíció	Mi nem tartozik bele?
Hiedelem	hiedelem arra (mit hisz), hogy milyen előnyt v. hátrányt jelenthet az önkéntesség?	
Önkéntesnek jelentkezés		ahol az elkezdésben nem játszottak szerepek a munkával kapcsolatos témakörök (pl. ahol nincs karrierre hogy fog hatni, nem munka ígérete miatt, stb.)
Döntés a folytatásról	szempontok a döntés meghozásához (pl. munkához képest); külső személyek, akik befolyásolták a döntésben; nem csak tudatos döntés	önkéntesség alatt szerzett élmények (mert az külön kategória), motiváció az önkéntességre magára (pl. felkelek, és csinálom, ha kedvem van)
Személyiségfejlődés	kijelentő módban (tulajdonság, milyen lett)	milyen szeretne/kellene lennie
Készségfejlődés	hogyan viselkedik	hogyan kellene/szeretne viselkedni
Karrierdöntés	karrier- és munkakeresési stratégiák, amelyekben az önkéntesség is szerepel	
Álláskereséshez való hozzáállás	mit (külső referenciapont megváltozása), hol, hogyan (milyen kapcsolatokat mozgat), mikor	

7. táblázat: Saját munka

A kialakult kategóriák tartalmát közösen egyeztettük, végül a kialakított kategóriarendszerben végig- illetve újrakódoltuk az eredeti interjúszövegeket. További segítségként a kódoláshoz készítettünk egy Excel formátumú táblázatot (Bokor, 2000), ahol vízszintesen haladva az interjúalanyok véleménye volt olvasható, a függőleges kialakított elemzési szempontok szerint. Ez a táblázat megint csak lehetőséget adott vízszintesen haladva a fókuszcsoportok szerinti, a függőleges oszlopok szerint pedig az egyes témakörök szerinti elemzésre, a jellemző, visszatérő mintázatok megragadására. A táblázatban külön oszlopban vezettük, hogy szó szerint mit mondanak az interjúalanyok és a mi interpretációnkat, következtetésünket ehhez kapcsolódóan. A kialakított kategóriák és kódok tartalmának, jelentésének jobb megértése érdekében a szövegben, ahol csak lehet, eredeti idézeteket használunk, ami egyben az érvényesség és megbízhatóság növelésének is eszköze.

2.5. Kutatási eredmények a fókuszcsoportok alapján

Kezdeti feltételezésünk szerint az önkéntesség hozzásegíti a pályakezdőket a könnyebb munkaerőpiaci elhelyezkedéshez. Éppen ezért kutatásunkban arra voltunk kíváncsiak, hogy hogyan válik az önkéntes munka révén vonzóbbá a frissdiplomás a munkaerőpiacon. Másrészt viszont addig, amíg a pályakezdő elhatározza, hogy hosszabb távon önkénteskedni szeretne, számos támogató és „eltántorító" tényező övezi a mindennapjait, melyek befolyásolják a döntését, ezért a kutatás során ezek feltárására is kitértünk.

2.5.1. Hiedelmek az önkéntességgel kapcsolatban

Vizsgálatunk egyik témája az, hogy milyen hiedelmek élnek a pályakezdőkben az önkéntesség előnyeivel és hátrányaival kapcsolatban, amelyek mind befolyásolják az önkéntességgel kapcsolatos döntéseiket.

2.5.1.1. Közhiedelem ma Magyarországon az önkéntességgel kapcsolatban

A fókuszcsoportos beszélgetések során a résztvevők több megjegyzése az önkéntesség magyar megítélésére vonatkozott. Véleményük szerint az önkéntesség általános megítélése meglehetősen negatív. A kutatás alapján ez az önkéntességről kialakult kép az egyes résztvevők önkéntességre vonatkozó döntését különbözőképpen befolyásolta – amit a következő fejezetben részletesen kifejtünk –, így érdemesnek tartjuk bemutatni közelebbről a képet.

Elhangzott, hogy a társadalmi munkával vonható történelmi párhuzam miatt tapasztaltak ellenérzést másokban az önkéntességgel kapcsolatban a résztvevők.

„Az önkéntes munkával kapcsolatban nekem az a benyomásom, hogy sok emberben megvan a szocialista országokban a szombati munka. Mikor „önkéntesen" mentek ki. Sok embernek ezért van ellenérzése. Furcsa dolog."

A résztvevők közül többen megemlítették, hogy manapság Magyarországon a pénz, a státusz fontos értéknek számítanak, az önkéntesség azonban más értékekre épít, így szükségszerűen kevésbé népszerű.

„Tehát, hogy most szerintem ezért nem tetszik az embereknek az önkéntesség, mert, hogy így...tehát, hogy most így anyagi vonzata nincsen és most sajnos minden e körül forog."

„Ez [önkéntesség] valahogy hiányzik a mai felfogásból. Mert az emberekbe belenevelték, hogy építse a saját karrierjét. Saját hasznára tegyen."

Többen hangsúlyozták – és talán mindezek hozzájárulhatnak ahhoz --, hogy az önkéntesség és az önkéntes értéke, megbecsültsége alacsonyabb, és emiatt szükségesnek látják az önkéntesség népszerűsítését.

„[az önkéntes] munkának a mai Magyarországon nincs olyan megbecsültsége. Most valakinek azt mondom, hogy önkéntes vagyok, vagy társadalmi munkában dolgozok, akkor néz rám, mint egy zombira, hogy: Úristen! Tehát, hogy valahogy ezt úgy be kéne építeni a köztudatba, hogy ez nem rossz, vagy nem kell feltétlenül rossznak lennie."

Továbbá úgy látják többen, hogy az önkéntes munkavégzés és az egyes lehetőségek kevésbé ismertek más országokhoz képest.

„Tehát az emberek nem tudják, erről nincs is szó, meg sem tapasztalják ezt nagyon, és talán ezért is kevésbé ismert, hogy nincs itt akkora hagyománya, kultúrája az önkéntességnek, mint máshol."

„Magyarországon szerintem nincs annyira köztudatban az önkéntes munka, hogy mennyi területen lehetne önkéntes munkát szervezni, meg végezni…. És hogy ez szerintem annyira nincs a fiatalok tudatában, hogy milyen sok helyre el tudnának így menni. És ez nekik is jó lenne."

Mindezek alapján megállapíthatjuk, hogy a résztvevők szerint Magyarországon a történelmi múltunkból fakadóan, a munka pénzbeli honorálásának hiánya miatt és más okokból az önkéntes munkát leértékelik, lebecsülik, sokan negatívan viszonyulnak hozzá, ami nyilvánvalóan megnehezítheti az önkéntes munka elkezdését és végzését.

2.5.1.2. Közvetlen környezet megítélése

A beszélgetésekből kiderült az is, hogy az egyes résztvevők milyen közvetlen visszajelzéseket kaptak a családtagjaiktól, barátaiktól. Néhány résztvevő támogatásról számolt be:

„Én élvezem, meg a környezeten is támogat ebben"

Ugyanakkor több hangot adtak a résztvevők a negatív visszajelzéseknek, ami tükrözi a fent jelzett negatív általános társadalmi megítélést. A negatív megnyilatkozások legtöbbször a pénzbeli ellenszolgáltatás hiánya miatt fogalmazódtak meg.

„ilyen hülyének néztek, hogy...Én hülye vagyok, hogy nem kapok érte semmit, pénzt úgymond és a szabadidőmből meg áldozok erre"

„„ja, önkéntes vagy, akkor milyen hülye vagy!"? Azzal? Én minden nap. Mert a barátom az minden nap ezt mondja"

Többen az időráfordítást tartják túlzónak.

„Nem tudom, ennek a projektnek a kapcsán többször is találkoztam azzal, hogy heti 30 órát? Hát te normális vagy..?...”

Illetve a visszajelzésük során magát a munkát értékelik le.

„Rengetegszer találkoztam azzal, hogy mesélek valakinek erről a diákszervezetről, és hogy ja, ti vagytok azok, akik kutyát sétáltatnak, ilyen lekezelően.... srácok vagytok, és igen, azt is csináljuk, de mellette még sok minden mást.”

Vegyük észre, hogy a fenti megnyilvánulások és az általános negatív attitűd sokkal nehezebbé teszi az önkénteskedést azoknak, akik a környezetükből kevesebb megerősítést kapnak.

A következő néhány pontban kiemeljük az önkéntes munka azon hátrányait, amelyeket a résztvevők maguk annak tartanak.

2.5.1.3. Áldozat – idő

Az önkéntességgel kapcsolatosan felmerült, hogy mi az ára, milyen áldozatot kell érte hozni. Legtöbben az időt említették.

„tehát úgymond ilyen áldozatokkal is jár, mert akkor nem lehet az ember egyszerre két helyen, mert nyilván nem lehetséges így fizikailag ezt így megoldani. És az ilyesfajta áldozatok azok így rosszak, de végül is azért így csináljuk.”

A munka mellett önkénteskedőknek egy-egy program miatt szabadságot kell kivenniük a munkahelyükről.

„Mégis csak áldozat. Mert ha elmész egy táborba önkénteskedni, szabadságot veszel ki. Hiányzol a munkahelyedről.”

Le kell mondani más programokról, dolgokról, be kell osztani az időt. Sok fáradsággal jár.

„Hátránya mindenképp, hogy kevesebb ideje jut másra, aki a 8 óra mellett ilyet végez.”

„Fáradtabb azért. Mert azért az elég sok idő.”

„Fáradtság. Meg kávé függőség.”

Kevesebb idő jut a családra, barátokra.

„kevesebbet tud magával foglalkozni, így a saját családi életével vagy a karrierjével”

2.5.1.4. Nincs pénz

Az önkéntesség sajátossága, hogy nem jár érte jövedelem, ezt kevesen említették, hogy hátránynak tartják.

„Lehet, hogyha nem egy az értékrendjük, akkor nem értik meg, hogy ő ezt miért csinálja,és azért szólják le, hogy ebből megélni nem lehet, és biztos ezért. Ezért van az, hogy nem tetszik nekik, mondjuk egy szülőnek, hogy a gyereke miért csinálja ezt, hogy kisfiam, ebből úgyse fogsz megélni, mi a célod az életben, mi a jövőképed."

„Például mert nem tudják fenntartani belőle magukat."

Ugyanakkor, ha visszatekintünk a társadalom, család, ismerősök visszajelzéseire, a legtöbb kritika ezt a pontot éri: ingyen végzett munka. Úgy tűnik az önkéntesek már ezt elfogadták. Ez alapján a pénzhiány tekinthető a legerősebb korlátnak, akadálynak, amit a leendő önkéntesnek le kell küzdenie.

2.5.1.5. Személyes haszon és önkénteskedés

A fókuszcsoportokban rendszerint körbejártuk azt a témát, hogy lehet-e személyes haszna az önkénteskedésnek. Felmerült, hogy összeegyeztethető-e a személyes haszon, érdek és az önkénteskedés.

„Nem lehet, hogy a haszon az..? Tehát, hogy nem lehet itt egy kicsit azon szónoklatot tartani, hogy önkéntesség és haszon, ez egy kicsit ellentétben áll?"

Az önkéntes csoportokban tapasztaltunk valamiféle gátlást azzal kapcsolatban, hogy van-e személyes hasznuk illetve, hogy vállalják-e, hogy származik az önkénteskedésből előnyük. Ez a kérdéskör elsősorban az önkéntes fókuszcsoportokban merült fel.

„Szóval a lényeg, hogy valahol nem a saját érdekedet keresed a dologban, hanem...Hanem én például azért csinálom, hogy minél jobb...Tehát, hogy az Erasmus, amit mi nyújtunk, tehát ez az egész itt Magyarországon...Tehát ez egy olyan közösségépítő..."

„Tehát azért nem kell magunkat sanyargatni, hogy nekünk semmi ne legyen jó, mert mi önkéntesek vagyunk. Ha valami jó vonzata van a dolognak, akkor azt örömmel el kell fogadni. Teljesen rendben is van."

Ez a kérdéskör felveti azt a további kutatási kérdést, hogy azok az önkéntesek, akik nem vallják, vállalják az önkéntesség személyes hasznát vajon könnyebben adják-e fel probléma esetén az önkéntes munkájukat, mint azok, aki vállalják és értékelik az önkéntességgel járó hasznokat és tudatosabban választanak.

A következő részben összefoglaljuk azokat a lehetséges előnyöket, amiket a résztvevők említettek, az említés gyakoriságának sorrendjében.

2.5.1.6. Önkéntes szakmai munka

Kutatásunk egyik alapkérdése, hogy hogyan járul hozzá az önkéntesség a munkanélküliség csökkentéséhez. Ehhez a kérdéshez szorosan kapcsolódik a szakmaiság témája: tudnak-e, akarnak-e szakmai munkát végezni a résztvevők, mi a meglátásuk: összekapcsolható-e az önkéntes munka a szakmai munkával.

E tekintetben az egyik szélsőséges megállapítás az egyik miskolci nem önkéntes fókuszcsoportban született, ahol a résztvevők megegyeztek abban, hogy az ő szakmájukban (gépészmérnök, villamosmérnök) nem lehet önkéntes munkát végezni – ők nem mutattak nagy nyitottságot az önkéntes munkavégzés iránt sem. Hasonló álláspontot nem találkoztunk más fókuszcsoportokban.

Sokszor említették és általában kifejezetten előnyösnek tartották a résztvevők, ha az önkéntes munkát szakmán belül sikerül végezni.

„a szakmai tapasztalatszerzésre nagyon jó”

„Mondjuk jó, ha speciálisan ahhoz kapcsolódik az önkéntes munkád, amit te mondjuk tanultál.”

A pályakezdők mind Budapesten mind vidéken komoly nehézségekkel néznek szembe, az egyes pozíciókra való túljelentkezés miatt, erről sok szó esett a fókuszcsoportokon. A túlkínálat miatt a munkáltatók nagyobb hangsúlyt helyeznek a szakmai tapasztalatra, több év szakmai tapasztalatot is megkövetelnek, amivel a pályakezdők nem rendelkeznek. Az önkénteskedés meglátásuk szerint szakmai tapasztalat szerzéséhez segítheti a pályakezdőket, ami javíthatja az elhelyezkedési esélyeiket.

„Meg sok helyen mondják azt, meg ez így is van, hogy nagyon sok olyan álláshirdetés van, hogy pályakezdőket is várunk, de legyen meg a két év szakmai gyakorlat. És ez teljes mértékben üti egymást. És akkor erre mondjuk egy lehetőség az önkéntesség, hogy úgy nincs szakmai gyakorlatom, de mit tudom én itt és itt voltam és ezt láttam, és ez mindenképpen előny.”

Többen a szakmai gyakorlattal állítják párhuzamba az önkéntes munkát, sőt volt, aki többre tartotta az önkéntességet a szakmai tapasztalatnál.

„Általában nálunk ez úgy működik, hogy van egy 6 hetes szakmai gyakorlat nyáron, de én például gyakornoki programban dolgozok, amiért kapok fizetést, bár elég minimálisat, de az csak ilyen tapasztalatként. Viszont az annyival kevesebb, mint az önkéntesség, mert ez így szigorúan szakmailag ad valami pluszt. Talán még az irodai kultúrát. De az önkéntesség az tényleg ilyen kompetencia-fejlesztő, amit az irodában azért nehezen érünk el. Tehát itt hideget, meleget tapasztal az ember."

„Mert most egy szakmai gyakorlatra mondjuk elmész két hetet és akkor azt leigazolják, hogy akkor te ott voltál. De nem biztos, hogy többet megtudsz arról az adott témáról vagy szakmáról vagy bármiről. Vagy szóval nem tudom. Nekünk is volt szakmai gyakorlat papíron, és akkor elmentünk interjút készíteni..."

Ugyanakkor az önkéntesség a pályakezdőnek lehetőséget ad arra, hogy több feladatban, területen kipróbálja magát.

„az önkéntességben több területen ki lehet az embereknek próbálni magát"

A szakmai tapasztalat sokszor előkerült a fókuszcsoportos beszélgetések során és jellemzően jó lehetőségként tekintettek a résztvevők a szakmai téren végzett önkéntes munkára.

2.5.1.7. Kapcsolatok

Az önkéntes munka másik sokszor említett lehetséges előnyeként említették a résztvevők a kapcsolatokat. Ez a téma alapvetően két elkülöníthető módon hangzott el. Az első csoportba sorolhatjuk azokat a megjegyzéseket, észrevételeket, amik az önkéntes közösségre vonatkoztak.

„Egy csoportba tud kerülni, ahol hasonló gondolkodású emberek vannak. Ebben hasonló. Mindenki a másikat szeretné segíteni. Ezért neki ez egy jó hely arra, hogy ez megvalósuljon."

„nekem a legfontosabb az állandó társaság lesz, vagyis közösség, amibe beletartozol, együtt dolgozol, jól együtt dolgoztok, szerintem"

A második csoportba a munkakereséshez, elhelyezkedéshez felhasználható kapcsolati tőkét sorolhatjuk, többször hosszú távú befektetésként utaltak rá, sokan említették – ez tudatosságról árulkodik.

„Megismerhetsz embereket, akik ki tudja kik lesznek a jövőben ..."

„Az önkéntesség kapcsán nagyon sok emberrel ismerkedsz meg. Ez később a munkakeresésnél ez nagyon sokat számít."

„Szerintem a kapcsolati háló, ami kialakul, akár tudatosan, akár kevésbé, az mindig jól jön."

A kapcsolatokról úgy beszéltek a résztvevők, mint egy lehetséges, elképzelt segítség a jövőbeli feladatokhoz, álláskereséshez. A kapcsolatokat az elbeszélések alapján azokban az esetekben sikerült az álláskeresés során „használni", amikor annál a szervezetnél helyezkedett el a pályakezdő, ahol önkénteskedett. Ezen túl nem említettek konkrét tapasztalatot arról, hogy sikerült-e a már kialakult kapcsolati hálót más esetekben az elhelyezkedéshez mozgósítani.

2.5.1.8. Készségek és képességek fejlesztése

A szakmai tapasztalat, a kapcsolatok mellett a készségek, képességek fejlesztése az önkénteskedés legtöbbet említett lehetséges előnye. A következő készségeket-képességeket említették a résztvevők, amelyekről azt hiszik, hogy fejlődhet az önkéntesség során: önirányítás, alkalmazkodó képesség, empátia, konfliktuskezelés, kommunikációs képességek. Látjuk, hogy mindezek az emberekkel való együttműködés során fejlődnek, amit egy résztvevő ki is emelt:

„Mindenféle képességet, készséget fejleszt különböző interakcióban"

2.5.1.9. Pozitív érzések, visszajelzések

Többször említették a résztvevők a munkájuk során várt pozitív érzéseket, tapasztalatokat.

„Hát nekem az van a fejemben, hogy csupa jókedv, nagy vigyorok, mit tudom én....ilyesmi. Mert hát ugye gyerekekről van szó, ott ilyen szomorkodás, meg egymás ellen...a nem megengedett, gondolom. Úgyhogy mindenképpen ilyen pozitív."

„egyfajta örömmel, gondolom én, hogy fogadják az önkénteseket"

„Hát érzelmileg biztosan pozitív visszajelzéseket kap, hogyha valaki ilyen munkát végez. Tehát szeretik, örülnek neki, tehát hogy ilyeneket végez. Mindenképp pozitív a lelke."

„Azért, mert azt gondolom, ha valaki önkénteskedik, akkor csak pozitív dolgok érik őt. Függetlenül attól, hogy van negatív oldala is, de ettől erősebb lesz, vagy pedig olyasmit tanul, amitől pluszt kap, pozitív értelemben. Ettől függetlenül sem lesz negatív az az önkéntes tevékenység, amit csinál. Függetlenül attól, hogy ez milyen körben történt."

Fontos megemlíteni, hogy itt az önkéntesek és nem önkéntesek véleménye is valamelyest összecseng. A jó érzés vonzó az önkénteskedésben – bár egy kissé túlzónak, túl szépnek tűnnek a fenti sorok. Erős a kontraszt az általános közvélemény, az önkénteskedés negatív megítélése és a kissé „túlzó" pozitív visszajelzés az önkéntes munkát igénybevevők részéről.

Feltételezhetjük, hogy akik így vélekednek, ezáltal maguknak is kedvet csinálnak az önkénteskedéshez – az első és a második idézet egy olyan végzőstől származik, aki akkor már készült az első önkéntes munkájára. A harmadik egy olyantól, akinek meg sem fordult a fejében, hogy önkénteskedjen. A negyedik pedig egy önkéntes véleménye. Érdemes összevetni az önkéntes és a még nem önkéntesek véleményét: látszik, hogy a nem önkéntesek sokkal kevésbé árnyalt képet, sokkal szebb képet látnak maguk előtt, ami a valósággal találkozva komoly stresszforrást jelenthet. Itt a pontos és valósághű tájékoztatás jelentőségét emeljük ki, ami megakadályozhatja azt, hogy a frissen belépett önkéntesek gyorsan kiábránduljanak és kilépjenek a szervezetekből.

2.5.1.10. Önbizalom és élettapasztalat

Az önkénteskedés további lehetséges előnyeként említették a résztvevők az önbizalmat:

„látni azt, hogy amit csináltam, annak van egy sikere, az egy hatalmas egy ilyen örömérzés, megelégedettség érzést jelent, ami szerintem fontos az ember önértékelése szempontjából."

- az önkénteskedés során növekedik az élettapasztalatuk,

„Az emberekkel való kapcsolaton kívül az életszemlélet a világról való felfogás egy tapasztalatot adhat. Egészen másképpen tekinthet az ember egy hosszabb, vagy akár egy rövidebb önkénteskedés után. Itt is függetlenül attól, hogy milyen munka volt."

- illetve változik a gondolkodásmódjuk

„Szervezzünk önkéntesen egy kiállítást. Vagy egy színházi előadást. Lehet, akik ebben dolgoztak, ez után másképp állnak a színházhoz, a színházművészethez. Attól függ, milyen adott területen dolgozott az ember. Abban az irányban erősen befolyásolja a későbbi gondolkodásmódját."

A témával kapcsolatban a szövegekben kevés hiedelmet azonosíthattunk. Valószínűsítjük, hogy ennek az az oka, hogy az önkéntesek ezt tapasztalatként mesélik el, ezt olvashatjuk is a 2.5.4.2 fejezetben. Megállapíthatjuk, hogy nem a fenti személyiségjegyek változása adja az önkéntesség valódi vonzerejét.

Összefoglalóan az önkéntességre vonatkozó hiedelmek terén leszögezhetjük, hogy az önkéntesség össztársadalmi megítélését negatív színben látják a fókuszcsoportjaink résztvevői, sok panasz hangzott el ezen a téren. Ennek okaként a társadalmi munka negatív megítélését és a pénz fontos szerepét azonosíthatjuk. Az önkéntesek közvetlen környezetükből is kapnak pozitív és negatív visszajelzéseket. Amíg a pozitív visszajelzések megerősíthetik az önkéntes elkötelezettségét, a negatív visszajelzések sok esetben

elbizonytalanítóan hathatnak. A negatív visszajelzések legtöbbször az ingyen munkára és a nagy időráfordításra vonatkoztak illetve magát az önkéntes munkát értékelték le.

A megkérdezettek (önkéntesek és nem önkéntesek) maguk hátrányként tekintettek a ráfordítandó időre: lemondanak programokról, munkából szabadságot vesznek ki, fáradtak, kevesebbet alszanak, kevesebb idő jut a családra, barátokra. Érdekeség, hogy a pénz hiányát kevesen említették, mint hátrány, holott emiatt kapják a legtöbb kritikát a már önkénteskedők. Úgy tűnik ők már ezt elfogadták. Ez alapján a pénzhiány tekinthető a legerősebb korlátnak, akadálynak, amit a leendő önkéntesnek le kell küzdenie.

Az önkéntes csoportokban tapasztaltunk valamiféle gátlást azzal kapcsolatban, hogy van-e személyes hasznuk illetve, hogy vállalják-e, hogy származik az önkénteskedésből előnyük. Ez a kérdéskör elsősorban az önkéntes fókuszcsoportokban merült fel. Felveti azt a további kutatási kérdést, hogy azok az önkéntesek, akik nem vallják, vállalják az önkéntesség személyes hasznát vajon könnyebben adják-e fel probléma esetén az önkéntes munkájukat, mint azok, aki vállalják és értékelik az önkéntességgel járó hasznokat és tudatosabban választanak.

A pályakezdők mind Budapesten mind vidéken komoly nehézségekkel néznek szembe, az egyes pozíciókra való túljelentkezés miatt, erről sok szó esett a fókuszcsoportokon. A túlkínálat miatt a munkáltatók nagyobb hangsúlyt helyeznek a szakmai tapasztalatra, több év szakmai tapasztalatot is megkövetelnek, amivel a pályakezdők nem rendelkeznek. Az önkénteskedés meglátásuk szerint szakmai tapasztalat szerzéséhez segítheti őket, ami javíthatja az elhelyezkedési esélyeiket. Jellemzően jó lehetőségként tekintettek a résztvevők a szakmai téren végzett önkéntes munkára, sokszor említették.

Az önkéntes munka másik sokszor említett lehetséges előnyeként említették a résztvevők a kapcsolatokat. A kapcsolatokról úgy beszéltek a résztvevők, mint egy lehetséges, elképzelt segítség a jövőbeli feladatokhoz, álláskereséshez. A kapcsolatokat az elbeszélések alapján azokban az esetekben sikerült az álláskeresés során „használni", amikor annál a szervezetnél helyezkedett el a pályakezdő, ahol önkénteskedett. Ezen túl nem említettek konkrét tapasztalatot arról, hogy sikerült-e a már kialakult kapcsolati hálót más esetekben az elhelyezkedéshez mozgósítani.

A szakmai tapasztalat, a kapcsolatok mellett az emberekkel való együttműködés során fejleszthető készségek, képességek az önkénteskedés legtöbbet említett lehetséges előnye. Az önkénteskedés során tapasztalt jó érzés szintén vonzó az önkénteskedésben. Ennek kapcsán azt láttuk, hogy túl szép képet festettek le az önkéntesség iránt nyitott nem önkéntesek, ami a valósággal találkozva komoly stresszforrást jelenthet. Itt a pontos és

valósághű tájékoztatás jelentőségét emeljük ki, ami megakadályozhatja azt, hogy a frissen belépett önkéntesek gyorsan kiábránduljanak és kilépjenek a szervezetekből. Az önkénteskedés további lehetséges előnyeként említették a résztvevők az önbizalmat, az élettapasztalat növekedését és a gondolkodásmódjuk megváltozását, ezeket azonban kevésszer említették. Megállapíthatjuk, hogy nem a fenti személyiségjegyek változása adja az önkéntesség valódi vonzerejét.

Ha az önkéntességet mint folyamatot tekintjük, akkor a döntési pontok alapján két szakaszt emelhetünk ki: az önkéntesség elkezdéséről és folytatásáról való döntést. Ennek megfelelően mi is ebben a két döntési pontban fogjuk megvizsgálni a frissdiplomást befolyásoló tényezőket.

2.5.2. Döntés az önkéntesség elkezdéséről

Az önkéntes munka elkezdésének két aspektusát emelték ki a fókuszcsoport résztvevői: hogyan, minek a hatására léptek be ők vagy ismerőseik az önkéntesek világába (tulajdonképpen, hogy mennyire volt aktív szerepük a döntésben), valamint milyen szempontok játszottak szerepet elhatározásukban. A kezdeti hatást tekintve megkülönböztethetjük a tudatos (aktív) kezdőket, a non-profit szervezet megkeresésére reagálókat, a külső személy „hívó szavára" belesodróakat és az önkéntes világba „szocializálódtakat". A döntési szempontokat tekintve pedig a félelemről, anyagi-, időbeli- és társadalmi megfontolásokról, várható élményről fogunk szót ejteni.

2.5.2.1. Önkéntes szerepe a döntésben

2.5.2.1.1. Tudatos döntéshozók

Azok a pályakezdők, akik megfontolt döntés eredményeként kezdtek el önkénteskedni, különböző elvárásokat fogalmaztak meg az önkéntes munka felé, azaz egyfajta egyéni hasznot, viszonzást vártak a munkájukért cserébe. Így az önkéntes munka mint egy eszköz hozzásegítheti őket a megálmodott karrier megvalósításához:

„…nem azért önkénteskedem, mert önzetlenül segíteni akarok, hanem teljesen tudatosan megalapozom az én jövőbeli pályafutásomat, karrieremet…"

„De nekem ez szakmai tapasztalat is, mert neuropszichológus szeretnék lenni. Nem csak emiatt, de emiatt is... Kapóra jött az orientációmba."

„…megkaptam a diplomát: „hú, csúcs szuper", de én tisztában voltam azzal, hogy nekem semmilyen gyakorlati végzettségem nincs...ha nekem [az önkénteskedés mellett]egy év múlva se lesz munkám, akkor én biztosan nagyon nyomorultul fogom magamat érezni, de nem az lesz, hogy „jaj, Úristen!" Hanem akkor csináltam valami hasznosat, meg akkorra gondoltam már megismerek egy-két olyan embert akiknek a segítségét kérhetem."

A fenti idézetek arra mutatnak rá, hogy az önkéntesség felfogható szakmai gyakorlatként, amely az önéletrajzba beírva előnyt jelent az álláskeresésnél. Ily módon a pályakezdők reményei szerint az önkéntes munka megoldást kínál a szakmai gyakorlatokért folyó kiélezett verseny csökkentésére, elhelyezkedési esélyeik növelésére. Másrészt a frissdiplomás önkéntesek egy része úgy választ a kínálkozó önkéntes lehetőségek közül, hogy az összhangban legyen a tanulmányaikkal, szakmai érdeklődési területeikkel. Így az önkénteskedés alatt megismerkedhetnek a terület fontos szereplőivel, széles kapcsolati hálót alakíthatnak ki, megalapozottabb képet alakíthatnak ki a kiválasztott foglalkozás következményeiről, s eldönthetik, hogy valóban nekik való-e a korábban ideálisnak tekintett karrier.

A tudatos önkénteskedők azonban nemcsak a szakmai karrier megalapozása miatt fordulnak az önkéntesség felé, sokan magában az **önkéntes szektorban kívánnak** karriert felépíteni, ahogy azt az alábbi idézetben is olvashatjuk:

„Én önkéntes karrieremet 2005-ben kezdtem, ott egy önkormányzat által rendezett sport rendezvényen voltam ilyen fordító, csapat kísérő, ilyesmi."

„És a jutalmunk, az az, hogy ha ez jól sikerül ez a kiállítás minket felvesznek rendesen, főállásba."

Ezekből arra következtethetünk, hogy az önkéntesek, az önkéntes munkák között is felállítható egyfajta hierarchia, s nem mindegy, hogy hol, mely ponton csatlakozik be az ember, s meddig szeretne eljutni.

Mások pedig **saját személyiségüket** szeretnék **egyensúlyba** hozni úgy, hogy:

- Képesek lesznek megélni és kihasználni személyiségük minden jegyét, az önkéntesség által rátalálnak arra, amivel teljes embernek élhetik magukat:

„Van egy olyan hiányterüket az életében, amit másképp sem a munkájában, sem a családjában, sem sehogy nem tud úgy betölteni, hogy ő azt hatékonynak érezze, és akkor nyúl egy ilyen alternatív lehetőség után."

- Új készségekre tesznek szert, kiterjesztik a személyiségüket:

„Vagy ha magamból indulok ki, azért is jelentkeztem, hogy szembe nézzek problémáimmal, félelmeimmel”

- Elterelik a figyelmet valamilyen magánéleti problémáról, kudarcról, vagy kompenzálják magukat érte:

„Megismertem több önkéntest, akik önkéntesként dolgoznak, mondták, hogy a többségnél voltak olyan családi, vagy magánéleti dolgok, amik miatt ők úgy döntöttek, hogy ők önkéntesek lesznek. Tönkre ment egy család, és ők nem találtak másban kiutat, minthogy önkéntesek lesznek és segítenek a megmaradt energiájukkal, meg a megmaradt szeretettel. De azt gondolom, hogy e mögött volt egy olyan vágy, hogy őket is viszont szeressék. Őket is kárpótolják azért, amit az életben így elveszítettek, az által, hogy volt ez a családi, vagy magánéleti probléma.”

- Csökkentik a túl kevés munka, munkanélküliség miatti negatív hatásokat:

„És nem volt semmi, nem tudtam elhelyezkedni és hát nekem az önkéntesség tényleg az volt, hogy egy ilyen...egy ilyen kapaszkodás.”

„…amikor én elkezdtem én teljesen unalomból kezdtem el. Tehát úgy unalomból, hogy én ne unatkozzak, mert én nem szeretem azt a szót, és, hogy hasznosan töltsem el az időmet. Különböző, mit tudom én, tevékenységekkel töltsem az időmet.”

- Vagy éppen a túl sok munka miatti kiégés megakadályozására valamilyen teljesen más tevékenységgel töltik ki a szabad idejük egy részét:

„Van nálunk egy fiú, aki kb. 30 éves. Azért jelentkezett önkéntesnek, mert tök sokat dolgozik multinál. Nemrég született gyereke. Pont, hogy kikerüljön a mókuskerékből, ezért keresett önkéntes munkát. Ilyen is van. Az öltönyös közegből kikerüljön az emberek közé.”

Ezek a fiatalok tehát mind valamilyen „viszonzást” várnak az önkéntességükért cserébe, tisztában vannak azzal, hogy az önkéntes munkájukkal nemcsak másnak tesznek jót, hanem az saját maguknak is a hasznukra válik. Érdekes azonban, hogy a fókuszcsoporton résztvevő pályakezdők többsége kevésbé fogadja el az önkéntességnek ezt a megközelítését. Interjúink alapján úgy tűnik, hogy az önkéntességet tudatosan, személyes cél érdekében is elkezdőket elítélik az emberek, mert cselekedetüket nem csupán önfeláldozás határozza meg:

„Mert van magamutogató önkéntes, aki azért megy oda, hogy megmutassa, én itt vagyok, de igazából rohadtul nem akar foglalkozni a dologgal. Én ezt értem rossz önkéntes alatt.”

További jellemzője az önkéntesek ezen csoportjának, hogy mivel végiggondolják, hogy milyen viszonzást várnak el a felajánlott munkájukért cserébe, ahhoz a szervezethez csatlakoznak, ahol ezt a legnagyobb eséllyel vélik megtalálni. Önkéntesnek való jelentkezésüket tehát egy keresési szakasz, megfontolt döntés előzi meg. Erre utal a lenti idézet „válogatni" szava is:

„Így is próbálom válogatni az önkéntes munkáimat, hogy megforduljak azokban a szférákban, ahol esetleg szívesen lennék hivatásos is később."

2.5.2.1.2. A civilszervezetek megkeresésére reagálók

Az önkéntesek egy kisebb csoportját alkotják azok a fiatalok, akik nem maguktól jelentkeznek önkéntesnek, hanem a kínálkozó lehetőségekre, a civilszervezetek megkereséseire reagálnak. Ez a megkeresés történhet: hirdetés vagy személyes megkeresés formájában.

„A táborokban eléggé sok emberrel kerültem kapcsolatba, és ők megkerestek, hogy 2010-ben szerveznének egy nagyobb nemzetközi tábort, ilyen közép-európai tábort, ilyen néhány embert …, és hogy lenne-e kedvem segíteni."

Önkéntesnek való jelentkezésük mögött tehát még mindig valamilyen döntés áll, de – ellentétben az előző csoporttal- nem fektetnek külön energiát az önkéntes lehetőségek felkutatására. Talán éppen ebből következik, hogy jobban ki vannak „szolgáltatva" az önkéntes szervezetek kommunikációs stratégiájának, s ahogy az egyik fókuszcsoport-résztvevő fogalmazott, könnyebben „be tudják a civilszervezetek palizni" őket.

„…van egy önkéntes … szervezete, és ők foglalkoznak azzal, hogy frissen érettségizett fiatalokat, főleg huszonhat év alattiakat, csúnya szóval, paliznak be ilyen önkéntes munkákra."

2.5.2.1.3. Külső személy(ek), követni kívánt modell(ek) hatására önkénteskedők

Még kevésbé tudatos döntés jellemzi azokat a pályakezdőket, akik a környezetükben lévő emberek hatására vállalnak önkéntes munkát. Ezek a fiatalok nem önmagában az önkéntes munka vonzósága miatt vágnak bele az önkénteskedésbe, hanem mert hasonlítani szeretnének az idealizált személyre vagy a kiválasztott csoportba szeretnének tartozni, s mivel a követendő modell önkéntes munkát végez, vagy önkéntes munkára hívja fel a

figyelmet, természetes, hogy igen-t mondanak a lehetőségre. Nagyon meglepő volt a számunkra, hogy a követendő modellek között a barátok mellett a legtöbbször a tanárok fontossága emelkedett ki.

„És az iskolámból az egyik tanár szólt, hogy kellene oda önkéntes, tehát ilyen számítástechnikai feladatokra, de végül az lett belőle, hogy tolmács lettem olyan diákok, emberek mellett, akik nem beszéltek angolul."

„amikor én önkéntes voltam, én a …gimnáziumba jártam, és ott szerveztek a 9. évfolyamnak mindig önkéntes munkát, hogy elmehessünk, kiválaszthassuk, hogy hova megyünk."

„…barátokon keresztül kerültem a szervezethez is."

Ebből is jól látszik, hogy ennek a korosztálynak még mindig fontos az ideálkövetés, a csoporthoz tartozás (adott esetben a szülői minta ellenében is), viselkedésüket befolyásolni tudjuk az ikon-szerepet betöltő embereken keresztül.

A külső személyek hatására vagy maguknak a civilszervezeteknek a megkeresésére önkénteskedők két csoportjára jellemző, hogy kevés információ birtokában csatlakoznak az önkéntesek világához, gyakran nem tudják, hogy pontosan mi lesz a feladatuk, mit várnak el tőlük, s rájuk milyen hatással lesz az önkéntesség. Ebből kifolyólag azonban sokkal nagyobb a későbbi frusztráció, elégedetlenség veszélye is náluk.

2.5.2.1.4. Az önkéntességbe „beleszocializálódóak"

Az önkéntesség elkezdését tekintve a legkevésbé aktív szerepet azok a fiatalok alkotják, akiknek a családi hagyományok, neveltetésük, vallásuk miatt az életük szerves részét alkotja a másokon való segítés, ezért teljesen természetes, magától értetődő, hogy viszonzás nélkül felajánlják a segítségüket, nem is gondolkodnak el a kérdésen. Ezek a fiatalok tulajdonképpen megfelelnek a szakirodalmi összefoglalóban bemutatott régi típusú önkéntesek csoportjával. Önkéntesnek való jelentkezésüket az előző csoporthoz hasonlóan még mindig a csoporthoz tartozás vágya határozza meg, ám velük ellentétben az önkéntesség fontos része az identitásuknak, ezen kívül korábbi tapasztalataik miatt pontosan tudják, hogy mire számíthatnak az önkéntesség során, s mit várnak el tőlük, mint önkéntestől.

„Én '92 óta, tehát gyerekkorom óta cserkészkedem, és a gyerekkel való foglalkozást talán életstílusnak, vagy bárminek [nevezhetjük], de '99 óta vagyok különbözőféle szinten, meg szerepben önkéntes vezető."

„Ez egyrészt egy családi hagyomány volt. A nővérem is megcsinálta ezt az évet. Később az öcsém is megcsinálta ezt az évet. Nyilván evidenciaként kezeltük a családban, hogy a felnőtt élet része, hogy az ember önkénteskedni megy."

Miért fontos a munkanélküliség csökkentése szempontjából a pályakezdők önkéntesség elkezdésében játszott aktivitásuk szerinti csoportosítása – tehetjük fel a kérdést. Nos azért, mert, ha megfigyeljük, mely csoport(ok)nál merül fel az önkéntesség munkaerőpiaci elhelyezkedésének aspektusa, akkor azt tapasztalhatjuk, hogy szinte kizárólag a tudatos döntéshozóknál. Viszont, ahogy korábban bemutattuk, pont ezt a társadalmi ÉS öncélú önkéntességet sok esetben nem fogadja el önkéntességként a környezet. Ha tehát fel szeretnénk hívni a fiatalok figyelmét az önkéntesség ezen pozitív hatására, akkor egyrészt el kell görgetni a gátakat a tudatos döntéshozók önkéntessége elől, másrészt érdemes elterjeszteni, tudatosítani az önkéntesség elhelyezkedésre gyakorolt pozitív hatásait. Ehhez alaposabban ismerni kell a tényezőket, amelyek befolyásolják a fiatalokat az önkéntességről való döntéseiknél. Ezeket mutatjuk be a következőkben.

2.5.2.2. Szempontok az önkéntességről való döntésben

„Nagyon sokat töprengtem ezen. Mi a jó döntés. Azóta foglalkoztat. Hat-hét éve…, hogy vajon érdemes-e ebbe [önkéntességbe] belevágni."

Ahogy a fenti idézet is mutatja az önkéntességről való döntés sokszor nem is olyan könnyű, mint ahogy azt elsőre gondolnánk. Sokan megtorpannak ugyanis már a döntés kapujában, s fontolóra sem veszik az önkéntesség lehetőségét. Ennek okát a kutatásaink alapján két okban látjuk. Egyrészt, ahogy a nem-önkéntes fókuszcsoport-résztvevők kiemelték, a legtöbben nem is tudnak arról, hogy önkéntesként is kipróbálhatják magukat, főleg nem arról, hogy ez mennyiben támogathatja a későbbi elhelyezkedésüket:

„Én például nem is tudom, hogy hol lehet úgy konkrétan önkéntes melót vállalni,...annyira nem is láttam, hogy akkor hogyan lehet menni segíteni."

„Nincs a fiatalok tudatában, hogy milyen sok helyre el tudnának így menni."

Ehhez valószínűleg az is hozzájárul, hogy, ahogy néhányan a fókuszcsoportos beszélgetéseken kiemelték, többnyire a pályakezdőknek kell utánajárniuk az önkéntes lehetőségeknek, s kevésbé a szervezetek hirdetik meg a lehetőségeket:

„…az önkéntesség az vagy barátokon keresztül jön, vagy te keresed meg, de mindenféleképpen egy aktivitást vár el attól, aki önkéntes."

„…hogyha valaki nem úgy indul neki, hogy na már most aztán én segíteni akarok, mert önkéntes akarok lenni, és keresek valamit, akkor úgy, tehát csak úgy nem lehet ráakadni, hogy akkor hú látsz valami plakátot."

De problémát jelenthet a másik oldal is, ha túl nagy a választék az önkéntes lehetőségek közül, s a pályakezdők tisztában vannak azzal, hogy szinte bármilyen területen felajánlhatják a munkájukat. A nagy választékkal és szabadsággal ugyanis sokan nem tudnak mit kezdeni:

„…nagyon nehéz ezt elmondani, hogy hát „gyere! Azt csinálsz, amit akarsz!", „De rajtad múlik csak!" és neked most egy akkora nagy lehetőség zúdult rá, ami még sehol máshol. És bemegyünk a rendbontás kategóriába. Tehát, hogy ő még ilyet nem is hallott az életében, hogy ő azt csinál, amit akar, és amit szeretne csinálni. És akkor nagyon nehéz elérni azt, hogy valaki tényleg eljöjjön, és akkor bátran valósítsa meg magát."

Ezekre a nehézségekre megoldás lehet, ha az önkénteseket fogadó szervezetek jobban nyitnak a fiatalok felé, s széles körben tudatják velük a lehetőségeiket azokon a helyeken, ahol a pályakezdők nagy százaléka fordul meg. Ilyen lehetnek, például a felsőoktatási intézmények karrierirodái, amelyek az állás- és szakmai gyakorlat-hirdetések mellett az önkéntes lehetőségekről is hírt adnak, ahogy az láthattuk a nemzetközi, benchmark-összesítésünkben is. Még hozzá teszik ezt úgy, hogy pontosan meghatározzák, miket várnak el tőlük, s ezek milyen előnyöket jelentenek az önkénteseknek.

Azoknak azonban, akiknek megfordul a fejükben az önkéntesség lehetőség, a következő szempontok merülnek fel:

2.5.2.2.1. Támogató erőforrások (anyagi, időbeli és társadalmi szempontok)

Fókuszcsoportos beszélgetéseink alapján úgy látjuk, hogy nem mindenki és nem minden élethelyzetben „engedheti meg magának az önkéntességet". Ahogy az egyik interjúalanyunk fogalmazott, az önkéntesség bizonyos esetekben „luxus". Többnyire fontos ugyanis

bizonyos alapfeltételek megléte ahhoz, hogy valaki önkéntes munkát vállaljon. Ilyen feltételek az anyagi, időbeli és társadalmi támogatások.

„Hát igen, ezt az önkéntességet úgymond másodállásban lehet végezni, tehát először kell valami főállás, amiből megél az ember, és utána mellette lehet önkénteskedni. Amire nem biztos, hogy van ideje."

„…egy annyira rossz helyzetben vagyunk most, … tényleg amikor percekig kell állnod a boltban, és azon gondolkodni, hogy most melyik sajtot vegyed, meg melyik az olcsóbb...Akkor ilyenkor teljesen átértékelődik szerintem, hogy önkéntesség vagy nem. Most én is azt gondolom, hogy nem megyek el úgy önkéntesnek, mert az jó dolog, hanem inkább keresek sajnos, most egy olyan munkát, ami nagyon rossz, de igen, meg tudom venni a tejet meg a kenyeret a boltban."

Mivel az önkéntes munkáért nem jár anyagi ellenszolgáltatás, viszont jelentős időt igényel a fiatalok idejéből, akkor tudnak az önkéntes munka mellett dönteni, ha van valamilyen más forrásuk, ahonnan a megélhetésüket biztosítani tudják. Az időráfordításból pedig az is következik, hogy vannak olyan élethelyzetek, amikor szintén nem fér bele az önkéntesség az életükbe, vagy jelentősen leszűkül az önkéntes-lehetőségek tárháza az időráfordításnak megfelelően:

„Hívnak, hogy van ilyen munkakör. Mondom, nem, mert az havonta nyolc óra munka lenne, annyi nem fér bele. És akkor mondják, hogy évente húsz óra munka, és az már belefér. Ezt megcsinálom."

Hogy pontosan, mely élethelyzetek zárják ki az önkéntes munkavégzést, azonban gyakran volt vita tárgya a fókuszcsoportokon:

„A pályakezdés, az nem pont az az időszak, amikor az ember az önkénteskedést el tudja vállalni. Ilyenkor az ember a legérzékenyebb életszakasz. Ott első sorban saját magával kell foglalkoznia. Amikor még fiatal, akkor még megteheti. És ha van már egzisztencia, akkor már megteheti."

Ugyanakkor más:

„ő is maradt itt önkéntesnek és ö is végig napközben sokat segít,…, nincsen munkahelye, kilátásban sincs neki, a tehetetlenség helyett hasznos időtöltés."

„Igen, ilyen fiatalok. Az idősebbeknek általában 30 fölött ott a család is, akikkel foglalkoznak, és akkor nem biztos, hogy arra van energiájuk, idejük, hogy önkéntesek legyenek, amikor még mondjuk kicsi a gyerek. Szóval nekem egy fiatal jut eszembe [az önkéntesről].”

Hasonlóképp befolyásolja a pályakezdők döntését az is, hogy hogyan ítéli meg a környezetük (család, barátok, élettárs) az önkéntességet.

„Az ő fejükben szerintem nem áll össze, hanem az, hogy ingyen. Meg hát igen az, hogy nyilván szülői szempontból nézik a dolgokat. Meg van egy másik ismerősöm, aki pedig hát a barátnőm anyukája, aki nagyon anyagias, hogy „talán csak nem fogsz dolgozni azért, hogy nem kapsz pénzt”, az meg a másik véglet, hogy ő meg annyira le van ragadva így az anyagi dolgok terén...Ez az egyik, ami miatt így ellenezhetik. Kizárólag az, hogy ingyenmunka, az anyuék meg szerintem inkább azért, mert így engem féltenek.”

A környezet, tehát nem csak ösztönözheti a pályakezdőket az önkénteskedésre, ahogy azt egy korábbi alpontnál leírtuk, de meg is gátolhatja abban.

2.5.2.2.2. Félelem, bizonytalanság képességeikben, készségeikben

További befolyásoló tényező az is, hogy vajon készen állnak-e általában az önkénteskedésre. Az önkénteskedés ugyanis egyfajta bátorságot, nyitottságot igényel a fiataloktól ismeretlen közegbe, sokszor vadidegenek közé való belépésre.

„Például a saját húgomon tapasztalom, hogy én mondom neki, menj el, és csináljál [önkéntes munkát], és ő nem, nem, őneki itt van a kis biztonságos világa és ebből ki kéne lépnie ahhoz, hogy el tudja kezdeni ezt a világlátást, vagy mit.”

Nagyon kreatív volt az egyik fókuszcsoport-résztvevő megoldása erre a problémára, aki a következőt találta ki a barátnőjével:

„És akkor hosszas huzavona után végül is abban maradtunk, hogy hát akkor legyen az, hogy így ketten menjünk mindenhova, mert azért egy picit féltünk is attól, hogy akkor most hova kerülünk meg idegenek közé satöbbi.”

Ezt a megoldást akár az önkénteseket foglalkoztató szervezetek is promótálhatják, ha arra bátorítják/jutalmazzák a már meglévő önkénteseiket, hogy hozzák magukkal egy-egy ismerősüket, támogatják a páros önkénteskedést, vagy esetleg az önkéntességet „viszik be”

ízelítő gyanánt a fiatalok közegébe, így a pályakezdők számukra biztonságos környezetben ismerkednek meg először az önkéntességgel.

Az önkéntességre való általános felkészültség szükségességéből pedig arra következtethetünk, hogy vannak bizonyos tulajdonságok (pl. nyitottság, bizonyos fokú közvetlenség), amelyekkel egy önkéntesnek rendelkeznie kell ahhoz, hogy önkéntes munkát tudjon végezni.

Kutatásunk alapján azt is megállapíthattuk, hogy a pályakezdők nem csak azt fontolják meg, hogy általában készen állnak-e az önkéntességre, hanem hogy megvannak-e a szükséges képességeik és készségeik egy bizonyos kiválasztott önkéntes munka felelősségteljes ellátására, ahogy arról az alábbi idézetek tanúbizonyságot tesznek:

„Akkor még nem éreztem elég erősnek lelkileg hozzá magam, hogy tudjak segíteni."

„Én például tudom magamról, hogy nem pont ilyen egészségügyi dolgozóként biztos, hogy akármennyire, én elájulok. Behatárol...Pedig nagyon szívesen, mert megtenném."

Ez a szempont pedig az önkénteseket foglalkoztató szervezetek számára lehet felhívás, hogy fontos kiválasztási kritériumokat meghatározni az önkéntesek felvételénél ahhoz, hogy megfelelő minőségben, hatékonyan lássák el az adott munkát.

2.5.2.2.3. Az önkéntesség jutalma

„…hát elvállalom [az önkéntes munkát], mert kell az ajánlás meg a referencia, az ismeretség jó lesz."

„…amikor én elkezdtem [az önkéntességet], én teljesen unalomból kezdtem el. Tehát úgy unalomból, hogy én ne unatkozzak, mert én nem szeretem azt a szót, és, hogy hasznosan töltsem el az időmet. Különböző, mit tudom én, tevékenységekkel töltsem az időmet."

Ahogy a tudatos döntéshozóknál is utaltunk rá, nem mindegy, hogy milyen „ellenszolgáltatást" kap az önkéntes a munkája jutalmául, s hogy mi a fontos az adott életszakaszban a fiatalnak. Ha valakinek, például, pénzbeli jutalomra van szüksége, akkor kevésbé fogja az önkéntes világot vonzónak találni. Fontos azonban, hogy még az önkéntesnek jelentkezők esetében is tisztában legyünk az elvárásaikkal, amely alapján eldöntötték, hogy önkéntes munkát fognak végezni, mert ez nagyban meghatározza, hogy milyen lelkesedéssel és mennyi ideig folytatják az önkéntes munkát, ahogy azt majd a későbbiekben látni fogjuk.

Mindezek alapján megállapíthatjuk, hogy a pályakezdő önkénteseket négy csoportba sorolhatjuk aszerint, hogy mennyire volt aktív szerepük az önkénteskedésük elkezdésében (tudatos önkénteskedők, szervezeti megkeresésre jelentkezők, modellkövetők és önkéntességbe szocializálódóak). A tudatos önkénteskedők általában valamilyen elvárással vannak az önkéntes munka felé, a segítés, önkéntes munkavégzés mellett lényeges számukra az is, hogy számukra milyen pozitív következményei lesznek az önkéntes munkának, amelyet sok esetben a munka világában szeretnének kamatoztatni. Ebből kifolyólag ők azok, akik a leginkább tisztában vannak az önkénteskedés álláskeresésre való pozitív hatásáról. Ugyanakkor környezetük gyakran „nem nézi jó szemmel", hogy a társadalmi haszon mellett nekik is előnyük származik az önkéntességből. Feltételezésünk szerint a szervezeti megkeresésre jelentkezők és a modellkövetők rendelkeznek a legkevesebb információval az önkéntesség mibenlétéről, s az elhelyezkedésükre gyakorolt hatásáról, ezért mindenképpen lényeges ezen fiatalok tudatosságának növelése, több információval való ellátása. Az önkéntesség elkezdésén sokan el sem gondolkodnak, mert vagy nem is tudnak erről a világról (itt emeltük ki a karrierközpontok és az önkénteseket fogadó szervezetek kommunikációjának a szerepét), vagy nem tudnak kiigazodni a sok lehetőség között. Az önkéntesség elkezdésében további döntési szempont, hogy megvan-e a szükséges támogató feltételek hozzá (anyagi, időbeli és társadalmi), általában véve rendelkeznek-e az önkéntességhez szükséges kvalitásokkal (nyitottság, magabiztosság az újdonsággal kapcsolatban) vagy kínálnak-e kreatív megoldásokat ezek leküzdésére, s megvannak-e az önkéntes munkához szükséges specifikus képességeik és készségeik. Végül pedig sok esetben az is lényeges döntési szempont, hogy a pályakezdők az önkéntességnek milyen következményeit azonosítják be a maguk számára.

Kutatásunkban nem tértünk ki rá, de lényeges további kutatási kérdés, hogy adott döntési szempont lényegesebb-e bizonyos önkéntes típusra, vagy mindegyik önkéntes számára megfontolási szempontok az előbb felsorolt pontok. Eredményeink alapján ugyanis úgy tűnik, hogy a társadalmi alapfeltételek valószínűleg kevésbé lényeges döntési szempontok az önkéntességbe beleszülető, -szocializálódóak számára, hiszen eleve adott számukra a környezetük támogatása, hasonlóképp kevésbé lehet megfontolási szempont az önkéntesség egyéni haszna, hiszen a másokon való segítés az identitásuk része. Mindezek a hipotézisek azonban még bizonyításra várnak.

2.5.3. Döntés az önkéntesség folytatásáról

Az előzőekben arra tértünk ki, hogy milyen szempontokat fontolnak meg a pályakezdők, amikor önkéntesnek jelentkeznek. Ahhoz azonban, hogy élvezni tudják az önkéntesség karrierjükre gyakorolt pozitív hatásait, szükséges, hogy „elegendő" ideig végezzék az önkéntes munkát, ahhoz hogy ezek az előnyök meg is jelenhessenek. Éppen ezért fontos azt is megvizsgálnunk, hogy milyen szempontok játszanak szerepet abban, hogy az önkéntesek, ha már elkezdték, folytassák az önkéntes pályafutásukat, és hosszabb ideig végezzenek önkéntes munkát. Ebben a fejezetben ezeket a szempontokat fogjuk részletezni.

Elméletileg az önkéntesség megszakítása mellett dönthet maga az önkéntes vagy az önkéntest foglalkoztató szervezet. Ez utóbbi lehetőségre azonban szinte alig tértek ki a fókuszcsoport-résztvevők, szinte kizárólag az önkéntes döntési szempontjairól beszéltek, a szervezetek döntési lehetősége csak az alábbi formában jelent meg:

„Mindenkivel aláíratunk egy önkéntes szerződést, ez egy ilyen teljesen hivatalosat, amin van, aki csodálkozott, hogy igen, akkor most az anyja neve kell, most a személyi igazolvány szám, és a szerződés akkor megszűnik, ha rosszul végzed a munkád, vagy ha meghalsz esetleg."

A kutatás résztvevői között többször vita tárgya volt, hogy el lehet-e küldeni az önkéntest, felelősségre vonható-e az önkéntes, ha nem megfelelően végzi a munkáját. Vizsgálataink arra engednek következtetni, hogy a szervezetek ritkán élnek ezzel a lehetőséggel, így az önkéntesség folytatásáról való döntés szinte kizárólag az önkéntesek kezében van.

Ugyanakkor érdekes, hogy, lehet, hogy a szervezetek maguk nem értékelik az önkéntesek teljesítményét, vagy annak nincs következménye az önkéntes státuszára, de, kutatásaink alapján úgy tűnik, megteszik ezt a szervezetek helyett maguk az önkéntesek. Az önkéntesség folytatásánál ugyanis az egyik legfontosabb szempont a fiatalok számára, hogy mennyire érezték hasznosnak, hatékonynak a munkájukat.

2.5.3.1. Az önkéntesség haszna

Fókuszcsoportos beszélgetéseink alapján arra a megállapításra juthatunk, hogy az önkéntesek számára az egyik legfontosabb tényező az önkéntesség folytatásáról való döntésben, hogy mennyire érezték hasznosnak magukat. Az alábbi idézetekből is jól látszik, hogy akik sikerként könyvelik el a munkájukat, azok többnyire hatalmas lendülettel, tűzzel vetik bele magukat a következő munkába, míg, akik értelmetlennek ítélik a befektetett

energiát vagy nem elégedettek az eredményekkel, azok gyakran frusztrációról számolnak be, s az esetek többségében meg is szakítják az önkénteskedésüket.

„Mikor csupa lelkesedésből elmentem, tök haszontalan voltam...vitt a szívem, de igazából nem voltam túl nagy hasznukra az ottaniaknak, mert nem tudtam pontosan mit kell mondani."

„Meg nem volt lehetőség semmilyen mozgásra, hogy akkor most hazamegyünk, beszélünk erről, vagy együtt elmegyünk valahova és teszünk valamit. Hanem minket oda kiültettek , ne szólaljunk meg, mert...nem tudom, mert, hogy nem csinálhatjuk, meg azt se...És abszolút nem éreztem azt, hogy én most valamit teszek… De engem ez így nagyon letört igazából."

„Sikerült a rendezvény, elég jól sikerült, több ezren fordultak meg az egy nap alatt a suliban..Iszonyatosan jó érzés volt."

„Hát ezt, meg az érzést, hogy jót tettél mással, meg másoknak...lehet érezni azt, érzi az ember, hogy hasznos volt…(ezért folytatja)"

2.5.3.2. Élmény

Egyértelműen a leggyakoribb szó, amit a fókuszcsoport résztvevői a leggyakrabban emlegettek a fókuszcsoport során az „élmény" volt:

„Olyan élmények, ami még soha azelőtt nem ért. Nagyon koncentrált volt, meg izgalmas. Azóta is ezt szeretném folytatni."

„Előveszem azt a naplót, amit, általában nem vezetek naplót, amit ott írtam, és az nekem nagyon sokat ad, és ott fogant meg bennem, hogy minél több fiatalt, aki utánam jön, egy ilyen programban részt kell, hogy vegyen, kapjanak ők is valami olyat, amiről meg sem tudják fogalmazni abban a pillanatban, évek múlva talán, hogy ott kap egy élményt"

„az önkéntes az addig csinálja, ameddig lelkesedik iránta, és ameddig, lehet ezt önzőségnek mondani, hogy ameddig ő is kap belőle valamit, akár szakmailag, akár érzelmileg, élményszintjén"

Ahogy a fenti idézetek is mutatják, az önkéntesek rájönnek arra, hogy az önkéntesség során nem csak ők adnak másoknak, hanem ők is kapnak valamit. Méghozzá egy nagyon intenzív élményt, amely elmondásaik szerint szinte „egyenes ágon vezetett" önkéntes státuszuk meghosszabbításához. Az élmény keresése olyannyira meghatározóvá válik a számukra,

hogy ha elmarad az élménnyel járó pozitív érzés, az egyéni haszon, akkor inkább abbahagyják az önkéntes munkát. Erre erősít rá még jobban a következő „vallomás” is:

„…így nem akarnak áltatni, ebből úgy se lesz semmi, és hogy mi azért vagyunk itt, hogy ne kelljen fizetni nekünk, mert, hogy így próbálják a munkaerőt megspórolni...szép lassan ez így nekem is így elkezdett így lefelé menni.”

Az idézetekből az is kiderül, hogy a hatalmas élmény, amit az önkéntes munka során átéltek meglepetésként éri az önkénteseket, nem számítottak ekkora örömre. Mivel úgy tűnik, hogy az önkéntesség során megtapasztalt élmény nagysága egyértelműen meghatározza, hogy a fiatalok folytatják-e az önkéntes munkát, vagy nem, s amikor elkezdik a munkát, egyáltalán nem számítanak arra, hogy ők is ilyen sokat fognak kapni az önkéntességtől. Arra bátorítjuk az önkénteseket foglalkoztató szervezeteket, hogy önkénteseknek szóló hirdetéseikben jobban domborítsák ki az önkéntes munkának ezt a pozitív oldalát.

2.5.3.3. Önkéntes identitás

A folytatásról szóló döntésben egy másik meghatározó szempont a frissdiplomások számára, hogy mennyire alakul ki önkéntes identitásuk a munkájuk során. Az idézetek alapján arra a következtetésre jutottunk, hogy akinek a személyiségének a részévé válik az önkéntesség, önmagát önkéntesnek aposztrofálja, az – amennyiben a körülmények lehetővé teszik – egész életében folytatni szeretné az önkéntes munkát:

„…helyet találtam a saját életemben, a saját világomban...Az én történetem nem tudott befejeződni, mert egy olyan változás kezdődött az életemben, ami hozta magával az összes többi önkéntes…munkát. én úgy gondolom, hogy csak ezzel a végtelenített önkéntes munkával érzem úgy, hogy életem teljes. A helyemen vagyok.”

Az önkéntes identitás két forrásból alakulhat ki:

- ha a pályakezdő önmagát az önkéntesek egy csoportjához, a közösséghez tartozónak tartja, illetve,
- ha a külső környezete megerősíti őt ebben.

Ahogy már többször kitértünk rá, a fiatalok ebben az életszakaszban még mindig a közösséghez tartozás élményét keresik, ezért, ha az önkéntességben megtalálják ennek a módját, akkor az jelentős „marasztalóerőt” gyakorol rájuk az önkéntesség folytatására. Az

önkéntes munka révén belépnek egy csoportba, valahova tartozónak érezhetik magukat, s az együtt átélt élmények, a kialakuló bajtársiasság összekovácsolja őket:

„Térdig gázoltunk a papbácsi kertjében, tehát hogy ezek így ilyen jó közösségi élmények voltak. Az az 50 ember, vagy mit tudom én, 30, akkor az a mai napig így megismeri egymást, tehát nem tartjuk a kapcsolatot így a szó szoros értelmében, de mondjuk tőlünk a Pázmányról volt még 2 srác, ikersrác, de a mai napig így amikor így látjuk egymást, akkor így jóban vagyunk, meg köszönünk. És ez így onnan jön ez az ilyen ismeretség, hogy mi ott ecetfát irtottunk együtt. És ez így jó élmény."

Még erősebb az önkéntesekhez tartozás érzése, ha ezt a külső környezet is megerősíti, s így még jobban elhatárolódik egymástól az önkéntesek világa a nem önkéntesekétől. Éppen ezért nagyon fontos, hogy az önkéntesek pozitív visszajelzést kapjanak azoktól, akikért az önkéntes munkát végzik:

„…az úgy egy másik kérdés így szembesülni vele, hogy micsoda egy őrültnek néztek minket a helyiek, hogy idejövünk, és ingyen csináljuk azt, amit ők nem."

„hogy beleöltünk egy projekt megvalósításába heti 30 órát 2 éven keresztül, viszont nekem az, hogy utána a gyerek odajött megköszönni, hogy ez egy zseniális tábor volt, és hogy ő kezet foghatott egy miniszterrel és énekelt neki a Szabó Balázs, ez neki hatalmas élmény volt, akkor engem nem érdekel a nem elfecsérelt, az előtte ledolgozott 30 óra"

A családjuk, a barátaik, élettársaik elfogadják az önkéntességüket (habár azt is meg kell jegyeznünk, hogy a környezet túlzott ellenállása, elhatárolódása az önkéntesektől, a meg nem értettség, kvázi titkos világ kialakulása is egyfajta ösztönzést jelenthet az önkéntes-lét megerősítéséhez.)

„…a családomnak se nagyon tetszett ez a dolog. Tehát, hogy a barátom is meg a szüleim is így mindig kérdezgették, hogy így: de hát ez most miért jó?, és te most úgy dolgozol másnak, hogy nem kapsz pénzt?...a barátom kérdezte, hogy „na ugye nem éri meg, és látod, és csak így rabolja az idődet"...és nem tudom."

„Én élvezem, meg a környezeten is támogat ebben, szóval ők is azt látják, hogy ennek még mindig több értelme van, mint a négy fal között ülni és töprengeni azért, hogy most ez mér így ez mért nem úgy."

Mindezek alapján azt javasoljuk az önkénteseket váró szervezeteknek, hogy minél több közösségi programmal fűszerezzék az önkéntesek munkáját, vonják be őket a szervezet életébe, igyekezzenek pozitív visszajelzést adni az önkéntesek munkájáról az önkéntes

elnevezést hangsúlyozva. Arra is érdemes odafigyelni, hogy az önkéntes minél hamarabb elkönyvelhessen gyors, apró sikereket, amelyek megerősítik státuszában.

2.5.3.4. Elvárások, élethelyzet- az önkéntesség elkezdésével megegyező szempontok

Természetesen, az önkéntesség folytatásáról való döntésnél is előfordultak olyan szempontok, amelyekkel már az önkéntesség elkezdésénél is lényegesek voltak. Ilyen döntési szempont a kezdeti elvárások megvalósulásának vizsgálata, valamint az aktuális élethelyzetük támogatása.

„…hát a szervezetből most kiléptem,…Hát az egyetemmel nem volt összeegyeztethető a dolog, úgyhogy inkább úgy döntöttem, hogy inkább kilépek. De egyébként tetszett az is, csak együtt nem megy."

„…mélyebben szeretne segíteni. És akkor ez a szervezet, ez nem adta meg ezt a lehetőséget."

2.5.3.5. A hosszú távú önkéntesség következményei az önkéntes elhelyezkedésére, az önkéntes-alkoholizmus

Az eddigiek során azt hangsúlyoztuk, hogyan lehet pályakezdő önkénteseket megtartani, elkötelezetté tenni az önkéntesség során, hogy élvezni tudja az önkéntes munka „áldásait" a munkaerőpiacon. Elemzésünk végén azonban fel kell tennünk a kissé provokatív kérdést: az önkéntesség vajon minden esetben pozitív, elősegíti-e a munkanélküliség csökkentését? Lássunk néhány véleményt!:

„…ez egy kicsit hátrány, hogy ezért így jobban belelovaltam magam és csináltam meg tökre tetszett meg élveztem, és akkor az, hogy rendes, mondjuk, napi nyolc órás munkát keressek az meg se fordult a fejemben."

„Negatívum, hogy nagyon el vagyok foglalva ezekkel a dolgokkal. Az álláskeresés helyett. Olyasmiket csinálok, amiket szeretek, látom is az eredményét, csak jobban kéne ráérni az interjúkra. Lehet lógni."

„Én azt gondolom, hogy aki önkéntes az nem akar egész életében az maradni, hanem ez egy olyan rövid szakasz az emberek életében, amit tapasztalatszerzésre használnak vagy önmaguk megismerésére szerintem nagyon sokan, vagy egyszerűen utazásra, nyelvtanulásra vagy lehetőségként használják ezt a státuszt."

Ahogy ezekből a tapasztalatokból is látszik, néhányan, megérezve az önkéntesség örömét, újra és újra át szeretnék élni ezt az élményt, ezért akár az életükre gyakorolt negatív

hatásokkal sem törődve is folytatják az önkénteskedést, kvázi „önkéntes-alkoholistává válnak”, szenvedélyükké válik az önkéntesség. Nem veszik, vagy nem akarják észrevenni, hogy „feláldozzák” a magánéletüket, hogy nincs meg az a támogató háttér, amelyet az önkéntesség egy fontos kritériumaként emlegettünk. Különösen ki vannak téve ennek a „veszélynek” azok a fiatalok, akik személyiségükből adódóan nehezen mondanak nemet:

„Nekem van egy ismerősöm, akinek már tényleg kényszer az önkéntesség, és mivel nem akar megbántani senkit, ez egy beteg gyerekekkel foglalkozó alapítvány, és inkább csinálja, tehát neki tényleg nem férne bele az életébe, hogy csinálja, de csinálja.”

„És ráadásul ez a munkahely is olyan, hogy folyamatosan túlórázom, mellette még egy másik iskola. Egy iskola, ahol még csinálok egy képzést és amellett még két önkéntes hely...”

Illetve, akik „alibi-tevékenységként” használják önkéntességüket valamilyen probléma elkendőzésére. Ilyen probléma lehet, ha az önkéntesség által szerzik meg a kiegyensúlyozottságukhoz szükséges szeretetet, vagy kerülik el az álláskeresési piaci sikertelenséggel való szembenézést, mint ahogy azt fentebb láthattuk. Éppen ezért fontosnak tartjuk, hogy az önkéntesek toborzásával foglalkozó szervezetek önkéntesség előnyei mellett azok hátrányaira, veszélyeire is hívják fel a figyelmet, s különösen a karrierközpontok esetén figyeljenek oda a túlzásba vitt önkéntesség jeleire, hogy még időben meg tudják előzni a problémát.

Összefoglalásként megállapíthatjuk, hogy az önkéntesség folytatásáról való döntés az esetek nagy részében az önkéntes kezében van, aki számára – egyfajta önteljesítmény-értékelést végezve – a legfontosabb mérlegelési szempont, hogy hasznosnak érzi-e a munkáját, megérte-e a befektetett energia, azaz valóban segíteni tudott-e. Mások haszna mellett azonban az egyéni haszna is fontos a számára, ezért a döntéskor általában azt is megfontolják, hogy élményt jelentett-e, s ha igen, mekkorát nekik az önkéntesség. Ez a két szempont tulajdonképpen kulcskritérium az önkéntesség folytatására. További fontos szempont az előző fejezetben is bemutatott aktuális élethelyzet és kezdeti elvárások. „Előjelétől” függően támogató vagy hátráltató tényezőt jelenthet az önkéntes identitás kialakulásának a mértéke, mennyire érzi magát az önkéntesekhez tartozónak, s a külső környezete mennyire erősíti meg ebben a hitében. Mindezek a tényezők, tehát mind szerepet játszanak abban, hogy az önkéntes vonzónak találja a munkája folytatását, s ez által kiélvezhesse az önkéntesség munkaerőpiaci elhelyezkedésére gyakorolt pozitív hatását. Ugyanakkor előfordulhat, hogy az önkéntesség nem elősegíti, hanem inkább hátráltatja a pályakezdők előrehaladását, hiszen kitűnő érvként szolgálhat a külső környezet számára,

miért nincs ideje állást keresni, illetve megnyugtathatja a saját lelkiismeretét, hiszen, tulajdonképpen dolgozik, hasznos tagja a társadalomnak, ha nem is teremti meg ez által a saját létfenntartásához szükséges anyagiakat. Ezért is hangsúlyoztuk az előbbiekben az önkéntes-alkoholizmus korai felismerésének fontosságát.

A kezdetről és a folytatásról szóló döntésben szerepet játszó tényezők bemutatásának a végén még egy érdekes összefüggésre szeretnénk felhívni a figyelmet. Nevezetesen, hogy elemzésünk elején megállapítottuk, a fiatalok többsége szinte elítéli azokat, akik nem a segíteni akarás vágya miatt, hanem saját, egyéni érdekeikért végeznek önkéntes munkát. Ugyanakkor, ha megfigyeljük az önkéntesség folytatásáról szóló döntés szempontjait, „túlsúlyba kerülnek" az egyéni hasznosságot előtérbe helyező tényezők: így az önkéntesség során szerzett élmény, az önkéntesek csoportjához való tartozás. Ez alapján úgy tűnik, hogy elfogadott, ha az önkéntesnek végül egyéni haszna is származik az önkéntes munkájába, de ne e miatt kezdjen el másokon segíteni. Az is elképzelhető azonban, hogy álszentnek tartják, ha valaki önként felajánlja másoknak a segítségét, de ezzel a saját céljait szeretné megvalósítani. A kérdés fontossága miatt mindenképpen javasoljuk, továbbkutatni ezt a kérdést, hogy a társadalom megítélése szempontjából ki tekinthető önkéntesnek, s hogyan, mennyiben változik ez akár az életkor, akár a tapasztalatok hatására. Mindenesetre, az önkénteseket toborzó szervezeteknek mindenképpen érdemes az önkéntesség specifikus előnyeit hangsúlyozni, s az elhelyezkedésre gyakorolt kedvező hatásait kiemelni, míg az önkénteseket foglalkoztató szervezeteknek inkább a közösségi élmény kialakítására szükséges jobban kiemelniük.

2.5.4. Személyes fejlődés az önkéntesség hatására

Kutatásunk alapfeltevése, hogy az önkéntesség támogatja a munkanélküliség csökkentését, mert az így szerzett élet és munkatapasztalatok révén a pályakezdők vonzóbbá válnak a munkaerőpiacon. Ennek mentén merül fel a kérdés, de miért is lesz vonzóbb az önkéntes pályakezdő, és valóban így van-e? A kérdés első részének megválaszolását kíséreljük meg ezen alfejezet során, míg a kérdés második felének megválaszolását az álláskereséshez kapcsolódó tapasztalatokat részletező alfejezetben tárgyaljuk. Kiindulópontot jelenthetnek az egyik fókuszcsoportos beszélgetés során elhangzottak: „*fontos még, hogy nem csak segítünk, hanem magunk is fejlődünk általa*". Következésképpen az önkéntes pályakezdő vonzóbbá válását az egyén fejlődésének is tulajdonítjuk, és arra keressük a választ, hogy: Mennyiben változnak az egyén készségei és a személyisége az önkéntesség hatására? Jelen

fejezetben arra törekszünk, hogy azon készségeket és személyiségjellemzőket tárjuk fel, amelyek az önkéntes tapasztalatok révén megváltoztak – kialakultak, megerősödtek.

2.5.4.1. Készségek fejlődése az önkéntesség hatására

Első lépésben a készségek szintjén történő változásokat tárgyaljuk, azokat részesítve előnyben, amelyek szorosan kapcsolódnak az álláskereséshez, munkavégzéshez, és amelyeket a megkérdezettek az önkéntes tapasztalataikkal társítanak: „*Volt egy csomó olyan, ami gyakorlati készség, ami ilyen szempontból az oktatásban nem fejlődik ki, mert nem tanulja meg az ember, de itt lehetőség van arra, hogy gyakorolja valaki.”*

A megkérdezettek beszámoltak általánosan kívánatosnak tartott készségek fejlesztéséről, mint például együttműködés, kommunikációs készség, valamint külön figyelmet fordítottak azokra, amelyek a későbbi munkavégzésre vagy szakmára készítik fel őket.

2.5.4.1.1. Kívánatos készségek fejlesztése

A kutatás során megkérdezettek egyetértettek abban, hogy „*az önkéntesség az tényleg ilyen kompetencia fejlesztő …, amit az irodában azért nehezen érünk el. Tehát itt hideget, meleget tapasztal az ember.*” Az interjúalanyok leggyakrabban olyan készségek fejlesztéséről számoltak be, amelyek általában kívánatosak a későbbi munkavállalás során: együttműködés, problémamegoldás, kommunikációs készség, kezdeményezőkészség és vezetés.

Az egyik leggyakrabban említett változási terület a kommunikációs készségben való fejlődés volt, amelynek különböző aspektusait emelték ki:

„És abban már segített például, hogy azalatt a pár hét alatt így megtanultam egy csomóféle emberrel beszélni. Tehát amikor odajön egy kéz és láb nélküli ember és információt kér, akkor nem szabad meghökkenni. Mert nyilván ő is ugyanúgy tudni akarja, mint a másik ember.”

„…megtanulj udvariasan kommunikálni nagyon különböző emberekkel.”

„…egy mérnök hiába nagyon jó szakember, nem tudja eladni magát. És ugye nekem már akkoriban is volt egy kis önkéntes tapasztalatom, és talán ennek köszönhető, hogy én bizony el tudom adni magam.”

A megkérdezettek kiemelten kezelik a kommunikáció célcsoportját: megtanultak diverz csoportokkal hatékonyan kommunikálni, valamint a munkaadók nyelvét is elsajátítják.

Továbbá nagyobb hangsúlyt és figyelmet kap a különböző kommunikációs csatornák használata is.

„…metakommunikáció is eléggé tud fejlődni vagy nem tudom. Tehát, hogy abból is egyre könnyebben levágom, hogy a másik mit szeretne meg ő is, hogy én mit szeretnék. Meg, hogy megtanulunk alkalmazkodni, meg jobban bánni az emberekkel.”

A kommunikációs készség fejlődése révén megnő az alkalmazkodó készség, az empátia, egymásra figyelés igénye és készsége is.

„*Hibákból tanulni. Meg az alkalmazkodó képesség szerintem. Ugye általában a rendezvényszervezés az csapatmunka, azt igényli, és az, hogy alkalmazkodni tudjunk, az igencsak elkel majd a szakmai életben a jövőben, mind pedig család, akármi, barátok*.”

„*Azt vettem észre milyen fontos ilyen helyzetekben, hogy odategyem a figyelmemet. Éljük a rohanó életünket. Mindenféle ingerek érnek folyamatosan. Nem tudunk semmire figyelni. Abban a pár órában, amíg ott vagyok, maximálisan odateszem a figyelmemet*.”

Az együttműködést és kezdeményező készséget a jó önkéntes ismérvének tartották, és az ebben való fejlődést szorgalmazták:

„Tehát, hogy így aki nagyon így egyedül akarja megcsinálni a dolgokat az nem feltétlenül jó önkéntes, tehát mindenképpen így tudni kell kooperálni szerintem.”

„…kezdeményező. Szerintem kezdeményező. Szerintem sok ... konkrét példa jutott eszembe, azért mondom. Tehát sok új ötlet áll lehetőségre ezen a területen, amit csinál.”

2.5.4.1.2. Munkavégzést támogató készségek fejlesztése

A megkérdezett pályakezdők - végzősök és munkanélküliek - az önkéntességük fontos hozadékának tekintették, hogy felkészíti őket a későbbi munkavállalásra. Az önkéntes munkavégzés során kipróbálhatják magukat a legkülönbözőbb helyzetekben és ily módon munkatapasztalatra tehetnek szert, amelyeket munkavállalóként kamatoztathatnak majd.

„…ha lesz majd egy nyolc órás munkám és ilyen vagy olyan emberekkel találkozok, akkor nem az lesz, hogy ilyen riadtan nézek rá, vagy, hogy „Úristen!”, vagy mit tudom én... Hanem akkor jó, tudom, hogy most ebben a helyzetben ezt kell csinálni, abban akkor azt kell csinálni, harmadszorra meg csendben kell maradni.”

Az idő menedzselése, határok tartása fontos tanulási pontként jelent meg több fókuszcsoportos beszélgetés során. Az egyetem vagy munka, család és barátok mellett végzett önkéntes munka sokszor keltett belső feszültséget, és így tudatosabb időkezelést igényelt részükről.

„- …hogy ilyen éjfél-egyig és akkor igazából én most már azon a szinten tartok, hogy nekem ebből...ez már a magánéletemre megy rá. Mert ugye főmunkaidőben. És ráadásul ez a munkahely is olyan, hogy folyamatosan túlórázom, mellette még egy másik iskola. Egy iskola, ahol még csinálok egy képzést és amellett még két önkéntes hely..."

Az időmenedzsment egy másik fontos aspektusát is kiemelték: a pontosság, mint a segített fél tisztelete jelent meg, olyan együttműködési keret kialakítása, amely segíti a másik fél bizalmának megnyerését és megtartását (vagy a hiánya annak elvesztését jelentheti).

„Egy kisdiákot kellett korrepetálnom, de elkéstem egyszer, amikor egyszer.. Addig járt normálisan. Törit tanultunk, és egyszer elkéstem. Tíz percet késtem, de elkéstem. És akkor ő meg addigra elment, mert azt hitte nem jövök. Onnantól kezdve még jött kétszer de úgy, hogy egyszer jött, egy nagyobb szünet, és még egyszer benézett, és onnantól nem járt. És hiába ültem le vele beszélgetni, elvesztettem a bizalmát. Egy késés miatt. Tehát ezért mondtam, hogy a pontosság..."

A szervezőkészség is fontos fejlődési területként jelent meg, amelyet nagyon hasznosnak ítéltek meg későbbi munkavégzésük szempontjából.

„Ez egyfajta tapasztalat és munkatapasztalat. Azzal, hogy én önkéntesen megszervezek egy konferenciát, ami három napos, szerintem ezzel olyat nyertem, akár csak itt az egyetemen, a későbbi pályafutásomban, vagy egy másik szervezetnél. Mert ha azt mondják, hogy szervezzek egy konferenciát azonnal tudom, hogy mik azok a dolgok, amiket figyelembe kell venni, mire kell figyelni, mi az a hiba, amit nem akarok még egyszer elkövetni, hova kell nyúlni."

„…egy saját vállalkozásnál megint csak segíthet az, hogy az ember tudja szervezni a maga dolgait, és nem kell egy titkár."

Külön figyelmet érdemel a vezetői szereppel való kísérletezés, és ily módon a vezetői készségek fejlesztése:

„…könnyebb lesz egy önkéntesnek vagy egy ex-önkéntesnek, tapasztalattal rendelkezőnek mondjuk középvezetői pozíciót adni vagy felsővezetői pozíciót adni, mert ez egy minimális önuralmat igényel, és mert az önkéntes, ha úgy tetszik, a saját főnöke. És jó eséllyel ha magát tudja irányítani, akkor egy kisebb csoportot is."

A tanulást nem csak a lehetőségek, hanem a nehézségek, az ellentmondó tapasztalatok is felerősítik, mert ily módon árnyalhatják, mélyíthetik a vezetői szerep különböző helyzetekben való megértését.

„Ki a jó vezető? Az egyik szervezetnél sikeres voltam, mint vezető, a másiknál pedig abszolút megbuktam és még a mai napig nem tudom, hogy ahol megbuktam az vajon miért volt.

Valószínűleg így le kéne ülnöm azokkal az emberekkel, akik ebben szorosabban részt vettek, de ehhez még nem vagyok elég bátor, és inkább magamban hordozom és rágom, és nem tudom. Kezdem utálni magam emiatt."

A negatív tapasztalatok ugyanakkor nem minden esetben a fejlődést támogatják: ha a belső feszültség meghalad egy határt, vagy a trauma túl nagy – az önkéntes azt éli meg, hogy nem tudja a helyzetet megváltoztatni, a segítése csak tüneti kezelés – akkor egy negatív folyamat indulhat el, amely során az önkéntes megkérdőjelezheti a készségeit, vagy elveszítheti az önbizalmát, amint azt a következő alfejezetben olvashatjuk majd.

2.5.4.1.3. Szakmát támogató készségek fejlesztése

A szakmájukhoz kapcsolódó készségek fejlesztésének igénye számos megkérdezettnél fontos érv volt az önkéntes munkavégzés mellett.

„*Gyakorlati oktatásunk se volt, és akkor ugye így megkaptam a diplomát: „hú, csúcs szuper", de én tisztában voltam azzal, hogy nekem semmilyen gyakorlati végzettségem nincs, meg tapasztalatom bizonyos dolgokra.*"

„… jó, ha speciálisan ahhoz kapcsolódik az önkéntes munkád, amit te mondjuk tanultál."

„…egy lehetőség az önkéntesség, hogy úgy nincs szakmai gyakorlatom, de mit tudom én itt és itt voltam és ezt láttam, és ez mindenképpen előny."

„…és nagyon sok tapasztalatot ad a leendő végzettségemet tekintve, mert ezt a bemutatkozásnál elfelejtettem hozzátenni, hogy én másodéves szociális munkás szakos hallgató vagyok, és nagyon sokat foglalkozom önkéntesként a hajléktalanokkal, hajléktalan színházzal, meg nappali melegedőbe is szoktam bejárni, és ezáltal az önkéntesség által tapasztalatot, és sikerélményt ad a leendő munkámhoz…"

Ugyanakkor segítheti magát a szakmai választást is, mert lehetőséget nyújt arra, hogy „*más területen kipróbálja magát az ember, amihez nem feltétlenül kell egy bizonyítvány, egy oklevél, hogy most nekem ez a végzettségem*", vagy akár új irányt is kijelölhet számára:

„*…és akkor elgondolkoztam azon, hogy mi lenne ha elmennék tudatosan fejleszteni magam ilyen szociális-civil szféra téren."*

„*De nekem ez szakmai tapasztalat is, mert neuropszichológus szeretnék lenni. Nem csak emiatt, de emiatt is. Nem tudatosan jelentkeztem erre a helyre. Kapóra jött az orientációmba."*

A leggyakrabban a nemzetközi közösségben való munkavégzést, az utazás lehetőségét és a nyelvtanulást említették még a szakmai tapasztalatszerzéshez kapcsolódóan.

„…én azért, mert én akarom, hogy segíteni és másokért tenni. Nyilván ez is benne van. De alapvetően a tapasztalat és a nyelv elsősorban."

„…elvállalja azt, hogy egyetemistaként, mondjuk angol szakos, és elvállalja azt, hogy, ez konkrét példa, hogy az Erasmussal érkező külföldi diákoknak városvezetést csinál. És akkor ezzel otthon mondjuk trenírozza magát arra, hogy most igenis angolul leírja magának, megtanulja Pécs nevezetességeit satöbbi satöbbi, és akkor ezt el tudja magának is mondani, hogy...meg utána a többieknek is, ezzel egyfajta olyan tudást szerez magának, amivel később ő maga is felhasználhat."

A fentiekben felsorolt készségekben való fejlődés kapcsán felmerül az a kérdés, hogy ez vajon mélyebb, tartós hatást jelentő, változásokkal is együtt jár-e. A hiedelmeket fejtegető fejezetben olvashatjuk, hogy kevés hiedelem kapcsolódik az önkéntes személyes fejlődéséhez, amely mentén állítottuk, hogy nem ez vonzza be az önkénteseket. Ugyanakkor az előzőekben leírtak arra engednek következtetni, hogy azok, akiknek már van önkéntes tapasztalata számos pozitív készségbeli változásról számolnak be, mélyebb változási folyamatokat sugallva, amelyet a következőkben vizsgálunk meg részletesebben.

2.5.4.2. Személyiségfejlődés az önkéntesség hatására

Ezen alfejezetben kísérletet teszünk a mélyebb személyes változások megragadására is, és összegyűjtjük azon példákat, amelyek személyiségfejlődésre utalnak. Ez esetben két területet különböztethetünk meg, túlmutatva a különböző személyiségjellemzőkön, a bekövetkező változások természetétől függően: (1) gyengeségek fejlesztése és/vagy saját rossz tapasztalat átalakítása, és (2) kívánatos jellemzőkkel való kísérletezés, azok próbálgatása. Ugyanakkor nem minden esetben beszélhetünk fejlődésről, az interjúalanyok beszámoltak önvédelemről is, olyan traumás esetekről, amikor a kilépést (menekülést) választották, vagy olyan negatív tapasztalatokról, amelyek megkérdőjelezték önbizalmukat, pozitív énképüket és még nem sikerült feldolgozni azokat.

2.5.4.2.1. Gyengeségek fejlesztése

A megkérdezettek közül sokan arról meséltek, hogyan fejlődtek egy olyan területen, ahol addig kétségekkel, nehézségekkel küszködtek. Többen kiemelték az asszertivitást, saját gondolatok ügyesebb érvényesítését, a saját vélemény fenntartásában való megerősödést.

„Hogy úgy érzem, hogy ez biztos, hogy erősíthet, meg így karakánná tehet, tehát nekem is is egy csomó olyan helyzetben így elhalkul a szavam amikor nem kéne, és mondjuk, hogyha ilyen területen lennék, akkor biztos, hogy ez sokat segítene."

„Meg számomra ez most valami önbizalmat adott. Tehát, hogy ez hozzásegít ahhoz, hogy dolgozzak. Tehát, hogy nekem ez is fontos volt, mert én eléggé nem tudom ilyen a szemléletem, hogy majd később biztos nem fogom tudni jól csinálni, meg nem tudok jól kommunikálni, meg nem tudok semmit megoldani, nem merek szólni."

Mások arról számoltak be, hogy hogyan döbbentek rá egy-egy önkorlátozó tévhitükre, félelmükre, és hogyan sikerült ezt megváltoztatni:

„Mert akkor még abban a fázisban voltam, amikor szembe kellett néznem az egyik legnagyobb félelmemmel, hogy bemegyek egy kórházba, ami olyan, amilyen, nem egy szívderítő látvány és akkor belépek egy úgynevezett kórterembe. Ott vannak ezek a szenvedő emberek, esetleg többen és mit mondok nekik. Hogyan kerülök velük kapcsolatban… Akkor ezt itt megfordította, belém rakta a küldetéstudatot, amihez nem voltak meg az eszközeim. Elhatároztam, hogy ezt így nem lehet csinálni. Így a betegekkel nem lehet beszélni. Később ezzel foglalkoztam, olvastam hozzá sokat, a szakdogámban is, Járok egy ilyen kurzusra, szuggesztió, szomatikus orvoslás. Ez az, amit én el akarok kerülni. Nem lehet így lemondani senkiről."

„*Én mikor kimentem, én is úgy mentem ki persze, hogy féltem, hogy jézusom, most tényleg egyedül, de mikor hazajöttem, teljesen más, tehát annyira más lett a világnézetem, minden. Most már nem okoz problémát, hogy elmegyek valahová és mondjuk ismerek egy embert, mert régen volt, hogy nem mentem el, mert fogok ismerni húsz emberből egyet, de most már ez nem okoz problémát.*"

A gyengeségként észlelt területeken való fejlődés volt akinek új küldetést adott, és volt akinek megerősítette az önbizalmát, és hozzájárult egy pozitív önkép kialakulásához is.

2.5.4.2.2. Kívánatos jellemzőkkel való kísérletezés

Az önkéntesek személyiségfejlődésének ezen aspektusa szorosan összefügg a gyengeségek fejlesztésével, a saját negatív tapasztalatok átalakításával, ugyanakkor fontosnak tartottuk a megkülönböztetését, mert eltérő háttérmechanizmusról, húzóerőről beszélhetünk. Míg a gyengeségek fejlesztése esetében az egyén befelé figyel, ez esetben kifelé figyelve az önkénteseknek tulajdonítanak olyan pozitív jellemzőket, amelyeket szeretnének elsajátítani, és úgy gondolják, hogy ezekkel az önkéntes közösségekben nyugodtabban kísérletezhetnek.

A megkérdezettek közül sokan arról meséltek, hogy a számukra kívánatos jellemzőkkel való azonosulást, azokkal való kísérletezést tette lehetővé az önkéntes tapasztalat. Az asszertivitás ebben az esetben is fontos fejlődési területként jelent meg:

„…így talpraesett vagyok, határozott vagyok és akkor ezt most ezt így próbálgatom. Nem mindig sikerül, de rajta vagyok. Mert valahol el kell kezdeni. Talán ebben érzek néminemű változást, hogy: na akkor ezt kimondom, na akkor ezt vállalom, na jó, ez az én ötletem. Tehát, hogy akkor végigviszem. Ha jó, ha nem."

Mások az önkénteseknek tulajdonított pozitív életszemléletet, empatikusságot és nyugalmat tartották kívánatosnak, és abban szerettek volna fejlődni.

…ők sokkal lazábbak, mert láttam ezek az embereket, és ilyen empatikusabbak. Meg, hogy tényleg így sokkal jobban figyelnek a másikra és valamilyen szinten ezt vártam. Hogy majd én is picit így ellazulok, a szó pozitív értelmében. Meg, hogy kevesebbet problémáznak, nyugodtabbak, mert nyilván ehhez is kell egy ilyen életszemlélet. . És én valahol így vágytam is erre, hogy ezek meglegyenek, amik talán úgy érzem, hogy nincsenek."

Amint a későbbiekben látni fogjuk a kísérletezés sikeréhez, vagyis az új magatartás kialakulásához nem elegendő az egyéni erőfeszítés, hanem szükség van a következőkben bemutatásra kerülő kiemelt szereplők pozitív, megerősítő visszajelzésére is.

2.5.4.2.3. Önismeret

A fentiekben leírt két mechanizmus segítette az egyént, hogy megerősödjön az önismerete, és ennek következményeként az önbizalma is.

„…önmagáról is sok mindent megtud, aki egy ilyenben elindul. Egy hosszabb idő alatt, ahol nem a saját környezetében van, vagy nem a saját szakmájában."

„Hát az is ilyen, hogy lehet, hogy vállveregetésért, de az is lehet, hogy ilyen plusz dologért. Igen ott voltam, megcsináltam és akkor a belső, nem tudom önbecsülés növekszik…"

Ugyanakkor nem tehetünk egyenlőségjelet az önkéntes tapasztalat és fejlődés közé. A különböző tapasztalatok tudatosíthatják az egyénben a fejlesztendő területet kívánatos példa révén, vagy a belső feszültség növelésével, de az egyén döntése, hogy a fejlődést választja, vagy kitart régi, ezt nehezítő szokásai mellett.

„- …hogy ilyen éjfél-egyig és akkor igazából én most már azon a szinten tartok, hogy nekem ebből...ez már a magánéletemre megy rá. Mert ugye főmunkaidőben. És ráadásul ez a

munkahely is olyan, hogy folyamatosan túlórázom, mellette még egy másik iskola. Egy iskola, ahol még csinálok egy képzést és amellett még két önkéntes hely...

- *És amellett még nehezen mondasz nemet is...*
- *Nem, nem nehezen, én nem tudok. Végső soron nem tudok.*
- *Meg kell tanulni nemet mondani?*
- *Nem!"*

„*… több kárt csinál egy rendezvényen, mint hasznot, és hiába mondjuk el neki 250 milliomodszor, hogy ez így nem működik, és 5 éve elköveti folyamatosan ugyanazokat a hibákat szánt szándékkal*."

A belső feszültség elérhet egy olyan kritikus szintet is, amikor az egyén már az önvédelmet választja, és abbahagyja önkéntes tevékenységét, kimenekül a helyzetből, vagy elveszíti önbizalmát, és megkérdőjelezi az önképét.

2.5.4.2.4. Önvédelem

Az egyik legnehezebben feldolgozandó élmény az volt, amikor megkérdőjeleződött az egyik lényegi eleme az önképüknek – a másokon való segítés, mint központi érték. Ez bekövetkezhetett, amikor úgy észlelték, hogy tevékenységük révén nem tudnak elérni jó irányba való tartós változást a segítettek életében, és megoldásaik csupán a tüneteket kezelik.

„Egyszerűen ezt nem tudtam feldolgozni, nem tudtam megemészteni, hogy nem tudok azon segíteni, hogy mindenki ebben részt vegyen, mert az ő helyzetükön nem lehetett változtatni."

Negatív tapasztalatok során megkérdőjeleződhetnek további, önkéntességhez kapcsolódó alapfeltevéseik is, amelyek következményeként az egyének elbizonytalanodnak, és negatív következtetéseket vonnak le. A következő idézetben láthatjuk, amint az interjúalany elveszti az önkéntes társakban való bizalmát, és egy negatív tapasztalat alapján általános következtetést fogalmaz meg:

„Hát így utólag már nem. Akkor feltételeztem. Azért húsz éven felüli felnőtt nők. Egyetemre járók. Nem gondoltam, hogy ilyen problémák lehetnek. Majd legközelebb."

Az ellentmondó tapasztalatok is vezethetnek önbizalmat megkérdőjelező, védekező magtartáshoz, ha az egyén nem tudja értelmezni, feloldani az ebből fakadó belső feszültséget. Az alábbi idézetben látható, hogy az egyén felismeri saját felelősségét, és elismeri, hogy még nem áll készen ezen tapasztalat feldolgozására. Ebben az esetben a

védekezés lehet csupán egy átmeneti megoldás is arra az időszakra, amíg az egyén erőt gyűjt, hogy szembenézzen a kudarccal, a saját félelmeivel.

„Az egyik szervezetnél sikeres voltam, mint vezető, a másiknál pedig abszolút megbuktam és még a mai napig nem tudom, hogy ahol megbuktam az vajon miért volt. Valószínűleg így le kéne ülnöm azokkal az emberekkel akik ebbe szorosabban részt vettek, de ehhez még nem vagyok elég bátor, és inkább magamban hordozom és rágom és nem tudom. Kezdem utálni magam emiatt."

Következésképpen elmondható, hogy a sokszínű munka és élettapasztalat, amit az önkéntesség nyújt az egyéneknek, lehetőség a fejlődésre, de az egyén felelőssége, hogy melyik utat válassza. A tapasztalatok során keletkezett feszültségek tudatosíthatják a gyengeségeket, és elindíthatják azok megváltoztatását, vagy megerősíthetnek egy korábbi rossz mintázatot. Az önvédelem sem minden esetben negatív reakció, mert bizonyos esetekben, amikor az egyén erején túlmutat a helyzet megoldása – bizonyos közösségek kiemelése a mélyszegénységből – ez egy természetes védekező mechanizmus, ugyanakkor fontos, hogy az egyén felismerje saját korlátait és felelősségét, és ennek tükrében szorgalmazza a saját változását. Az, hogy az egyén a fejlődésének melyik útját választja, és hogy át tudja-e alakítani az önvédelmet egy pozitív fejlesztő folyamattá, jelentősen függ a környezete reakciójától is, így a következőkben azt nézzük meg, hogy kik játszhatnak fontos szerepet ebben a folyamatban és hogyan.

2.5.4.2.5. Kiemelt szereplők

A személyiségfejlődés folyamatában az egyik legfontosabb szerepet azok a személyek töltik be, akik szerepmodellként szolgálnak az egyénnek. Ők tudatosítják a gyengeségeket, és követendő magatartásmintákkal, kívánatos jellemzőkkel szolgálnak a változáshoz. A megkérdezettek az önkéntes szervezetekben megismert vezetőket és társakat emelték ki követendő szerepmodellként.

„A főnökasszony is egy elég agilis, tehát ő így tudja, hogy mit szeretne, és ő ezt ő így véghez is viszi. Támogat minket, tehát szóval nem az van, hogy mondunk egy ötletet és akkor lehurrogja, hogy „jaj, mert ti milyen hülyék vagytok", vagy mit tudom én, hanem meghallgatja, korrigál, tehát segít abban, hogy végül tudjunk gondolkodni. Mert azért valljuk meg, hogy nem mindenki mer előállni az ötleteivel, mert attól fél, hogy na most akkor lesz alázva."

„Tehát, hogy ők sokkal lazábbak, mert láttam ezeket az embereket, és ilyen empatikusabbak. Meg, hogy tényleg így sokkal jobban figyelnek a másikra és valamilyen szinten ezt vártam. Hogy majd én is picit így ellazulok, a szó pozitív értelmében."

A segített fél, a nagyon eltérő élethelyzete – a mélyszegénységben élő kisdiák esete megdöbbentő lehet egy anyagi biztonságban élő egyetemista számára -, igényei – idegen nyelven kommunikálni -, révén kihívások elé állítja az önkéntest és ezáltal elmozdítja őt a komfortzónájából a tanulási zónába.

„Egy kisdiákot kellett korrepetálnom, de elkéstem egyszer, amikor egyszer.. Addig járt normálisan. Törit tanultunk, és egyszer elkéstem. Tíz percet késtem, de elkéstem. És akkor ő meg addigra elment, mert azt hitte nem jövök. Onnantól kezdve még jött kétszer de úgy, hogy egyszer jött, egy nagyobb szünet, és még egyszer benézett, és onnantól nem járt. És hiába ültem le vele beszélgetni, elvesztettem a bizalmát. Egy késés miatt. Tehát ezért mondtam, hogy a pontosság..."

További fontos szereplője a folyamatnak az egyén személyes környezete: a család, barátok és tanárok. Ezen szereplők kettős folyamatot indíthatnak el: (1) szerepmodellként szolgálnak, és a fentiekhez hasonlóan egy pozitív követési folyamatot indítanak el, vagy (2) ellenzik az önkéntességet, és így belső feszültséget váltanak ki a megkérdezettekben, akik ennek feloldására még inkább elköteleződnek az önkéntesség mellett. Az első folyamat az azért érdemel különös figyelmet, mert elindíthatja az egyént az önkéntesség útján, amint azt a 2.5.2 fejezetben olvashatjuk.

Itt említenénk meg a hiányzó szereplőket is: munkaadó szervezetek. Az álláskeresés, vagy önkéntessé válás kapcsán olvashattunk az önkéntesség és munkavállalás között feltételezett és/vagy megtapasztalt viszonyról, de a személyiségfejlődésnél nem jelennek meg, mint befolyásoló szereplő. Az egyének nem említenek szervezeti példákat, mint szerepmodellt, és ha reflektálnak jelen vagy jövendőbeli munkavállalói szerepükre, inkább a viszony ambivalens jellege jelenik meg: bizonyos személyiségjellemzőknek a fejlesztése, mégha pozitív is az egyén számára – rugalmasság, kreativitás, önmagának ura – a szervezeti oldalról nem minden esetben kívánatos: „*elmegyek egy olyan helyre, ami mondjuk homoszexuálisokkal foglalkozik. És utána pedig el akarok helyezkedni egy konzervatív helyen, akkor ott van egy ellentét, és nem biztos, hogy ők megértik, hogy az egyiket miért csinálom.*"

Összefoglalásképpen kutatásunk alapján elmondható, hogy az önkéntes munkavégzés során szerzett tapasztalatok lehetőséget nyújtottak az egyéneknek, hogy készségeiket fejlesszék, valamint mélyebb változást – személyiségfejlődést – is megtapasztaljanak. A kutatási alanyok beszámoltak általánosan kívánatos készségek kialakításáról, megerősítéséről, mint például az együttműködés, kommunikációs készség, alkalmazkodó készség, amelyek segíthetik őket a sikeres álláskeresésben és elhelyezkedésben, mert vonzóak a munkaadók szempontjából. Továbbá kiemelték azon készségeket, amelyek a későbbi munkavégzés során jelenthetnek előnyt számukra, mint például a hatékony időmenedzsment, szervezőkészség, valamint a vezetői készségek gyakorlása és fejlesztése. A megkérdezettek szakmaspecifikus ismereteiket és készségeiket is fejlesztették, így gyakorlati tapasztalatra tettek szert a tanult szakmában, valamint tudatosították szakmai döntésüket, amely bizonyos esetben megerősítette őket korábbi választásukban, vagy újradöntésre motiválta őket, a felismert erősségek, az elsajátított új készségek mentén.

Kutatásunk szakirodalmi szempontból is újdonságtartalommal bíró egyik eredményét az interjúalanyok által megtapasztalt személyiségfejlődés jelenti. A folyamat természete szerint megkülönböztettük a gyengeségek vagy saját negatív tapasztalatok átalakítására irányuló folyamatot, valamint a kívánatos személyiségjellemzőkkel való kísérletezést. Mindkét esetben megtapasztalható a pozitív fejlődési folyamat, és ennek egyik következménye lehet, hogy gazdagodik az egyén önismerete, aminek következtében megerősödik az önbizalma, de ez nem szerves része az önkéntes munkatapasztalatnak. Kutatásunk során sikerült feltárni olyan negatív tapasztalatokat is, amelyek túl nagy traumát jelentettek az egyénnek, és amelyre önvédelemmel válaszoltak. Ez utóbbinak is több formáját különböztettük meg: kimenekülés a helyzetből (abbahagyja az önkénteskedést vagy szervezetet vált), tudatosítja a fejlesztendő területet, de nem változtat, hanem megerősíti a régi mintázatot, vagy ignorálja a változást szorgalmazó külső jeleket, és fenntartja a megszokott, rossz működést. Következésképpen az önkéntes munkavégzés lehetőséget ad az egyénnek a személyiségfejlődésre, de a döntést az egyén hozza. Továbbá a fejlődési folyamatban fontos szerepet játszik a környezet pozitív, megerősítő visszajelzése. Kiemelt szereplőkként azonosítottuk az önkéntes szervezetekben megismert vezetőket, társakat, akik szerepmodellként is szolgálhatnak az egyén számára, valamint a segített felet és a személyes környezetet (család, barátok, tanárok).

2.5.5. Álláskereséshez való hozzáállás változása

Kutatásunkban vizsgáltuk, hogy vonzóvá váltak-e az önkénteskedés hatására a pályakezdők és hogyan viszonyulnak az álláskereséshez, változott-e a hozzáállásuk amiatt, hogy önkéntes munkát végeznek. A következő – a résztvevők által felvetett – főbb témák mentén dolgozzuk fel ez a kérdést: karrierdöntés változása, munkanélküliség áthidalása, önéletrajz, interjú, elhelyezkedés.

2.5.5.1. Karrierdöntés

Az önkéntes tapasztalat a fókuszcsoportos interjúk alapján több esetben a karrier-elképzelések módosításához, pontosításához vezetett. Volt olyan résztvevő, aki a szegmenst, területet választotta ki magának.

„Hogy látom, hogy miben szeretnék mozogni, meg megismertem egy csomó embert ezáltal. Szóval nekem inkább ez a dolog erről szól."

„Például nekem nagyon befolyásolja, hogy milyen terület, ahol szeretnék dolgozni. Kicsit irreális, de vannak ilyen elképzelések. Ha ezeket nem csináltam volna, nem jöttem volna rá, mi az, ami engem érdekelne. Amit szívesen csinálnék."

Volt olyan résztvevő, akinek megtetszett a szakma, a feladat, akár annak ellenére, hogy az elején nem is érdekelte.

„igazából engem nem nagyon érdekelt az önkéntesség...de azzá vált. Hogy tényleg nem érdekelt, míg a főiskolán viszont kötelezővé tették, a mi szakunkon, hogy kell iskolarendezvényt szervezni és annyira megtetszett, hogy végül is ez alakította ki azt, hogy ilyen rendezvényszervezés felé....ezzel szeretnék foglalkozni. Úgyhogy nekem az önkéntesség az segített abban, hogy kitaláljam, hogy mivel szeretnék foglalkozni."

„El tudnám képzelni, mint munka nekem. Egy vállalat XXX részlegén, ha ezt csinálhatnám." „Nem önkéntesség, mert pénzt kapnék érte, de szerintem ez egy ideális munka. Társadalmi felelősségvállalás, környezettudatosság. Attól függ, mi a cég profilja. Csupa pozitív dolog."

Mások az önkénteskedésük során megismerkedtek a szervezettel, és annál a szervezetnél szívesen is dolgoznának.

„Ha Máltai fel szeretne venni és tud egy jó fizetést, szívesen mennék oda. Előtte önkéntes voltam."

A fenti idézetek is alátámasztják, hogy az önkéntes munka segíthet a pályaválasztásban: a hallgató kipróbál különböző helyzeteket, és megtapasztalja, hogy ezek a feladatok neki

valók-e vagy sem. Találkoztunk olyan pályakezdővel, aki ezt a lehetőséget tudatosan így is alakította.

„Tehát én úgy tekintek az önkéntességre, minden munkára, amit csinálok, hogy kipróbálhatom magam ezen a területen, anélkül a felelősség nélkül, ami a hivatásosokat terheli. Így is próbálom válogatni az önkéntes munkáimat, hogy megforduljak azokban a szférákban, ahol esetleg szívesen lennék hivatásos is később."

Az önkéntes munka több esetben a civil szféra felé orientálja az önkéntes hallgatókat, más esetekben pedig a döntést könnyíti meg.

2.5.5.2. Munkanélküliség áthidalása

A munkanélküli önkéntesek nagy része a munkakeresés időszakában kezdett el önkénteskedni, tudatosan éltek ezzel a lehetőséggel. Az önkéntes munka a megkérdezett munkanélküli önkéntesek körében egy lehetőséget adott kitörni az otthon négy fala közül, ezt többen több fókuszcsoportban is említették:

„Sokkal jobb tényleg, mint otthon ülni és nézni a falat."

„milyen az, amikor nem a négy fal között van"

A további elbeszélésekből láttuk, hogy a négy fal a bezártságot és a reménytelen töprengést, rágódást, szimbolizálja a munkanélküliek esetében.

„otthon dugába dőlök, hogy jajj istenem munkanélküli vagyok, jaj mi lesz velem"

„a tehetetlenség"

„töprengeni azért, hogy most ez miért így ez mért nem úgy"

Az önkéntes munka pedig kiemelte a résztvevőket ebből az állapotból. Egyik résztvevő így fogalmazta meg: „Önkéntes munka, avagy fény az álláskeresésben."

„önkéntesség az egy ilyen tevékenység volt, ami igazából nekem túlélni segített azt az időszakot, hogy nem tudtam elhelyezkedni és nagy reményekkel nekivágtam az életnek az egyetem után. És én teljesen ilyen depressziót kaptam, hogy na most mi lesz. És nem volt semmi, nem tudtam elhelyezkedni és hát nekem az önkéntesség tényleg az volt, hogy egy ilyen...egy ilyen kapaszkodás."

Az önkéntes munka több aspektusban nyújt segítséget a munkanélküli időszakban.

„Negatív visszajelzések jönnek. Azt mutatják, hogy nem kellesz, mondjuk egy állásra, akkor nagyon jó, hogy tudsz hova menni. Szervezkedsz. Kicsit elfelejted a bánatod. Feltöltődsz. Másokkal együtt csinálod a dolgokat. Bele is feledkezel. Önbizalmat is növeli. Meg a hasznosság érzetet. Nagyon kell. Szükségem van erre."

Lehetőséget ad arra, hogy a munkanélküli önkéntesek közösségben érezzék magukat.

„mert eddig viszont csak ilyen táv-önkéntes vagyok és most olyan jó így fizikailag is jelen lenni, még ha ilyen ritkán is, de így tök jó”

„legalább emberek között vagyok, megismerek embereket, mondjuk, akiket erre nem volt eddig lehetőségem”

Továbbá a megismert emberek megadják annak a lehetőségét, hogy a jövőben segítséget kérhessenek tőlük.

„megismerek egy-két olyan embert akiknek a segítségét kérhetem”

Az önkéntes munkanélküliek hasznosnak érzik magukat azáltal, hogy értelmes tevékenységet végeznek.

„még mindig több értelme van,”

„Hanem akkor csináltam valami hasznosat,”

Az önkéntes munka ad egy más szemszöget, sőt volt, aki beszámolt arról, hogy sokkal aktívabban keres állást.

„Tehát én most az aktívabb álláskereső vagyok, tehát nem az van, hogy én most otthon ülök és az interneten küldözgetek önéletrajzot, hanem mondom, hogy álláskereső vagyok, és hogyha valaki tud valamit, akkor nagyon szívesen...”

Továbbá többen beszámoltak arról, hogy élvezik az önkéntes munkát, ami mint tudjuk energiát ad, amire a munkanélküliség időszakában különösen nagy szükségük lehet.

„Én így élvezem.”

Az önkéntes munka a munkanélküli időszakban nem csak pozitív hatásokkal járhat, lehet árnyoldala is. Többen beszámoltak arról, hogy a munkakeresési intenzitás alábbhagyott.

„Negatívum, nagyon el vagyok foglalva ezekkel a dolgokkal. Az álláskeresés helyett. Olyasmiket csinálok, amiket szeretek, látom is az eredményét, csak jobban kéne ráérni az interjúkra.”

„Szóval nálam volt így már, hogy tökre elment azzal a hét, hogy én így tevékenykedtem és meg se fordult a fejemben, hogy na akkor én most munka után nézzek. Tehát, hogy ez egy kicsit hátrány, hogy ezért így jobban belelovaltam magam és csináltam meg tökre tetszett meg élveztem, és akkor az, hogy rendes, mondjuk napi nyolc órás munkát keressek az meg se fordult a fejemben.”

Előfordult, hogy a család nem nézte jó szemmel, hogy nem teljesen az álláskeresésre figyeltek.

„Főleg a környezetedből is megkapod, megint filléres meló! Értelmetlen, keresnél inkább valami normális munkát.”

A résztvevő munkanélküli önkéntesek szerint a munkanélküli időszakban jó lehetőséget ad az önkéntesség arra, hogy a munkanélküliség okozta stresszt fel tudják dolgozni és közben fel tudjanak töltődni. Ugyanakkor a beszámolók arra is felhívják a figyelmet, hogy segítségre szorulhatnak abban, hogy az önkéntes munka során tapasztalt sikerélményeik segítségével szembe tudjanak nézni életük kevésbé sikeres területén a rájuk váró feladatokkal és ne szorítsák háttérbe a munkakeresésüket.

2.5.5.3. Önéletrajz

Már említettük, hogy nagy nyomás nehezedik a pályakezdőkre, nagy túlkínálatban versenyeznek a pozíciókért, így a szakmai tapasztalat felértékelődik a munkáltatók szemében. Általánosnak tekinthető a végzős és a frissen végzett egyetemistáknak az a véleménye, hogy az önéletrajzban érdemes megjeleníteni az önkéntes tapasztalatot, mindezt részletesebben vizsgáljuk: külön a feltételezéseket, hiedelmeket és a személyes tapasztalatra épülő megjegyzéseket.

Hiedelem

A legtöbb esetben elmesélésen vagy elképzeléseken alapulnak a vélemények, tehát nincs konkrét személyes tapasztalat mögötte.

„Igen, hát ebben a hitben élünk. Nem, de tényleg én azt hallottam, hogyha önéletrajzokat nyújtanak be vezetőknek, akkor csak szívesebben veszik azt, aki aktív volt az egyetemi évei alatt is.”

„Hát jól néz ki az önéletrajzban mindenféleképpen.”

„Az önéletrajzában biztos jó pont, hogy alátámasztja, hogy olyan tulajdonságokat írsz, hogy lelkes vagy, mert akkor legalább látják, hogy van mögötte valami, vagy, hogy már foglalkozott azon a területen, dolgozott azon a területen...szerintem.”

Mit gondolnak a résztvevők arról, hogy mi az üzenete ennek a munkáltatók felé? Az önéletrajzban a pályakezdő az önkéntesség során szerzett tapasztalatokat, készségeket, személyiségjegyeket, sőt beállítódást mutathatja meg magáról.

„Ez az önéletrajzomban nyerő pont. Tehát, hogy ezek olyan dolgok, amik szerintem nagyon fontosak, pláne a mai világban, amikor már gyakorlatot kérnek ugye egyből diplomaszerzés után. Erre tudok hivatkozni, másra meg már nem. Tehát ennél többet az egyetem alatt nem tudok tenni.”

„És, hogy utána be tudja írni azt, hogy igen, van tapasztalatom és igen, én már jártas vagyok ebben és ebben, akkor az már jobban hangzik egy, akár egy önéletrajzban is, hogy én már csináltam ilyet, én ezt már tudom, hogyan működik, úgyhogy ez is egy szempont."

„Szerintem biztos előny. Feltételezik, ha odaírom, milyen képességeket szereztem ez által. Mire lehet következtetni? Milyen ember vagyok? Nyitottabb, szociálisan érzékeny, csapatjátékos vagyok, fegyelmezett, stb."

„Pont ezt szűrik le, ha látják az önéletrajzban, hogy önkéntesen is képes valaki munkát csinálni, csapatban ahol dolgozik, ott is lelkes. Közösségi ember. Lehet rá számítani."

A civil szervezetek esetében pedig sokszor alapvető követelmény az önkéntes tapasztalat.

„Ha itthon egy nemzetközi civil szervezethez szeretnél elmenni dolgozni, ők el is várják a külföldi tapasztalatot. Van ahol ez külön kitétel, feltétel, hogy önkénteskedjél."

Találkoztunk olyan résztvevővel, aki bizonytalan volt abban, hogy beleírja-e az önkéntes tapasztalatát az önéletrajzba.

„hogy írnám bele az önéletrajzomba. Biztos számít valamilyen módon, de így nem tudom, hogy mit számít. Ebből a szempontból az életben. Azt, hogy mire jó, azt tudom. Hogy mondjuk milyen képességeket fejleszt az emberben. Tehát a pozitív hatásait azt így ismerem, tisztában vagyok vele"

A végzős hallgatók között találunk olyanokat is, akik nem minden esetben látják előnyösnek az önkéntes tapasztalat megjelenítését az önéletrajzban.

„Viszont, attól függ, hova adom be a pályázatomat. Egy multinacionális cég nem biztos, hogy jól tolerálja, hogy önkénteskedem, és nem a nap huszonnégy órájában neki vagyok kész. úgy mond. Ez attól függ, milyen irányban, vagy hol interjúzom."

„Én mindig be szoktam írni. De sokszor rossz is a lelkiismeretem, hogy nem is biztos, hogy be szabad írni. Kétélű fegyver. Mondtad megnéznéd, hogy hova, attól függ megnéznéd, kinek adod be, attól függ, hogy beírnád-e. Ezt el tudom fogadni. Banki szektorba, multinál, nem tudom, de sejtem, hogy nem biztos, hogy jó."

„Aztán én már találkoztam olyan munkaügyi, vagy hát így honlapokon, hogy viszont meg nem szeretik, ha ilyen civil oldalról jössz, mert ugye abban nincs benne az a 8-tól 4-ig ugye ilyen sarkosan, mert ugye a civilek, hogy mondjam, és azért ez tényleg így van, a kreativitásukból élnek, az önkéntességükből élnek, nem sarkosak. A legtöbb esetben."

Látjuk a fenti idézetekből is, hogy a multik, bankok világát többen olyannak látják a végzős hallgatók közül, ahol nem biztos, hogy előny az önkéntes tapasztalat. Vajon mi alapján gondolják, feltételezik ezt a hallgatók? Az interjúk során találkoztunk a munkáltatók részéről

negatív attitűddel az önkéntességet illetően, lehetséges, hogy ezek a negatív tapasztalatok gyorsan terjednek az önkéntesek között.

Tapasztalat

Az eddigiekben az interjúalanyok feltételezéseit és elképzeléseit mutattuk be. Érdemes beszámolni azokról a személyes tapasztalatokról is, amiket az önéletrajzzal és az önkéntes munkával kapcsolatban szereztek az interjúalanyaink. A konkrét személyes tapasztalatok is zömében pozitívak: a megkérdezettek úgy gondolják, hogy az önkéntesség segítségével sikerült állást találniuk.

„Nekem például nehéz kérdés, mert én most végeztem, és jelentkeztem vagy 50 álláshelyre, és abból 2-re hívtak vissza, és az egyiknél mondták, hogy de jó, hogy önkéntes voltam; és állítom, hogy azért is vettek fel, mert nekem önkéntes tapasztalatom van, és hogy én már dolgoztam, jó, nem dolgoztam, de ismerem a nonprofit szférát, az egyesületi működési formát. Úgyhogy nekem hasznomra vált."

„Más területre jelentkeztem, pályázatírás, de tényleg csak egy apró részfeladatot csináltam egy pályázatban, és beírtam, hogy egy .... pályázatnál segítettem, és akkor hát volt több jelölt is erre az állásra, és hogy akkor te itt is tudsz nekünk segíteni.... igazából ez volt az a kis pluszpont, ami miatt engem választottak szerintem..... de nem biztos."

„Mindig felkapják a fejüket. Kicsit extra dolognak számít. Nem alap, mint nyugaton. Ott elvárás. Itt pedig rá szoktak kérdezni, hogy mi is ez. Sokan nincsenek tisztában azzal, hogy mi is ez."

„Nekem két dolog, az egyik nekem is volt az önéletrajzomban, hogy annak idején rendeztem egy musicalt, egy viszonylag nagy volumenű dolgot, több előadást, és az is ott ugyanilyen önkéntes alapon működött, tehát az egész társulat amatőr színészekből állt, és amikor ezt meglátták a munkahelyemen életrajzomban, az egy plusz pontot jelentett és ezt így el is ismerték , hogy ez nagyon jó, hiszen a rendezés mint olyan a szerkesztés kapcsán azért közel áll egymáshoz."

2.5.5.4. Interjú

Amint a fenti idézetekből láttuk: több pályakezdőnek az a tapasztalata, hogy több helyre beküldi az önéletrajzát és nem válaszolnak, illetve nem hívják be interjúra. A fókuszcsoportokban az interjúalanyok meséltek arról, hogy az önkéntes tapasztalataikat

pozitívan vagy negatívan fogadták az interjún a munkáltatók – mindkettőre találtunk példát. Hallottuk, hogy sok munkáltató nem tudja mit is takarhat az önkéntes munka.

„Mindig felkapják a fejüket. Kicsit extra dolognak számít. Nem alap, mint nyugaton. Ott elvárás. Itt pedig rá szoktak kérdezni, hogy mi is ez. Sokan nincsenek tisztában azzal, hogy mi is ez."

Szerencsére több pozitív tapasztalattal találkoztunk, ahol az önkéntesség segített vagy segít az elhelyezkedésben.

„Nekem pont tegnap volt, hogy a Zöld Fiatalok Mozgalomnál voltam ilyen beszélgetésen, és akkor ugye kérdezték, hogy miért vagyok itt...És amikor így elhangzott, hogy voltam önkéntes, akkor hát szerintem tetszett nekik, ez egyértelmű. Meg nyilván ilyenkor olyan embereket kerestek ők is."

„Ami tényleg munkahely kereséskor, állásinterjúkon azért, ha olyan helyre jelentkezek, akkor rákérdeznek és rá is kérdeztek, hogy az [önkéntes munka] hogy volt, aztán kezdte őket érdekelni, tovább kérdezték hogy volt, mi volt, milyen nehézségekkel találkoztam, és ők is fellelkesültek, és tudtam erről mesélni"

„És az, hogy sokakkal dolgozhattam, az állásinterjún eléggé megkönnyítette a helyzetemet, mert nekem már volt egy ilyen élményem,"

„Ezzel kapcsolatban mázlim volt, mert pont a szociális államtitkárságon vagyok az esélyegyenlőségi főosztályon, ahol önkéntes stratégiát fognak kidolgozni pár hónapon belül és, és nyílván engem még nem engednek a közelébe, de valószínű, hogy az önkéntes múltam segített oda engem, és nyílván képviseltem magam, mert szerettem volna oda kerülni...nyomattam rendesen."

Ugyanakkor hallottunk negatív történetet is, amikor a munkáltató szemében ez negatív pontnak számított. Ez összecseng azokkal a véleményekkel, amelyek a multik világát kevésbé tartják elfogadónak, amely nem értékeli, ha a pályakezdő továbbra is folytatni kívánja az önkéntes tevékenységet – bár ez az eset nem multinál történt.

„Rá is kérdezett az úr, hogy munka mellett is szeretné csinálni? Mondtam igen. Nem is vettek fel. Nem biztos, hogy ez volt a gond. De sokáig kérdezgette, mintha győzködne. De akkor nem oda kell mennem. Közigazgatás volt."

Találkoztunk olyan esettel is, hogy a pályakezdő az interjún nem említette meg az önkéntes tapasztalatát, tudatosan eltitkolta. Mintha félt volna, hogy az esélyeit rontja.

„Én személy szerint eltitkoltam az állásinterjúimon az önkéntes tapasztalataimat. Aztán amikor már kollégákként beszéltünk, akkor kacagott, hogy miért kellett ezt eltitkolni."

2.5.5.5. Elhelyezkedés

Több olyan történetet hallottunk a résztvevőktől, hogy az önkéntes munka átalakult főállássá: önkéntesként kezdte és felvették teljes állásba. Az önkéntes munka, mint amolyan próbaidő működött, aminek a során mind a pályakezdő mind a munkáltató tapasztalatot szerezhetett egymásról.

„És a jutalmunk, a Timinek is meg nekem is, az az, hogy ha ez jól sikerül ez a kiállítás minket felvesznek rendesen, főállásba."

„Vagy nálunk az XY az élő példa, aki önkéntesként kezdte és aztán megkapta ezt a kari koordinátor melót."

„Azok önkéntes munkák, amikre visszagondolok, azok lépcsők voltak valahová. A reformátusok lapjához, ahová kerültem, oda is úgy kerültem, mint önkéntes."

Halottunk olyan történetet is, ahol egy rövidebb időszakos munkához jutott a pályakezdő az önkéntes munkája révén.

„Még a nyáron megkerestek, hogy a Roma Education Found-nál van egy állás, egy évre és angol nyelvű és, hogy vállalom-e el, mert engem hallottak prezentálni angol nyelven."

Összefoglalásképpen a kutatásunk alapján elmondható, hogy a pályakezdők álláskereséshez való hozzáállását jelentősen megváltoztatja az önkéntes munka. A megkérdezettek beszámoltak arról, hogy nincs bennük az a félelem, hogy majd el tudnak-e elhelyezkedni. A beszámolókból kiderül, hogy az önkéntes munka felkészítette őket sok – a mindennapi munka során is előkerülő – feladat elvégzésére, különböző képességeik, készségeik fejlődtek, így arra következtethetünk, hogy sokkal magabiztosabban vágnak neki az álláskeresésnek.

Azt tapasztaltuk, hogy az önkéntes munka több esetben hozzájárult a pályakezdők karrier-elképzeléseinek módosításához, pontosításához azáltal, hogy beleláttak a civil szféra működésébe és kipróbálhatták magukat különböző önkéntes feladatokban.

Az egyre általánosabbá váló frissdiplomás munkanélküliség elviselésében is támogatást nyújt az önkéntes aktivitás: segít, hogy közösségben érezzék magukat, értelmes tevékenységgel teljen az álláskeresés időszaka, új kapcsolatokat tudjanak létesíteni és másképpen nézzenek a munka világára. Mindez támogathatja az erőforrásaik mobilizálását: az aktívabb álláskeresést. Ugyanakkor a beszámolók arra is felhívják a figyelmet, hogy segítségre szorulhatnak abban, hogy az önkéntes munka során tapasztalt sikerélményeik

segítségével szembe tudjanak nézni életük kevésbé sikeres területén a rájuk váró feladatokkal és ne szorítsák háttérbe a munkakeresésüket.

A kutatás alapján állíthatjuk, hogy az önkéntes pályakezdők szerint érdemes az önéletrajzban megjeleníteni az önkéntes tapasztalatot, a legtöbben ezt előnynek tartják. Bizonyos vállalati szegmensek megcélozásakor óvatosságra intették egymást a megkérdezettek: a multi és a bank szektorról azt feltételezik, hogy ott nem jelent előnyt az ilyen irányú tapasztalat. Az önéletrajzzal kapcsolatos személyes tapasztalatok zömében megerősítik ezt a pozitív képet, többen beszámoltak arról, hogy az elhelyezkedésükben segítségükre volt, hogy az önkéntes tapasztalatukat beírták az önéletrajzukba.

Az elhelyezkedés következő lépcsőfoka a felvételi interjú, amin szintén megméretődik az önkéntes: vajon pozitívan fogadják-e az önkéntes munkát vagy sem. Egy esetben a munkáltató valószínűleg nem nézte volna jó szemmel, hogy az önkéntes folytatja a tevékenységet a munkába állás után, a többi esetben mind pozitív tapasztalatokról számoltak be az interjúalanyok.

A megkérdezett pályakezdők közül találkoztunk több olyan önkéntessel, akik mintegy bedolgozták magukat, el tudtak helyezkedni főállásban annál a szervezetnél, ahol önkénteskedtek.

2.5.6. Összefoglalás

Kezdeti feltételezésünk szerint az önkéntesség hozzásegíti a pályakezdőket a könnyebb munkaerőpiaci elhelyezkedéshez. Éppen ezért kutatásunkban arra voltunk kíváncsiak, hogy hogyan válik az önkéntes munka révén vonzóbbá a frissdiplomás a munkaerőpiacon. Másrészt viszont addig, amíg a pályakezdő elhatározza, hogy hosszabb távon önkénteskedni szeretne, számos támogató és „eltántorító” tényező övezi a mindennapjait, melyek befolyásolják a döntését, ezért a kutatás során ezek feltárására is kitértünk.

2.5.6.1. Hiedelmek az önkéntességgel kapcsolatban

Az önkéntességre vonatkozó hiedelmek terén azt vizsgáltuk, hogy milyen hiedelmek élnek a fiatalokban az önkéntesség előnyeivel kapcsolatban, amelyek vonzó alternatívává teszik számukra az önkéntességet és hátrányaival kapcsolatban, amelyek akadályai lehetnek az önkéntes munkavégzésüknek.

Az önkéntességre vonatkozó hiedelmek terén leszögezhetjük, hogy az önkéntesség össztársadalmi megítélését negatív színben látják a fókuszcsoportjaink résztvevői, sok panasz hangzott el ezen a téren. Az önkéntesek közvetlen környezetükből is kapnak pozitív

és negatív visszajelzéseket. A negatív visszajelzések legtöbbször az ingyen munkára és a nagy időráfordításra vonatkoztak illetve magát az önkéntes munkát értékelték le. A megkérdezettek (önkéntesek és nem önkéntesek) maguk hátrányként tekintettek a ráfordítandó időre: lemondanak programokról, munkából szabadságot vesznek ki, fáradtak, kevesebbet alszanak, kevesebb idő jut a családra, barátokra. Kutatásunk alapján a pénzhiány tekinthető a legerősebb korlátnak, akadálynak, amit a leendő önkéntesnek le kell küzdenie.

Az önkéntes csoportokban tapasztaltunk valamiféle gátlást azzal kapcsolatban, hogy van-e személyes hasznuk illetve, hogy vállalják-e, hogy származik az önkénteskedésből előnyük. A pályakezdők mind Budapesten mind vidéken komoly nehézségekkel néznek szembe, az egyes pozíciókra való túljelentkezés miatt, erről sok szó esett a fókuszcsoportokon. A túlkínálat miatt a munkáltatók nagyobb hangsúlyt helyeznek a szakmai tapasztalatra, több év szakmai tapasztalatot is megkövetelnek, amivel a pályakezdők nem rendelkeznek. Az önkénteskedés meglátásuk szerint szakmai tapasztalat szerzéséhez segítheti őket, ami javíthatja az elhelyezkedési esélyeiket. Jellemzően jó lehetőségként tekintettek a résztvevők a szakmai téren végzett önkéntes munkára, sokszor említették. Az önkéntes munka másik sokszor felmerült lehetséges előnyeként említették a résztvevők a kapcsolatokat. A kapcsolatokról úgy beszéltek a résztvevők, mint egy lehetséges, elképzelt segítség a jövőbeli feladatokhoz, álláskereséshez. A szakmai tapasztalat, a kapcsolatok mellett az emberekkel való együttműködés során fejleszthető készségek, képességek az önkénteskedés legtöbbet említett lehetséges előnye. Az önkénteskedés során tapasztalt jó érzés szintén vonzó az önkénteskedésben. Az önkénteskedés további lehetséges előnyeként említették a résztvevők az önbizalmat, az élettapasztalat növekedését és a gondolkodásmódjuk megváltozását, ezeket azonban kevésszer említették. Az önkéntes munkára vonatkozó hiedelmek kapcsán az önkénteseket toborzó szervezetek felé a pontos és valósághű tájékoztatás jelentőségét emeljük ki, ami megakadályozhatja azt, hogy a frissen belépett önkéntesek gyorsan kiábránduljanak és kilépjenek a szervezetekből.

2.5.6.2. Döntés az önkéntesség elkezdéséről

Kutatásunkban vizsgáltuk, hogy miért kezdi el az önkénteskedést az egyetemista. Megállapíthatjuk, hogy a pályakezdő önkénteseket négy csoportba sorolhatjuk aszerint, hogy mennyire volt aktív szerepük az önkénteskedésük elkezdésében (tudatos önkénteskedők, szervezeti megkeresésre jelentkezők, modellkövetők és önkéntességbe szocializálódóak). A tudatos önkénteskedők általában valamilyen elvárással vannak az önkéntes munka felé, a segítés, önkéntes munkavégzés mellett lényeges számukra az is, hogy számukra milyen pozitív következményei lesznek az önkéntes munkának, amelyet sok

esetben a munka világában szeretnének kamatoztatni. Ebből kifolyólag ők azok, akik a leginkább tisztában vannak az önkénteskedés álláskeresésre való pozitív hatásáról. Ugyanakkor környezetük gyakran „nem nézi jó szemmel”, hogy a társadalmi haszon mellett nekik is előnyük származik az önkéntességből, ahogy ezt a hiedelmek kapcsán is említettük. Feltételezésünk szerint a szervezeti megkeresésre jelentkezők és a modellkövetők rendelkeznek a legkevesebb információval az önkéntesség mibenlétéről, s az elhelyezkedésükre gyakorolt hatásáról, ezért mindenképpen lényeges ezen fiatalok tudatosságának növelése, több információval való ellátása. Az önkéntesség elkezdésén sokan el sem gondolkodnak, mert vagy nem is tudnak erről a világról (itt emeltük ki a karrierközpontok és az önkénteseket fogadó szervezetek kommunikációjának a szerepét), vagy nem tudnak kiigazodni a sok lehetőség között. Az önkéntesség elkezdésében további döntési szempont, hogy megvan-e a szükséges támogató feltételek hozzá (anyagi, időbeli és társadalmi), általában véve rendelkeznek-e az önkéntességhez szükséges kvalitásokkal (nyitottság, magabiztosság az újdonsággal kapcsolatban) vagy kínálnak-e kreatív megoldásokat ezek leküzdésére, s megvannak-e az önkéntes munkához szükséges specifikus képességeik és készségeik. Végül pedig sok esetben az is lényeges döntési szempont, hogy a pályakezdők az önkéntességnek milyen következményeit azonosítják be a maguk számára.

2.5.6.3. Döntés az önkéntesség folytatásáról

Kutatásunkban vizsgáltuk, hogy az önkéntes fiatal miért folytatja az önkénteskedést. Megállapíthatjuk, hogy az önkéntesség folytatásáról való döntés az esetek nagy részében az önkéntes kezében van, aki számára – egyfajta önteljesítmény-értékelést végezve – a legfontosabb mérlegelési szempont, hogy hasznosnak érzi-e a munkáját, megérte-e a befektetett energia, azaz valóban segíteni tudott-e. Mások haszna mellett azonban az egyéni haszna is fontos a számára, ezért a döntéskor általában azt is megfontolják, hogy élményt jelentett-e, s ha igen, mekkorát nekik az önkéntesség. Ez a két szempont tulajdonképpen kulcskritérium az önkéntesség folytatására. További fontos szempont az előző fejezetben is bemutatott aktuális élethelyzet és kezdeti elvárások. „Előjelétől” függően támogató vagy hátráltató tényezőt jelenthet az önkéntes identitás kialakulásának a mértéke, mennyire érzi magát az önkéntesekhez tartozónak, s a külső környezete mennyire erősíti meg ebben a hitében. Mindezek a tényezők, tehát mind szerepet játszanak abban, hogy az önkéntes vonzónak találja a munkája folytatását, s ez által kiélvezhesse az önkéntesség munkaerőpiaci elhelyezkedésére gyakorolt pozitív hatását. Ugyanakkor előfordulhat, hogy az önkéntesség nem elősegíti, hanem inkább hátráltatja a pályakezdők előrehaladását, hiszen kitűnő érvként

szolgálhat a külső környezet számára, miért nincs ideje állást keresni, illetve megnyugtathatja a saját lelkiismeretét, hiszen, tulajdonképpen dolgozik, hasznos tagja a társadalomnak, ha nem is teremti meg ez által a saját létfenntartásához szükséges anyagiakat. Ezért is hangsúlyoztuk az előbbiekben az önkéntes-alkoholizmus korai felismerésének fontosságát.

2.5.6.4. Személyes fejlődés az önkéntesség hatására

Kutatásunk fontos kérdése volt, hogy vonzóvá válik-e az önkéntes pályakezdő és hogyan válik vonzóvá a munkaerőpiacon? Kutatásunk alapján elmondható, hogy az önkéntes munkavégzés során szerzett tapasztalatok lehetőséget nyújtottak az egyéneknek, hogy készségeiket fejlesszék, valamint mélyebb változást – személyiségfejlődést – is megtapasztaljanak. A kutatási alanyok beszámoltak általánosan kívánatos készségek kialakításáról, megerősítéséről, mint például az együttműködés, kommunikációs készség, alkalmazkodó készség, amelyek segíthetik őket a sikeres álláskeresésben és elhelyezkedésben, mert vonzóak a munkaadók szempontjából. Továbbá kiemelték azon készségeket, amelyek a későbbi munkavégzés során jelenthetnek előnyt számukra, mint például a hatékony időmenedzsment, szervezőkészség, valamint a vezetői készségek gyakorlása és fejlesztése. A megkérdezettek szakmaspecifikus ismereteiket és készségeiket is fejlesztették, így gyakorlati tapasztalatra tettek szert a tanult szakmában, valamint tudatosították szakmai döntésüket, amely bizonyos esetben megerősítette őket korábbi választásukban, vagy újradöntésre motiválta őket, a felismert erősségek, az elsajátított új készségek mentén.

Kutatásunk szakirodalmi szempontból is újdonságtartalommal bíró egyik eredményét az interjúalanyok által megtapasztalt személyiségfejlődés jelenti. A folyamat természete szerint megkülönböztettük a gyengeségek vagy saját negatív tapasztalatok átalakítására irányuló folyamatot, valamint a kívánatos személyiségjellemzőkkel való kísérletezést. Mindkét esetben megtapasztalható a pozitív fejlődési folyamat, és ennek egyik következménye lehet, hogy gazdagodik az egyén önismerete, aminek következtében megerősödik az önbizalma, de ez nem szerves része az önkéntes munkatapasztalatnak. Kutatásunk során sikerült feltárni olyan negatív tapasztalatokat is, amelyek túl nagy traumát jelentettek az egyénnek, és amelyre önvédelemmel válaszoltak. Következésképpen az önkéntes munkavégzés lehetőséget ad az egyénnek a személyiségfejlődésre, de a döntést az egyén hozza. Továbbá a fejlődési folyamatban fontos szerepet játszik a környezet pozitív, megerősítő visszajelzése. Kiemelt szereplőkként azonosítottuk az önkéntes szervezetekben megismert vezetőket,

társakat, akik szerepmodellként is szolgálhatnak az egyén számára, valamint a segített felet és a személyes környezetet (család, barátok, tanárok).

2.5.6.5. Álláskereséshez való hozzáállás változása

Az adatok elemzése során megállapítottuk, hogy változott az önkéntes pályakezdők álláskereséshez való hozzáállása, részletesen vizsgáltuk azt, hogy milyen tényezők változtak, mit tapasztaltak az álláskeresés során kutatásunk résztvevői. Elmondható, hogy a pályakezdők álláskereséshez való hozzáállását jelentősen megváltoztatja az önkéntes munka. A megkérdezettek beszámoltak arról, hogy nincs bennük az a félelem, hogy majd el tudnak-e elhelyezkedni. A beszámolókból kiderül, hogy az önkéntes munka felkészítette őket sok – a mindennapi munka során is előkerülő – feladat elvégzésére, különböző képességeik, készségeik fejlődtek, így arra következtethetünk, hogy sokkal magabiztosabban vágnak neki az álláskeresésnek.

Azt tapasztaltuk, hogy az önkéntes munka több esetben hozzájárult a pályakezdők karrier-elképzeléseinek módosításához, pontosításához azáltal, hogy beleláttak a civil szféra működésébe és kipróbálhatták magukat különböző önkéntes feladatokban.

A résztvevők tapasztalata alapján az egyre általánosabbá váló frissdiplomás munkanélküliség elviselésében is támogatást nyújt az önkéntes aktivitás: segít, hogy közösségben érezzék magukat, értelmes tevékenységgel teljen az álláskeresés időszaka, új kapcsolatokat tudjanak létesíteni és másképpen nézzenek a munka világára. Mindez támogathatja az erőforrásaik mobilizálását: az aktívabb álláskeresést. Ugyanakkor a beszámolók arra is felhívják a figyelmet, hogy segítségre szorulhatnak abban, hogy az önkéntes munka során tapasztalt sikerélményeik segítségével szembe tudjanak nézni életük kevésbé sikeres területén a rájuk váró feladatokkal és ne szorítsák háttérbe a munkakeresésüket.

A kutatás alapján állíthatjuk, hogy az önkéntes pályakezdők szerint érdemes az önéletrajzban megjeleníteni az önkéntes tapasztalatot, a legtöbben ezt előnynek tartják. Az önéletrajzzal kapcsolatos személyes tapasztalatok zömében megerősítik ezt a pozitív képet: többen beszámoltak arról, hogy az elhelyezkedésükben segítségükre volt, hogy az önkéntes tapasztalatukat beírták az önéletrajzukba. Az elhelyezkedés következő lépcsőfoka a felvételi interjú, amin szintén megméretődik az önkéntes: vajon pozitívan fogadják-e az önkéntes munkát vagy sem. Zömében mind pozitív tapasztalatokról számoltak be az interjúalanyok. A megkérdezett pályakezdők közül találkoztunk több olyan önkéntessel, akik mintegy

bedolgozták magukat, el tudtak helyezkedni főállásban annál a szervezetnél, ahol önkénteskedtek.

2.6. Információmegosztó fórum

2.6.1. Előzmények

Az önkéntességet vizsgáló kutatás szintetizáló lépéseként egy World Café-t (TWC), információmegosztó fórumot szerveztünk, melyhez kiválasztottunk egy kellemes belvárosi kávézót, és felkértünk egy World Café facilitátort[10] a 3 órás program levezetésére. A résztvevők a kutatás témája által érintettek köréből tevődtek ki, képviselve a nonprofit, az állami és a felsőoktatási szektort, valamint a pályakezdő és végzős fiatalokat.

2.6.2. A TWC rövid bemutatása

A World Café egy egyszerű módszer arra, hogy lényegi kérdésekkel kapcsolatos társalgások élő hálózatát hozzuk létre a való élet szolgálatában. Vállalaton belül a Café-beszélgetéseknek eltérő nevük van és eltérő célokat követnek, mint a kreatív café, tudás Café, stratégia Café, vezetés Café, marketing Café vagy termékfejlesztés Café. A legtöbb Café összejövetelt azon irányelvek alapján és abban a formában tartják meg, ahogyan azt a The World Café nemzetközi mozgalom kifejlesztette, Juanita Brown módszere alapján.

A Café-beszélgetés egy provokatív metafora is egyben, amely lehetővé teszi, hogy új utakat találjunk a munkában és az életben egyaránt. A beszélgetésekben rejlő erő láthatatlan és olyannyira természetes, hogy általában nem is vesszük észre! Azt azonban megfigyelhetjük, milyen lehetőségek és fejlődés jön létre, ha az emberek több beszélgetést folytatnak szervezeten belül és kifelé is: az ügyfelekkel, a beszállítókkal és a nagyobb közösséggel. Mi lenne, ha az összes beszélgetést egy nagy dinamikus Café beszélgetésként fognánk össze, ha a rendszer, minden funkcióját egy asztal képviselné élő beszélgetések hálózatán belül, amely kollektívtudásunk és jövőnk alakításának központja. Ha felismerjük, hogy a beszélgetések ereje, a vállalati folyamatok alapja, hatékonyabban tudjuk közös hasznunkra fordítani.

A Café alapfeltevése, hogy az emberek birtokában vannak mindannak a bölcsességnek, és kreativitásnak, amellyel a legnagyobb nehézségeket is le tudják küzdeni. A megfelelő összefüggésben és a helyes fókuszálással hozzáférhetünk a fontos dolgokról való lényegi tudáshoz és használni is tudjuk azt.

---

[10] Ezúton szeretnénk megköszönni Kisszőllősi Beának a World Café facilitását és a beszámoló megírásában való közreműködését.

2.6.3. Café irányelvek - ami feltétlenül fontos a World Café módszeréhez

Ennél a módszernél is rendkívüli hangsúlyt kap a tervezés. Ha az alábbi irányelveket Megbízóként és megvalósítóként figyelembe vesszük, hatékony szervezetfejlesztési intervenciót valósítunk meg.

Izgalmas World Café beszélgetések megrendezése nem nehéz – csak a megvalósító képzelete szabhat neki hatást. A Café forma nagyon rugalmas és eltérő körülmények között is alkalmazható. Amikor következő irányelveket vegyesen alkalmazzuk, erősítik az együttműködő párbeszédet, az aktív részvételt, és az együttes cselekvés lehetőségét.

Cél tisztázása: Ha ismerjük a célt, akkor könnyen el tudjuk dönteni, hogy kiknek kell ott lenniük és mik a fontos feltételek a cél eléréséhez.

Vendégmarasztaló hely kialakítása: A Café házigazdák világszerte hangsúlyozzák a kellemes helyszín jelentőségét- ahol az ember szívesen látott vendég, és biztonságban érzi magát. Amikor nyugodtan önmagunk lehetünk, akkor vagyunk képesek a legkreatívabb gondolkodásra, beszédre és a másik meghallgatására. Különösen azt kell mérlegelni, hogy a meghívás és a fizikai környezet hogyan járul hozzá legjobban a bensősége hangulat kialakításához.

Lényegi kérdések felkutatása: ha releváns kérdéseket találunk és fogalmazunk meg a Café résztvevők számára, akkor a figyelem és az elgondolások mélyreható eredményekhez vezetnek. Lehet, hogy a Café egyetlen kérdést kutat vagy több kérdést felvet, ami több körön keresztül hozzájárul a gondolatok felfedezésének logikai folyamatához. Sok esetben a Café beszélgetések egyaránt szólnak a jó kérdések felfedezéséről és a hatékony megoldások megtalálásáról.

Részvétel bátorítása: vezetőként egyre inkább tudatába kerülünk annak, hogy milyen fontos a részvétel, de a legtöbb ember nem csak részt venni szeretne, hanem aktívan hozzájárulni ahhoz, hogy valami más jöjjön létre. Fontos, hogy támogassuk a részvételt és az egyéni ötletekkel, nézőponttal való hozzájárulást, de azt is, aki csak egyszerűen megfigyelőként szeretne jelen lenni.

A különböző megközelítések összekapcsolása: A Café beszélgetés egyik sajátossága az a lehetőség, hogy mozoghatunk az asztalok között és új emberekkel találkozhatunk: ez aktívan segíti a gondolkodásunkat, és a felfedezéseink lényegét a gondolatok egyre bővülő köréhez kapcsolja. Mivel a résztvevők legfontosabb ötleteiket és témáikat új asztalhoz viszik, nézőpontot változtatnak és ezzel is gazdagítják az új, meglepő meglátások lehetőségét.

Megfigyelés, betekintés és az észrevételek megosztása: az aktív hallgatás gyakorlásán keresztül, valamint amikor figyelmet szentelünk témáknak, mintáknak és nézőpontoknak, érzékelni kezdjük kapcsolódásunkat a nagyobb egészhez. Néhány beszélgető kör után hasznos egy nyílt körű beszélgetést beiktatni. Ezáltal az egész csoportnak lehetősége nyílik arra, hogy az összes jelenlévő témához és kérdéshez kapcsolódjon.

2.6.4. Az Önkéntes World Café folyamata- World Café a jelenlegi kutatásban

A program témája:

Önkéntesség – Munkavállalás

Hogyan járul hozzá az önkéntesség a munkanélküliség csökkentéséhez?

A résztvevők három körben, kiscsoportos beszélgetések során vitatták meg az alábbi kérdéseket:

1) Hogyan lehet bevonzani a frissdiplomásokat önkéntes munkára?
2) Hogyan lehet ott tartani őket, hogy folytassák az önkéntes munkát, (ha találtak munkát, ha családot alapítottak?) Miért éri meg önkéntesnek lenni? Melyek az eszközök a bevonásra?
3) Hogyan segítheti az önkéntesség, hogy munkát kapjanak a friss diplomások?

Az összes felmerült gondolatot papírra rögzítették a résztvevők. A válaszok a mellékelt fotókon eredeti formájukban is olvashatóak. A kutatás két fő kérdése mentén csoportosítva a következő gondolatokat, ötleteket, lehetőségeket fogalmazták meg a résztvevők.

2.6.4.1. Milyen támogató és akadályozó tényezői vannak annak, hogy valaki önkéntes munkát végezzen?

2.6.4.1.1. Támogató tényezők:

„Csak az kaphat, aki ad is” A résztvevők közösen hisznek az önkéntes adásban, ami a társadalom iránti érzékenységükön alapul. Gyakran kiskamasz korban vagy gyermekkorban találkoznak a társadalom igényeire való odafigyelés-, és tevékeny hozzájárulás gondolatával az önkéntességet választó egyetemisták és frissdiplomások. Kiemelték a szülői, kortárs és tanári minta fontosságát. Továbbá az általános és középiskolai előadásokat, kampányokat az önkéntesség bemutatására, az önkéntesség melletti elköteleződés erősítése céljából.

Fontos ösztönző tényezőként jelent meg a beszélgetések során a szakmai tapasztalatszerzés, készség- és képességfejlesztés lehetősége az önkéntesség során. A kisebb felelősség melletti kötetlenebb tapasztalatszerzés lehetősége vonzó tényező a frissdiplomások önkéntes

vállalásaiban. Továbbá hangot adtak annak az igénynek, hogy szaktudás helyett, képességen alapuljon az önkéntes munka és az egyén érdeklődéséhez közel álljon. A tanulás, kihívás és új területek megismerése, különböző pozíciók, változatos feladatok kipróbálásának lehetősége is a támogató tényezők közé tartozik. A tapasztalatszerzés másik aspektusa a külföldi önkéntes munkavállalásból adódik. Más, számunkra ismeretlen, egzotikus kultúrák megismerésének lehetősége, a kaland ígérete valódi motivációs tényező.

Az önkéntesség a személyiségépítéshez is aktívan hozzájárul. A fejlődésen túl az önkéntes több lábon áll, főként akkor, ha nem saját szakmai tudását kamatoztatja, hanem valami újat tanul önkéntes pozíciójában. Így kétirányú a hozzáadott érték. Egy részről a társadalom felé, más részről az önkéntes kompetenciafejlődéséhez járul hozzá a folyamat, amely előnyt jelent munkavállaláskor.

A kapcsolatépítés, csapatépítés, szociális közeg, közösségbe való integrálódás lehetősége is motiváló erő. Kiemelték a résztvevők a gyors sikerélményt, a személyes kötődés lehetőségét, melyhez azonban szükséges a megbízó szervezet, egyén folyamatos, megerősítő visszacsatolása.

Fontos még megemlíteni a hasznosság érzését. Azok, akik önkéntes tevékenységet vállalnak, a társadalom számára is hasznos tevékenységet szeretnének végezni. Számukra gyakran a közösségi célok és érdekek az egyéni érdekek mellé vagy elé kerülnek.

2.6.4.1.2. Akadályozó tényezők:

A társadalomban az önkéntesség elfogadottsága alacsony szinten van. A fiatalok nem tudnak a mai felnőttektől tanulni, mert ők sem vállalnak önkéntességet. Ennek eredményeként a mai középiskolások nem rajonganak a közösségi szolgálatért.

Hiedelem, hogy egzisztenciális gát áll az önkéntesség elé, mivel az ingyenmunka után nem lesz bevétele a friss diplomásnak. Ez a rossz kép már az önkéntesség kipróbálását is megakadályozza.

Nagy a fluktuáció a fiatal önkéntesek (középiskolás, egyetemista) körében. Ezt a résztvevők közül néhányan negatívumként élték meg, néhányan korosztályi sajátosságként, feltéve a kérdést: meg kell-e tartanunk az önkénteseket?

Elterjedt a megélhetési nonprofit tevékenység, mely esetében is gyakori az önkéntes erőforrások kiaknázása, ez viszont nem jelent valódi hozzájárulást a társadalom jólétéhez. Ez rossz irányba viszi az önkéntességet.

Az önkéntesség fogalma beskatulyázott – ingyen munka: szemétgyűjtés, hajléktalanokkal való foglalkozás. Ez a beskatulyázás szűkíti a lehetőségeket, meggátolja azt, hogy a valódi értékét felfedezzék a fiatalok az önkéntességnek.

Gyakran előfordul, hogy nem tudnak az önkéntes lehetőségekről, és nem ismertek azok a szervezetek, csatornák, melyeken keresztül önkéntes munkát végezhetnek a fiatalok. Egyszerűen nincsenek tisztában azzal, hogy lehet így is.

Felmerül a túlvállalás problémája. Azon önkéntesek, akik lelkesek, elkötelezettek hajlamosak túlvállalni magukat, majd kiégve, elfáradva kivonni magukat az önkéntesség alól. A szervezetek is hajlamosak a vállalkozó kedvűekre többet tenni, a szűkös erőforrások közepette.

Előfordul, hogy az önkéntességre fordított időt veszteségként élik meg az egyetemisták. Pl.: kihagyni egy évet a tanulmányaiban, hogy önkéntességet végezzen, ezt inkább időveszteségként élik meg mint potenciális haszonként.

2.6.4.2. Hogyan válik vonzóvá a munkaerőpiacon a pályakezdő?

Számos beszélgetésben kihangsúlyozták a tapasztalatszerzés lehetőségét. A kompetenciafejlődést és a különböző pozíciók kipróbálásának lehetőségét. A társadalmi felelősségvállalás gondolata is megjelent. Egyre több vállalat hangsúlyozza a társadalmi felelősségvállalást, és ehhez az önkéntesség jelentősen hozzájárul. Azok a fiatalok, akik szakmájuktól eltérő önkéntes munkában is tapasztalatot szereztek, több lábon állnak, magabiztosabbak. Továbbá az egyéni célok mellett megjelenik az életükben a közösségi célok jelentősége, ami bizonyítja a csapatmunkára való alkalmasságot. A közösségi célokért elköteleződni képes szakember, a vállalati célokért is képes elköteleződni. Előny a sokrétűség és a már meglévő munkatapasztalat, ami gyakori alapfeltétel a friss diplomásoknak kiírt munkalehetőségek esetében. A résztvevők körében többen is élő példái annak a folyamatnak, amikor önkéntes munkából fizetett pozícióba kerül a friss diplomás ugyanannál a cégnél.

Mindezek alapján azt mondhatjuk, hogy a World Café-n elhangzottak és a fókuszcsoportok eredményei jelentősen egybecsengenek. Úgy tűnik, minden érintett egyet ért abban, hogy az önkéntesség kapcsán a társadalmi hasznosság kapcsán meg kell jeleníteni azt is, hogy a fiatalok mit nyernek általa. Illetve szintén megjelent a referenciaszemélyek fontossága. Az egyetemisták, pályakezdők tiszteletét kivívott emberek tökéletes „csatornái” lehetnek a

fiatalok és az önkéntes világ összekötésének. Érdekes volt megfigyelni, hogy mindegyik csoport (önkénteseket fogadó szervezetek, munkaügyi központok, karrierirodák és egyetemisták, pályakezdők) számára kiemelten fontos, hogy az önkéntes hasznosnak érezze a munkáját. Ezzel szemben pont ez az a tényező, amely a leginkább eltántorítja az önkénteseket az önkéntességük folytatásától, ez tehát az egyik legkritikusabb pont a fiatalok önkéntességének fejlesztésének.

A fiatalok önkéntességének akadályozó tényezői között a World Café-n is megjelent a külső környezet (család, barátok) eltántorító ereje, illetve, hogy az önkéntesség „ingyen" jellege erős hiedelemként akadályozza meg a kevés költségvetésből gazdálkodó egyetemisták és pályakezdők elköteleződését. Ezzel kapcsolatban megemlítenénk, hogy ennek a hiedelemnek a visszatartó szerepe kevésbé volt markáns a fókuszcsoportok során. Ahogy korábban említettük, többen említették, hogy támogató anyagi háttér nélkül nem sokan engedhetik meg maguknak az önkéntes tevékenység élvezetét, ugyanakkor azt is kihangsúlyozták, hogy ha kihívónak érzik az önkéntes munka célját, ahol megvalósíthatják önmagukat, akkor egy kis időre hajlandóak félretenni az anyagi aggodalmaikat. Új aspektust hozott be az a World Café-n elhangzott elgondolás, miszerint nem is biztos, hogy az önkénteseket foglalkoztató szervezeteknek mindenáron törekedniük kell az önkéntesek megtartására, ha meggondoljuk, hogy a szervezetek számára az önkéntesek egyik legnagyobb ereje éppen az önkéntesek lelkesedése és lendülete. Ezt a kérdést, úgy gondoljuk, mindenképp érdemes lenne még több oldal szemszögéből megvizsgálni, hogy teljesebb képet kapjunk az önkéntesek elkötelezettségének fenntartásának és a fluktuációnak az előnyeiről és a hátrányáról.

Az önkéntesség elhelyezkedésre gyakorolt előnyeivel kapcsolatban pedig új elemként jelent meg a csapatmunka képességének fejlődése, és a szervezeti célokért való elköteleződésük és lelkesedésük. Az önkéntes tapasztalat tehát különösen fontos bizonyítéka lehet a szervezetért való elköteleződés képességére, elég, ha csak arra gondolunk, hogy a legtöbb vállalati fejlesztési program és felmérés a vállalati elköteleződés kialakításával és fenntartásával foglalkozik. A World Café-n különösen sok példát láthattunk, hogy akár a későbbi állásukat is megtalálhatják az önkéntes világban a fiatalok, azaz valóban beszélhetünk önkéntes karrier kialakulásáról. Mind a fókuszcsoportokon, mind pedig a World Café-n azonban számos tisztázandó kérdést vetettek fel a résztvevők ezzel kapcsolatban. Például identitás és lelkiismeret kérdése - hirtelen anyagi juttatást kapnak azért, amit korábban önként és lelkesedésből végeztek, önkéntesnek tekinthetők-e ezek után, teljesítményértékelés kérdése, önkéntesek és nonprofit dolgozók kapcsolata, stb. Mivel ezek a bizonytalanságok és

kérdések fontos szerepet töltenek be az önkéntességről való folytatásban, mindenképpen azt javasoljuk, hogy egy külön kutatást szánjanak a tisztázásukra.

2.7. Összegzés és további kérdések

Az elmúlt években megkétszereződött a regisztrált pályakezdő munkanélküliek száma, amelyért azonban nem csak a gazdasági válság tehető felelőssé. Korábbi kutatások szerint a frissdiplomásoknak alacsony az önismerete, kevés munkatapasztalattal rendelkeznek, s egyre gyakoribb a körükben az ún. kapunyitási pánik, amikor is az élményekkel teli egyetemi évek után nem mernek kilépni a munka világába, s elkezdeni felnőttételüket (Szvetelszky, 2003). A szakirodalmi összefoglalás alapján (lásd 2.2 fejezet), valamint a nemzetközi benchmark adatok és legjobb gyakorlatok alapján (lásd 2.3. fejezet) kutatásunk kiindulási alapfeltevése az volt, hogy az önkéntes munka hozzájárulhat ezen problémák csökkentéséhez, és ezáltal növeli a pályakezdők munkaerőpiaci vonzerejét, és így közvetetten csökkenti körükben a munkanélküliséget.

Ugyanakkor a benchmark adatok alapján látható, hogy nemzetközi összehasonlításban a magyar fiatalok körében a legalacsonyabb az önkéntes tevékenységet végzők száma (lásd 2.3. fejezet). Ennek egyik oka lehet, hogy a fiatalok nincsenek tisztában az önkéntesség munkaerőpiaci elhelyezkedésükre gyakorolt pozitív hatásairól, továbbá a magyar önkénteseket foglalkoztató szervezetek is nehezen találják meg a fiatalok elérését leghatékonyabban szolgáló kommunikációs csatornákat, valamint kevéssé tudják elkötelezni őket hosszútávon ezen tevékenység mellett.

A feltárt gyakorlati problémákra nem találtunk választ a nemzetközi és magyar szakirodalomban, mert a legtöbb kutatás az önkéntesek motivációinak feltárásával foglalkozott, és arról viszonylag keveset árult el, hogy az önkéntesség hogyan támogatja az önkéntesek fejlődését és munkaerőpiaci elhelyezkedését.

Következésképpen kutatásunk célja feltárni, hogy az önkéntesség mely területeken fejleszti a fiatalok alkalmazhatóságát, és milyen döntési folyamatokon mennek keresztül az pályakezdők – végzős egyetemisták és frissdiplomás munkanélküliek -, míg elhatározzák, hogy önkéntes tevékenységet vállalnak és elköteleződnek mellette. Ezen válaszok ismeretében láthatóvá válik, hogy a fiataloknak milyen információkra van szükségük, és milyen kommunikációval lehet megszólítani őket.

Ezen a célok az eléréséhez először is pontosan kell látnunk, hogy hogyan válnak a fiatalok vonzóbbá a munkaerő-piacon az önkéntesség által. Ennek mentén fogalmaztuk meg két fő kutatási kérdésünket:

3. Milyen támogató és akadályozó tényezői vannak annak, hogy valaki önkéntes munkát végezzen?

4. Hogyan válik vonzóvá a munkaerőpiacon a pályakezdő?

Kutatási megközelítésünk alapvetően funkcionalista, az a hangsúlyozottan fontos számunkra, hogy a kutatás révén minél közvetlenebbül segítsük a pályakezdőket és az önkéntes szervezeteket, hogy az önkéntesség eszközeivel javítsák a munkavállalási esélyeiket.

Kutatási kérdéseink megválaszolásának érdekében első lépésben próbainterjúkat készítettünk, amelyeknek célja az volt, hogy kiderítsük a pályakezdőknek releváns kérdéseket, s ezekre kérdezzünk rá a fókuszcsoportos beszélgetések során. Az előinterjúk kielemzése után összeállítottuk a fókuszcsoport - kérdéseket, melyeket két próba-fókuszcsoport keretében teszteltünk a Budapest Corvinus Egyetemen. Erre két ok miatt volt szükség: visszaigazolást szerettünk volna kapni, hogy az elemzésünk valóban helyes, s a téma szempontjából releváns kérdéseket vizsgáljuk, valamint a fókuszcsoport teljesen más adatgyűjtési közeg, másképp reagálnak rá a kutatási alanyok, mint egy egyéni interjúra. A próba-fókuszcsoportok alapján véglegesítettük a fókuszcsoportok forgatókönyvét, s eldőlt, hogy homogén fókuszcsoportokat szervezünk. Összesen 14 fókuszcsoportos interjút készítettünk átlagosan 3-4 résztvevővel. 7 fókuszcsoport született Budapesten, 4 Pécsett és 3 Miskolcon, s résztvevőink az ország szinte minden pontját képviselték véleményükkel születési helyüknek és tanulmányaiknak köszönhetően. A pályakezdők és végzősök mellett fontos információakt kaptunk a kutatási kérdésekről szervezett world café-n is, ahova a témában érintett minden érdekelt képviselőjét meghívtuk egy kellemes kávéházi beszélgetésbe. Így a world café-n 5-5 képviselője reprezentálta az önkénteseket foglalkoztató szervezeteket, a karrier- és munkaügyi központokat, továbbá a fiatalokat, ezen kívül, mi, kutatók is résztvevőként szerepeltünk az elemzésen, hogy így be tudjuk csatornázni a kutatás eredményeit is a beszélgetésbe. A world café vezetésére pedig a módszer egyik vezetőjét kértük fel (a world café részletes bemutatására egy külön fejezetben térünk ki). A world café szervezésével az volt a célunk, hogy „megmérettessük” a kutatási eredményeink relevánsságát, másrészt, hogy kutatási célunknak megfelelően előmozdítsuk a téma érintettjei közötti párbeszédet.

Első kutatási kérdésünk megválaszolását megelőzte az önkéntességre vonatkozó hiedelmek feltárása: milyen előfeltevések élnek a pályakezdőkben az önkéntesség előnyeivel és hátrányaival kapcsolatban, mert ennek függvényében a feléjük való kommunikációban törekedni kell a hátrányok lebontására, mert ezek gátat jelenthetnek az önkéntes munkavégzésben, valamint az előnyöket tovább lehet hangsúlyozni. Az egyik leghangsúlyosabb hiedelem a megkérdezettek körében az önkéntességre vonatkozóan az

össztársadalmi negatív megítélése az önkéntességnek, amelynek hatásait sokszor közvetlen környezetükben is megtapasztalják, a család, baráti kör és egyetemi társaik részéről. Ehhez részben kapcsolódik, és kutatásunk alapján a legerősebb korlátot a *pénzhiány* jelenti, amit a leendő önkéntesnek meg kell oldania. További gátat jelenthet az az önkorlátozó gátlás is, hogy *van-e, lehet-e személyes hasznuk az önkéntességből, és ha igen, ez vállalható-e számukra*. Az önkéntesség előnyeire vonatkozó hiedelmeket a konkrét tapasztalatok megerősítik és kibővítik, így azokat majd a második kutatási kérdésünkre kapott válaszok során részletezzük. Azt a kérdést, hogy miért kezdi el az önkénteskedést az egyetemista, a szakirodalomtól eltérően, nem a motivációk tükrében vizsgáltuk, hanem folyamatszemléletet érvényesítve. Azt kerestük meg, hogy hogyan kezdi el, majd köteleződik el az önkéntes tevékenység mellett az egyén. Kutatásunk alapján megállapítottuk, hogy a pályakezdőket négy csoportba sorolhatjuk aszerint, hogy mennyire volt *aktív szerepük az önkénteskedés elkezdésében* (tudatos önkénteskedők, szervezeti megkeresésre jelentkezők, modellkövetők és önkéntességbe szocializálódók). Ugyanakkor az önkéntesség elkezdésén sokan el sem gondolkodnak, mert vagy *nem is tudnak erről a világról, vagy nem tudnak kiigazodni a sok lehetőség között*. Az önkénteskedés elkezdésének két keretfeltételét sikerült azonosítanunk: (1) *környezet támogató szerepe* – közvetlen (anyagi és idő dimenziókban), és társadalmi; valamint (2) *az egyén ismeretei és készségei* – rendelkezik-e az önkéntesség elkezdéséhez szükséges kvalitásokkal (nyitottság, szociális érzékenység, kezdeményezőkészség) és ismeretek (milyen szervezetben, hogyan tud tevékenykedni). Az önkénteskedés elkezdése sajnos nem egyenlő a mellette való elköteleződéssel. Itt megállapítottuk, hogy a *folytatás* döntése nagyrészben *az egyén kezében van*, aki a következő szempontokat mérlegeli általában: hasznosnak gondolja-e az elvégzett önkéntes tevékenységet, valós segítségnek észleli-e azt, és mennyire érzi hasznosnak a maga számára. Ebben az esetben is fontos a támogató környezet ahhoz, hogy az egyén azonosuljon az önkéntes közösséggel, de ez ne forduljon át „túlazonosulásba", amikor az önkénteskedés már az aktív álláskeresés rovására megy.

A második kutatási kérdésre válaszként, kutatásunk alapján elmondható, hogy az önkéntes munkavégzés során az egyéneknek lehetőségük nyílt arra, hogy *készségeiket fejlesszék*, valamint mélyebb változást – *személyiségfejlődés*t – is megtapasztaljanak. Fejlesztett készségeik három nagy csoportba sorolhatóak specifikusságuk szintje alapján: (1) munkaadók számára vonzó készségek, mint például az együttműködés, kommunikációs készség, kezdeményező készség, és alkalmazkodó készség; (2) munkavégzés során hasznos készségek, mint például a hatékony időmenedzsment, szervezőkészség, valamint a vezetői

készségek gyakorlása és fejlesztése, valamint (3) szakmaspecifikus ismeretek. Kutatásunk szakirodalmi szempontból is újdonságtartalommal bíró egyik eredményét az interjúalanyok által megtapasztalt *személyiségfejlődés* jelenti. A folyamat természete szerint megkülönböztettük a *gyengeségek vagy saját negatív tapasztalatok átalakítására* irányuló folyamatot, valamint a *kívánatos személyiségjellemzőkkel való kísérletezést*. Mindkét esetben megtapasztalható a pozitív fejlődési folyamat, és ennek egyik következménye lehet, hogy megerősödik az egyén önbizalma, önismerete és ezáltal is nő a vonzereje a munkaerőpiacon. Ugyanakkor a személyiségfejlődés nem minden esetben következik be. Kutatásunk során feltártunk olyan eseteket is, amikor az egyének az *önvédelmet* választották, és nem a fejlődést. Ennek mentén a *személyiségfejlődés megvalósításának két peremfeltétele* körvonalazható: (1) az egyén tudatossága, és változás melletti elköteleződése, valamint (2) a közvetlen környezet (család, barátok, tanárok) és önkénteseket foglalkoztató szervezetek megerősítő, pozitív visszajelzése. A készségek és személyiség fejlődésével együtt, az egyén magatartásában is jelentős változások észlelhetőek, és ennek egyik fontos aspektusa az álláskereséshez való hozzáállás változása. A megkérdezettek beszámoltak arról, hogy nincs bennük az a félelem, hogy majd el tudnak-e elhelyezkedni, ebből következtethetjük, hogy sokkal magabiztosabban vágnak neki az álláskeresésnek. A résztvevők tapasztalata alapján az egyre általánosabbá váló frissdiplomás munkanélküliség elviselésében is támogatást nyújt az önkéntes aktivitás: segít, hogy közösségben érezzék magukat, értelmes tevékenységgel teljen az álláskeresés időszaka, új kapcsolatokat tudjanak létesíteni és másképpen nézzenek a munka világára. Mindez támogathatja az erőforrásaik mobilizálását: az aktívabb álláskeresést. Ugyanakkor a beszámolók arra is felhívják a figyelmet, hogy segítségre szorulhatnak abban, hogy az önkéntes munka során tapasztalt sikerélményeik segítségével szembe tudjanak nézni életük kevésbé sikeres területén a rájuk váró feladatokkal és ne szorítsák háttérbe a munkakeresésüket. Továbbá az önkéntes munka több esetben hozzájárult a pályakezdők karrier-elképzeléseinek módosításához, pontosításához, akár oly módon is, hogy többen főállásban helyezkedtek el annál a szervezetnél, ahol önkénteskedtek, vagy a civil szférában kezdtek el állást keresni.

Kutatási eredményeink alapján javaslatokat fogalmaztunk meg az önkénteseket foglalkoztató szervezeteknek, valamint a pályakezdőknek.

Javaslatok az önkéntes szervezetek számára:

- Fogalmazzanak meg konkrét célokat és stratégiát, mert a szakirodalom alapján állítható, hogy azon szervezetek foglalkoztatnak sikeresen magas létszámban önkénteseket, akik ezt megvalósították.

- Rugalmasan, az egyetemisták igényeihez és időbeli kereteihez igazodva minél sokrétűbb önkéntes kínálattal rendelkezzenek, és legyenek nyitottak az újabb és újabb igények felé is, amint azt a sikeres gyakorlatokat összegző nemzetközi benchmark adatok is mutatják.
- Az egyetemisták elérésében fontos szerepet tölthetnek be a karrier irodák is, amint azt a holland benchmark adatok jelzik.
- Figyelembe véve a fentiekben megfogalmazott nehézségeket, a szervezetek proaktívan igyekezzenek ezeket semlegesíteni a tudatos önkéntesek esetében, valamint hangsúlyozni az önkéntesség elhelyezkedésre gyakorolt pozitív hatásait (amelyeket a fentiekben megfogalmazott eredményeink is jól tükröznek).
- A szervezetek tiszta kommunikáció során elősegíthetik, hogy a pályakezdőknek reális elvárásaik legyenek az önkéntességgel kapcsolatban, így kisebb lenne a valóság-sokk számukra, és könnyebben elköteleződhetnek az önkéntes munkavégzés mellett. Arra is érdemes odafigyelni, hogy az önkéntes minél hamarabb elkönyvelhessen gyors, apró sikereket, amelyek megerősítik státuszában.
- Az önkéntesség előnyei mellett, annak veszélyeire is hívják fel az önkéntesek figyelmét, különösen odafigyelve a túlzott önkéntesség jeleire, hogy még időben meg tudják előzni azt, hogy ez az aktív álláskeresés rovására menjen.
- Szerepmodellek alkalmazásával igyekezzenek elérni az önkéntes jelölteket, akik hangsúlyozzák az önkéntesség munkaerőpiaci aspektusait is, egyúttal azt is szorgalmazva, hogy a társadalom jobban elfogadja az önkéntesség egyéni hasznosságát.
- Az önkéntesség során megtapasztalt élmény nagysága egyértelműen meghatározza, hogy a fiatalok folytatják-e az önkéntes munkát, vagy nem. Amikor elkezdik a munkát, egyáltalán nem számítanak arra, hogy ők is sokat fognak kapni az önkéntességtől. Arra bátorítjuk az önkénteseket foglalkoztató szervezeteket, hogy önkénteseknek szóló hirdetéseikben jobban domborítsák ki az önkéntes munkának ezt a pozitív oldalát
- Az önkénteseket toborzó szervezeteknek mindenképpen érdemes az önkéntesség specifikus előnyeit hangsúlyozni, s az elhelyezkedésre gyakorolt kedvező hatásait kiemelni, míg az önkénteseket foglalkoztató szervezeteknek inkább a közösségi élmény kialakítására szükséges jobban kiemelniük.

Javaslatok a pályakezdők számára:

- Tudatosan döntsenek az új önkéntesség mellett: fogadják el és vállalják, hogy az önkéntesség számukra is hasznos.
- Egyetemista éveik alatt kezdjenek el önkénteskedni, mert ez esetben tudják a legjobban hasznosítani annak előnyeit a későbbi álláskeresés során.

- Pályakezdő munkanélküliek esetében az önkénteskedés nem csak az álláskeresésben tud segítséget nyújtani, hanem hozzájárul az életminőség javításához is.
- Vállaljanak felelősséget az egyéni fejlődésükért, mert csak ez esetben tudják kihasználni az önkéntesség nyújtotta lehetőségeket.
- Keressék meg közvetlen környezetükben az önkéntes tevékenységet támogató személyeket, legyen az családtag, barát vagy tanár.
- Keressék meg a számukra vonzó szerepmodellt, aki támogatást nyújthat a kívánatos készségek, személyiségjellemzők gyakorlásához.
- Vállalják fel gyengeségeiket, és tekintsék azokat fejlesztendő területeknek.
- Kérjenek rendszeres visszajelzést önkéntes tevékenységükre vonatkozóan a szervezeti tagok részéről.
- Figyeljenek oda a túlzott önkénteskedés, a túlazonosulás első jeleire, és kérjenek segítséget az őket foglalkoztató szervezettől ennek megoldásában, hogy az ne vonhassa el őket az aktív álláskereséstől.
- Az önkéntes tapasztalatok megjelenítése az önéletrajzban, a felvételi beszélgetések során előnyt jelent.

Kutatási eredményeink és javaslataink megfogalmazását követően szeretnénk megfogalmazni kutatásunk korlátait és előretekintve további kutatási irányokat is megfogalmazni.

Az egyik legfontosabb korlátot az alkalmazott kutatási módszertan jelentette: (1) a minta összeállításakor szembesültünk azzal, hogy csak azokat az egyéneket tudtuk megszólítani, akik nem zárkóztak el az önkéntesség témakörével szemben; (2) az alkalmazott adatfelvétel segítségével kevesebb módunk nyílt az értelmezésre, a megértés mélyítésére (még akkor is, ha a homogén fókuszcsoportokkal pont erre törekedtünk). További korlátot jelentett, hogy kutatásunkba nem vontuk be a munkaadókat, annak érdekében, hogy az eredményeinket ütköztethessük az elvárásaikkal.

Jelen kutatás alapján további kérdések fogalmazódtak meg bennünk, amelyek következő kutatások kiindulási pontját jelenthetik:

- Hogyan vonzhatóak be és kötelezhetőek el azon pályakezdők, akik nem vallják, nem vállalják az önkéntesség személyes hasznát? Vagyis hogyan növelhető az új önkéntesek köre Magyarországon?

- Milyen támogató és gátló tényezők léteznek az önkéntesség elkezdése és folytatása szempontjából a különböző önkéntesek esetében?
- Melyik önkéntes típus a legsikeresebb az álláskeresés szempontjából, és miért?

2.8. Irodalomjegyzék

Accardo, S. (2005): Il senso del volontariato, Università degli Studi di Bari, Bari;

Aronson, E., Wilson, T., D. és Akert, R., M. (1999) : Social psychology, Longman;

Bartal, A. (2008): Önkéntesek és nem önkéntese jellemzői a 2008. évi Európai Érték Vizsgálat tükrében (letöltve: http://www.volunteermotivation.hu/downloads, 2011.03.06.)

Bartal A., és Kmetty Z. (2010): A magyar önkéntesek motivációinak vizsgálata és a Magyar Önkéntesmotivációs Kérdőív (MÖMK) sztenderdizálásának eredményei, (letöltve: http://volunteermotivation.hu/downloads/onkmot.pdf, 2011.03.06.)

Berencz M. és Lehotzky Zs. (2005): Demokrácia és Állampolgárság – A közösségi tevékenységből való tanulás, szemelvények és módszertani segédletek, Demokratikus Ifjúságért Alapítvány, Budapest;

Bierhoff, H. W. és Klein, R. (1995): A proszociális viselkedés. In: Hewstone, M.-Stroebe,W.-Codol, J.P.-Stephenson, G. M. (szerk.): Szociálpszichológia, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest;

Bokor A. (2000): Szervezeti kultúra és tudásintegráció: a termékfejlesztés problémája. Ph.D. értekezés, Budapest, BKÁE Vezetési és Szervezési Tanszék.

Corsale, M. (1996): Welfare system e volontariato. Le incerte prospettive dello stato sociale, Donzelli, Roma;

Csákvári Zs. (2008): Önként és tanulva, Budapesti Corvinus Egyetem, Budapest;

Czibere Ibolya (2004): Önkéntesség a szociális ellátórendszerben, Forrás: http://www.allamreform.hu/letoltheto/szocialis_ugyek/hazai/Czibere_Ibolya_Onkentesseg_a_szocialis_ellatorendszerben%5B1%5D.pdf Letöltve: 2010. február 6.

Czike K. és Bartal A. (2005): Önkéntesek és nonprofit szervezetek. Civitalis Egyesület. Budapest;

Czike K. és Kuti É. (2006): Önkéntesség, jótékonyság, társadalmi integráció, Nonprofit Kutatócsoport és Önkéntes Központ Alapítvány, Budapest;

Czike Klára – Kuti Éva (2005): Lakossági adományok és önkéntes tevékenységek. Gyorsjelentés a 2004-es felmérés eredményeiről., Nonprofit Kutatócsoport és Önkéntes Központ Alapítvány, Budapest, Forrás: http://www.adhat.hu/files/1/0/0/5/4/10054_Lakoss%E1gi%20adom%E1nyok%20%E9s%20%F6nk%E9ntes%20tev%E9kenys%E9gek.pdf, Letöltve: 2010. szeptember 13.

Czike Klára – Kuti Éva (2006): Önkéntesség, jótékonyság, társadalmi integráció, Nonprofit Kutatócsoport és Önkéntes Központ Alapítvány, Budapest, Forrás: http://www.onkentes.hu/formanyom/NP_kuticzikekonyv.pdf, Letöltve: 2010. szeptember 25.

Czike Klára: Önkéntesség számokban (2002): Forrás: http://www.onkentes.hu/alap.php?inc=nyomtatvanyok&menu_id=14, Letöltve: 2010. január 28.

Dey, I. (1993): Qualitative data analysis. A user-friendly guide for social scientists. Routledge, London

Diziol, C. (2007): After One Year, Konstanz;

GHK (2010): Study on Volunteering in the European Union, Final Report, 2010

Grajczjár István – Szikszai Sándor (2005): ÖTLET 2005 program, Zárótanulmány,

Hegyi A., Horváth Á., Molnár K. (2006): Önként a gyakorlatban, Közösség Ifjúsági Alapítvány (letöltve: http://helyimertek.hu/download/onkent-a-gyakorlatban.pdf, 2011.03.06.)

Péterfi F. (2002): Az önkéntességről, (letöltve: www.onkentes.hu, 2010.09.20)

Pirozzi, G. (2006): Giovani per quale volontariato in: Estratto da Animazione Sociale n11, Nov.;

Putnam R., D. (2000): Bowling Alone – The Collapse and Revival of American Community, Simon and Schuster, New York;

Strauss, A. – Corbin, J. (1990): Basics of qualitative research. Sage, London

Szigeti Ferenc Albert (2003): Az önkéntesség szerepe a fejlett piacgazdaságban, Forrás: http://www.onkentes.hu/formanyom/Az_onkentesseg_szerepe_a_fejlett_piacgazdasagban .pd, Letöltve: 2010. október 6.

Szigeti Ferenc Albert (2003): Az önkéntesség szerepe a fejlett piacgazdaságban, Forrás: http://www.onkentes.hu/formanyom/Az_onkentesseg_szerepe_a_fejlett_piacgazdasagban .pdf, Letöltve: 2010. október 6.

Internetes források:

A magyarországi önkéntesség fejlesztési stratégiája, Önkéntes Központ Alapítvány, 2007 (letöltve: http://oka.hu/formanyom/OKAstrategiaWebre.pdf, 2010. 09. 20.)

Johns Hopkins University Center for Social Concern honlapja, 2010, Forrás: http://www.jhu.edu/csc/about.shtml, Letöltve: 2011. március 12.

Maastricht University honlapja, 2010, Forrás: http://www.maastrichtuniversity.nl/web/show/id=2195694/langid=42, Letöltve: 2011. március 9

Önkéntes Központ Alapítvány honlapja, 2010, Forrás: http://www.oka.hu/alap.php?inc=dsp&menu_id=3, Letöltve: 2010. február 2.CEV Manifesto for Volunteering in Europe, European Volunteer Centre, 2006 (letöltve: http://www.cev.be/data/File/CEVManifesto_HU.pdf, 2011.03.06)

Önkéntes Központ Alapítvány, Budapest, Forrás:http://www.otletprogram.hu/formanyom/Microsoft_Word_-_zarotanulmany-vegleges.pdf, Letöltve: 2010. szeptember 13.

Önkéntes munkák után könnyebb állást találni (2008) in: Menedzsment Fórum, (letöltve: http://www.mfor.hu/cikkek/Onkentes_munkak_utan_konnyebb_allast_talalni.html, 2010.09.20)

Összefoglaló dokumentum az ENSZ közgyűléséről, 2001 (letöltve: http://www.adata.hu/_Kozossegi_Adattar/DOKUMENT.nsf/nyomtat/23CFB58FB5894A43C1256A3400444ACE?OpenDocument, 2011.03.06.)

Statisztikai tükör, 2009 III. évfolyam 192.sz., Központi Statisztikai Hivatal, Budapest. letöltve: http://portal.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/xftp/stattukor/nonprofit/nonprofit08.pdf, 2010.09.20)

Student Volunteer Centre honlapja, 2010, Forrás: http://www.su.nottingham.ac.uk/activities2/volunteering/, Letöltve: 2011. február 29.

The University of Nottingham honlapja, 2010, Forrás: http://www.nottingham.ac.uk/studywithus/studentlife/volunteering.aspx, Letöltve: 2011. február 29.

www.onkentes.hu (2010.09.20.)

3. Mellékletek

3.1. Melléklet a „befogadás és életminőség” téma kutatásához

3.1.1. Melléklet: Interjú vázlatok

Megváltozott munkaképességű egyének

Rövid bemutatkozás kölcsönösen

A kutatás céljai, folyamata, engedély az interjú felvételére

Jelen helyzet

Munka, munkahely: dolgozik-e jelenleg, ha igen

- milyen jellegű a munka, megerőltető-e, mióta dolgozik a jelenlegi helyén,
- mennyire és miben elégedett a munkával, miben illetve miért nem elégedett,
- hány órát dolgozik átlagban, ezt soknak találja-e, váltott műszakban dolgozik-e
- van-e egyéb munkája?
- vannak-e célkitűzései jelenlegi munkájával kapcsolatban, perspektívák
- milyen munkahelyet részesítene előnyben? Olyat, ahol megváltozott munkaképességű emberekkel dolgozhat együtt, vagy egy átlagos munkahelyet? Mik az előnyei az egyiknek és a másiknak?
- mi a legnehezebb jelenlegi munkájával kapcsolatban? mi a legjobb?
- mennyire érzi magát kiszolgáltatottnak munkahelyén
- mennyire becsülik meg munkáját?
- mennyire becsülik meg, mint munkatársat, embert?
- mennyire veszik figyelembe megváltozott munkaképességét? Ez hogy érinti őt?
- mennyire okoz kellemetlenséget megváltozott munkaképessége, mennyire éreztetik ezt?
- Úgy gondolja, hogy vele szemben más elvárásokat támasztanak?
- Milyen érzéseket kelt ez benne (zavarja, nem törődik vele, dühíti, elvárja)?
- Mennyiben befolyásolja mindez munkatársaival való viszonyát?
- munkája milyen hatással van egészségre?

- Munkája befolyásolja-e családi életét, kapcsolatait?
- Ha volt, mennyi ideig volt munkanélküli?
- ha nem dolgozik, mi ennek az oka, akar-e változtatni, mit tesz a munkaszerzés érdekében?
- milyen munkára vágyna igazából, mi lenne az ideális? (akkor is megkérdezni, ha most nincs munkája…)

Jól-lét

- milyen jellegű a sérülése? mikor keletkezett? milyen tünetekkel jár?
- egészségi állapota mennyiben befolyásolja munkája elvégzésében
- egészségi állapota mennyiben befolyásolja munkatársaival való kapcsolatát? (milyen mértékben és irányban)
- új munkahelye milyen befolyással volt életére: hangulat, társas kapcsolatok (munkahely, család), anyagi helyzet, önbecsülés, testi és lelki egészség
- hogy néz ki egy napja? miben változtatna, ha lehetne, hogy lenne szerinte ideális?
- Hogyan kapcsolódik ki? Hozott-e a munkához jutás változást az életében?
- Tapasztalt-e valami meglepőt, különöset a NapraForgo-nál? Miben más esetleg, mint más szervezetek?

Múltban

- milyen nehézségekkel szembesült megváltozott munkaképessége miatt (iskola, munkahely, más közösség, magánélet)
- Miben látja ennek a fő okát (saját maga, személyes tulajdonságok, társadalom, állam, stb.)?
- Hogyan élte meg ezeket? Hogyan küzdött meg velük?
- Mitől változtak meg? Miből, kitől eredt ez a változás?
- Napra Forgón kívül vett-e részt rehabilitációban?
- Mikor, mennyi ideig, hol, milyen, formában?
- Miben különbözött ez a NapraForgo fele rehabilitációtól?

Jövő:

- hogy szeretné magát látni 5 év múlva, 10 év múlva (lehet segíteni: magánélet, egészség, munka)

3.1.2. Melléklet: Hunt motivációs kérdőív

KÉRDŐÍV A MUNKAHELYI MOTIVÁCIÓRÓL[11]

Ez a kérdőív azt a célt szolgálja, hogy azonosítsa azokat a célokat, amelyek jelenleg fontosak az Ön számára munkahelyével kapcsolatban. Természetesen elképzelhető, hogy mostani céljai nagymértékben különböznek az élete korábbi szakaszaiban fontos dolgoktól.

Ebben a kérdőívben nincsenek helyes vagy helytelen válaszok. Arra kérJük, hogy minden kérdésnél osszon szét 5 pontot. Például így:

1. Ha úgy érzi, hogy az ”A” válasz sokkal fontosabb az Ön számára, mint a ”B” válasz, akkor írjon 5-öst az ”A”-hoz és 0-át a ”B”-hez.
2. Ha azt gondolja, hogy azért valamennyire a ”B” is fontos, de csak kis mértékben, az ”A” viszont nagyon fontos, akkor az ”A”-hoz írjon 4-et, a ”B”-hez pedig 1-et.
3. Ha az ”A” csak egy kicsivel fontosabb, mint a ”B”, adjon 3-at az ”A”-nak és 2-őt a ”B”-nek.

Ha sem az ”A”, sem a ”B” válasz nem jellemző igazán Önre, akkor is ossza szét az 5 pontot közöttük. Csak egész számokat használjon, mindig győződjön meg róla, hogy az egy kérdésnél adott pontszámai összege tényleg kiadja-e az 5-öt. Nincsenek jó és rossz válaszok. Próbáljon meg annyira őszintén válaszolni, amennyire csak lehet, hogy az adatok azt tükrözzék, amit valójában érez. A válaszadás önkéntes, a feldolgozás névtelen.

A kérdőív összesen 60 kérdést tartalmaz, kitöltése 25-30 perc.

---

[11] Az alábbi kérdőív szerzői jogvédelem alá esik, a szerző írásos engedélye nélkül nem használható, másolható és más módon sem reprodukálható. Copyright by (C) John W. Hunt, 1992, London Business School. A szerző engedélyével fordította és használja: Budapesti Corvinus Egyetem Vezetéstudományi Intézete (korábban BKE Vezetési és Szervezési tanszék).

Az alábbi 60 kérdésnél a Borítólapon ismertetett módon ossza fel 5 pontot az ”A” és a ”B” válasz között!

1. EGY MUNKAKÖR MEGÍTÉLÉSÉNÉL AZ A LEGFONTOSABB DOLOG SZÁMOMRA, HOGY

   A Egyértelműen meg legyen határozva a feladatom, azaz pontosan tudjam, hogy mit várnak el tőlem.

   B Világosan meghatározható legyen a teljesítményem.

2. SZERINTEM AZ IGAZI ELISMERÉST A MUNKAHELYEN:

   A Maga a munka jelenti: a benne rejlő kihívás, felelősség, szabadság és fejlődési lehetőségek.

   B A magas életszínvonal jelenti, azaz a megfelelő fizetés, a kellemes munkakörnyezet és a kényelem jelenti.

3. ELÉGEDETLENEBBNEK ÉS MOTIVÁLATLANABBNAK ÉREZNÉM MAGAMAT EGY OLYAN MUNKAHELYEN, AHOL:

   A Gyakoriak a konfliktusok és nincsenek barátaim.

   B Magas a teljesítményelvárás, kevés az idő egy-egy kávészünetre, ebédre, vagy bent kell maradni munkaidőn túl is.

4. HA VALAHA OTTHAGYNÉK EGY MUNKAHELYET, AZ AZÉRT FORDULHATNA ELŐ, MERT

   A Egy "nagy kockázatú" munkakörről volt szó, amely nem biztosított számomra kellő védettséget.

   B Egyedül kellett dolgoznom, nem volt kivel megbeszélnem és megosztanom a munkámat.

5. MIKOR ÁLLÁST KERESEK, AKKOR A LEGFONTOSABB DOLOG SZÁMOMRA, HOGY:

   A Lehetővé teszi-e számomra az önálló és független munkavégzést, és hogy azt tehetem-e, amit fontosnak érzek.

   B Biztosítja-e, hogy másoktól elismerést kapjak az eredményeimért.

6. HA DÖNTENEM KELLENE ARRÓL, HOGY ELFOGADJAK-E EGY ELŐLÉPTETÉST, AKKOR ÁTGONDOLNÁM AZT, HOGY:

   A Az állás elfogadása kockázattal jár-e, mivel számomra ismeretlen lenne a munkakör és az új környezet.

   B Lehetőségem nyílna-e arra, hogy új tevékenység-területeket ismerjek meg, és kreatívabbá váljak.

7. OLYAN MUNKAHELYEN DOLGOZNÉK A LEGKEMÉNYEBBEN ÉS ÉRNÉM EL A LEGTÖBBET, AHOL:

A Elég pénzt keresek ahhoz, hogy a kívánt életszínvonalat és életstílust biztosítsam magamnak.

B A feladatok (vagy elvárások) és a célok jól meghatározottak, így tudom, hogy mire számíthatok.

8. AZT HISZEM, A MUNKAKEDVEM EGY OLYAN MUNKAHELYEN CSÖKKENNE LEGINKÁBB, AHOL:

A Úgy érezném, nincsen kihasználva a tehetségem, és nem fejlődöm.

B Nem kapnám meg az általam elvárt szintű ellenszolgáltatást a munkámért.

9. HA VALAHA ÚGY DÖNTENÉK, HOGY MUNKAHELYET VÁLTOZTATOK, LEGINKÁBB AZÉRT LENNE, MERT:

A az állásom nem tette lehetővé számomra, hogy elegendő pénzt keressek a jövőbeli igényeim kielégítéséhez.

B Ez egy ”magas kockázatú” állás volt, ahol képzetlen emberekkel, nem megfelelő felszereléssel vagy gyengén tervezett eljárásokkal kellett dolgozni.

10. HA DÖNTENEM KELLENE ARRÓL, HOGY ELFOGADJAK-E EGY ELŐLÉPTETÉST, AZT GONDOLNÁM ÁT, HOGY:

A Kedvelem-e majd ugyanannyira azokat az embereket, akikkel együtt kell dolgoznom, mint a jelenlegi munkatársaimat.

B Kockázattal jár-e, az állás elfogadása, mert ez esetben nem látnám biztosan a jövőmet.

11. ÚGY GONDOLOM, AZOK AZ IGAZI ELISMERÉSEK A MUNKÁBAN, AMELYEK:

A A teljesítményemet jutalmazzák; ez azt jelenti, hogy mások elismerik, ha jól végeztem a munkámat.

B Szabadságot adnak nekem abban, hogy úgy végezzem a munkámat, ahogy akarom.

12. SZÁMOMRA A LEGFONTOSABB DOLOG, MIKOR ÁLLÁST KERESEK AZ, HOGY:

A Biztosít-e elegendő pénzt ahhoz, hogy kielégítsem igényeimet, és fenntartsam, vagy javítsam az életszínvonalamat.

B Legyen világos a feladatom, hogy pontosan tudjam, mire számíthatok.

13. VALÓSZINŰLEG OLYAN MUNKAHELYEN DOLGOZNÉK A LEGKEMÉNYEBBEN, ÉS TELJESÍTENÉK A LEGJOBBAN, AHOL:

A A munkatársak igazán összetartanak, és jól kijövünk egymással.

B A vezetés a teljesítményünk arányában jutalmaz bennünket.

14. SZÁMOMRA AZ A FONTOS A MUNKÁBAN, HOGY:

A A munkatársaim elismerjék, hogy jó, sőt az egyik legjobban teljesítő munkatársuk vagyok, így növekedjék az önbizalmam.

B Kellemes légkörű munkacsoportban dolgozhassak.

15. AZT HISZEM, LEGINKÁBB AKKOR LENNÉK ELÉGEDETLEN AZ MUNKAHELYEMMEL, HA

A Nem ismernék el a teljesítményemet.

B Egyedül lennék, elszigetelve más emberektől.

16. HA VALAHA ÁLLÁST VÁLTOZTATNÉK, AZ LEGINKÁBB AMIATT LENNE, MERT:

A Egyedül kellett dolgoznom, nem tudtam senkivel sem beszélgetni és megbeszélni a munkámat.

B Nem ismernék el, és nem jutalmaznák teljesítményemet.

17. SZÁMOMRA AZ A FONTOS A MUNKÁBAN, HOGY:

A Tudjam, hogy pontosan meg van határozva, amit a munkám során tennem kell,.

B Érzem, hogy a szervezet teljesítményéhez való hozzájárulásomat teljes mértékben elismerik.

18. AMIKOR EL KELL DÖNTENEM, HOGY ELFOGADJAK-E EGY ELŐLÉPTETÉST, LEGINKÁBB AZT MÉRLEGELEM, HOGY:

A Vajon lesz-e elég időm arra, hogy új munkaterületeket ismerjek meg, és kreatívabb munkát végezzek.

B Vajon büszkeséggel fog-e eltölteni az új munkám, számíthatok-e mások tiszteletére és megbecsülésére.

19. AZ ÁLLÁSKERESÉS SORÁN SZÁMOMRA AZ A LEGFONTOSABB SZEMPONT, HOGY :

A Ha jó/kiemelkedő teljesítményt nyújtok, akkor lehetőséget kínál-e gyors előrejutásra illetve előléptetésre.

B Eleget fogok-e keresni ahhoz, hogy meglévő életszínvonalamat fenntartsam vagy akár növeljem is.

20. MUNKÁVAL KAPCSOLATOS ELÉGEDETTSÉGEMET AZ CSÖKKENTENÉ LEGINKÁBB:

A Ha nagy nyomás nehezedne rám, örökösen rohannom kéne, feszült lennék és hajszoltnak érezném magam.

B Ha munkaköröm nem volna pontosan meghatározva.

21. EGY ÁLLÁSSAL KAPCSOLATOS ELÉGEDETTSÉGEMET AZ CSÖKKENTENÉ LEGINKÁBB:

A Ha tehetségemet kollégáim s különösképpen főnököm nem ismernék el.

B Ha állandó stresszben kellene dolgoznom, s így kevés időm maradna a pihenésre, és arra, hogy saját céljaimra összpontosítsak.

22. MAGAS SZÍNVONALON ÉS KEMÉNYEN LEGINKÁBB OLYAN MUNKAHELYEN TUDOK DOLGOZNI:

A Ahol valódi csapatszellem uralkodik, szeretünk együtt dolgozni, tiszteljük és szeretjük egymást.

B Ahol elég pénzt kereshetek ahhoz, hogy elvárásaim szerinti életet élhessek (ház, autók, utazások, stb.).

23. VÉLEMÉNYEM SZERINT A MUNKA IGAZI ÉRTÉKE:

A A munka társas szempontjaiból fakad, mint például annak lehetőségéből, hogy egy csapat megbecsült tagja legyek, akire a többieknek szükségük van.

B Az, hogy csökkenti bizonytalanságérzetemet és a kudarc veszélyét.

24. ÁLLÁSKERESÉS SORÁN SZÁMOMRA AZ A LEGFONTOSABB SZEMPONT, HOGY:

A az állás lehetőséget ad-e függetlenségre, azaz arra, hogy a magam módján végezzem munkámat.

B jól megtervezett és pontosan meghatározott feladatokat kell-e elvégeznem egy adott, világos cél elérése érdekében vagy sem.

25. HA VALAMIKOR ÚGY DÖNTENÉK, HOGY OTTHAGYOK EGY ÁLLÁST, ANNAK LEGINKÁBB AZ LENNE AZ OKA, HOGY:

A Túl mindennaposnak találtam a munkát, nem jelentett valódi kihívást, és nem tudtam kihasználni képességeimet.

B Nem láttam esélyt arra, hogy valamikor is mások főnökévé válhatok.

26. MAGAS SZÍNVONALON ÉS KEMÉNYEN LEGINKÁBB OLYAN MUNKAHELYEN TUDOK DOLGOZNI:

A Ahol lehetőségem van arra, hogy befolyásoljam a többiek munkáját annak érdekében, hogy magas színvonalú teljesítményt nyújtsunk.

B Ahol nem kell tartanom a biztonság hiányától, vagy munkám elvesztésétől.

27. EGY ADOTT MUNKAKÖRREL KAPCSOLATOS ELÉGEDETTSÉGEMET AZ CSÖKKENTENÉ LEGINKÁBB:

A Ha azt érezném, hogy képességeimet, tehetségemet és tudásomat nem fejleszthetem.

B Ha munkatársaim tartózkodóak és zárkózottak volnának, és nem törekednének valódi barátságok kialakítására.

28. HA MUNKAHELYEMEN VALAHA IS FELMONDANÉK, ANNAK LEGINKÁBB AZ LENNE AZ OKA, HOGY:

A Nagy bizonytalanság jellemezte a munkát, soha nem láthattam előre, mi történik legközelebb.

B Az állás nem adott lehetőséget arra, hogy képességeimnek megfelelő munkát végezhessek, és többet tehessek a vállalatért.

29. ÁLLÁSKERESÉSÉNÉL SZÁMOMRA AZ A LEGFONTOSABB, HOGY AZ ÚJ MUNKAHELYEN:

A Lehetőségem nyílik-e másokat vezetni vagy munkájukat felügyelni.

B Módom nyílik-e igazi barátságokat kialakítani.

30. HA ELŐLÉPTETÉST AJÁNLANAK FEL, AKKOR AZT KELL MEGFONTOLNOM, HOGY:

A A feladat több időt, munkát és stresszt jelent-e, illetve a személyes dolgaimra fordított időm kárára megy-e.

B A munka azt jelenti-e, hogy saját elképzeléseimnek megfelelően dolgozhatok, új területekkel foglalkozhatom, kreatívabb, fejlesztő munkát végezhetek.

31. EGY OLYAN MUNKAHELYEN DOLGOZNÉK A LEGKEMÉNYEBBEN ÉS NYÚJTANÁM A LEGTÖBBET, AHOL:

A Kicsi az esélye, hogy hibázok, vagy rosszul csinálok valamit.

B Igazi csapatszellem van, jól kijövünk a munkatársaimmal és segítünk egymásnak.

32. HA MUNKAHELYEMEN VALAHA IS FELMONDANÉK, ANNAK LEGVALÓSZÍNŰBB OKA AZ LENNE, HOGY:

A Nem volt lehetőségem arra, hogy akár a beosztottaimat, akár a főnökeimet irányítsam, vagy munkájukat befolyásoljam.

B Nagy volt a bizonytalanság, ami arra kényszerített, hogy nagyobb kockázatot vállaljak, mint amihez hozzá vagyok szokva.

33. HA ÚJ ÁLLÁST KÍNÁLNAK, IGYEKSZEM MEGTUDNI, HOGY:

A Nagyobb bizonytalanságot jelentene-e számomra, és sok mindent elveszítenék-e abból, amit eddig elértem.

B A munka nagyobb stresszt jelentene-e számomra és csökkentené-e a szabadidőmet.

34. AZ ELVÉGZETT MUNKA IGAZI ÉRTÉKE:

A A kihívást jelentő, „munkás” feladatokból származik.

B Azoktól az emberektől származik, akikkel együtt dolgozom; tehát ha egy csapat elismert tagja lehetek.

35. EGY ÁLLÁS ÉRTÉKELÉSÉNÉL SZÁMOMRA AZ A LEGFONTOSABB, HOGY:

A Lehetőséget ad-e jó csapatmunka kialakítására.

B Meghagyja-e annak a lehetőségét, hogy azt tegyem, amit a legfontosabbnak tartok.

36. SZERINTEM ABBAN AZ ESETBEN KEZDENÉK EL ELÉGEDETLENKEDNI A MUNKA MIATT, HA:

A Bizonytalan lennék abban, hogy mit is kell valójában csinálnom.

B A munkatársaim elkerülnének, és magamra hagynának a munkában.

37. A MUNKÁBAN AZ AZ IGAZÁN FONTOS SZÁMOMRA, HOGY:

A A kitűzött célok elérése felé vezethetek egy csoportot.

B Elérjem azokat az alapvető célokat, amelyekért dolgoztam, például pénz, megfelelő életvitel, ház, kocsi, utazás és az élet egyéb 'örömei'.

38. AKKOR DOLGOZOM A LEGJOBBAN, ILLETVE AKKOR HAJTOM VÉGRE LEGTÖKÉLETESEBBEN A RÁM BÍZOTT FELADATOKAT, HA:

A Magam tűzhetem ki a céljaimat és arra bátorítanak, hogy magam tervezzem meg, hogyan érhetem el azokat.

B Világosan rögzítettek a feladatok: mindenki tudja, hogy mit kell teljesítenie.

39. HA VALAHA ÁTHELYEZÉSEMET KÉRNÉM, AZT AZÉRT TENNÉM, MERT:

A Jelenlegi munkámban nincs lehetőségem arra, hogy másokat irányítsak, és erre a jövőben sincs kilátás.

B Jelenlegi munkámban állandóan rohannom kell, hogy le ne késsem a határidőket.

40. HA FELAJÁNLANÁNAK EGY ELŐLÉPTETÉST, ARRA LENNÉK KÍVÁNCSI, HOGY:

A Vajon olyan pozícióba kerülök-e, amelyben befolyással lehetek más emberekre.

B A megnövekedett felelősség jelentősen megnöveli-e azt az időt, amit a munkámra kell fordítanom.

41. AKKOR DOLGOZOM A LEGJOBBAN, ILLETVE AKKOR ÉREM EL A LEGJOBB EREDMÉNYEKET, HA:

A Lehetőségem van befolyásolni, irányítani, illetve szervezni mások munkáját.

B Pontosan meg van határozva, hogy milyen eredményeket várnak el valakitől az én pozíciómban.

42. HA ELŐLÉPTETÉSEMRŐL, VAGY ÁTHELYEZÉSEMRŐL LENNE SZÓ, A LEGFONTOSABB SZEMPONT AZ LENNE, HOGY:

A Vajon szabad kezet kapnék-e munkastílusom kialakításában.

B Vajon elszigeteltnek, vagy magányosnak érezném-e magam az új helyemen.

43. HA VALAHA IS ÚGY DÖNTENÉK, HOGY OTTHAGYOM AZ EDDIGI MUNKÁMAT VAGY KÉRNÉM AZ ÁTHELYEZÉSEMET, AZT AZÉRT TENNÉM, MERT:

A Egyedül kellett dolgoznom, nem voltak barátaim, illetve munkatársaim, akikkel megbeszélhettem, vagy megoszthattam volna a munkát.

B Nem éreztem, hogy a tehetségemet és kapacitásaimat teljesen kihasználhatom, illetve kiteljesíthetem.

44. EGY MUNKAHELY MEGÍTÉLÉSÉNÉL SZÁMOMRA A LEGFONTOSABB, HOGY:

A Elegendő pénzt biztosítson az általam elképzelt életvitelhez.

B Jól meghatározott célok és feladatok legyenek.

45. EGY ADOTT MUNKA ÉRTÉKELÉSEKOR AZ A LEGFONTOSABB SZÁMOMRA, HOGY:

A Vannak-e egyértelmű útmutatások és eljárások.

B Ne egyedül kelljen dolgoznom, hanem barátaim körében tehessem.

46. AZ ELVÉGZETT MUNKA ELISMERÉSÉNEK:

A Elegendő pénzt kell biztosítania a nyugodt, anyagilag rendezett élethez.

B A munka társas vonatkozásaiból kell következnie - pl. abból, ha valaki egy csoport elismert tagja, vagy ha közelebbi kapcsolatba kerül kollégáival.

47. AKKOR LENNÉK KEVÉSBÉ ELÉGEDETT A MUNKÁMMAL, HA:

A Vezetői adottságaimra nem lenne szükség, illetve ha azok nem lennének kihasználva.

B Nem tudnám pontosan, hogy mit vár el tőlem a főnököm.

48. HA VALAHA IS ÚGY DÖNTENÉK, HOGY MUNKAHELYET VÁLTOK, AZT AKKOR TENNÉM, HA:

A Úgy találnám, hogy a munkám túlságosan rutin jellegű és nem igazán teszi próbára képességeimet.

B Úgy érezném, hogy a jelenlegi munkám túlságosan nyomasztó és kényelmetlen számomra.

49. VALÓSZÍNŰLEG OLYAN MUNKAHELYEN DOLGOZOM A LEGKEMÉNYEBBEN ÉS TELJESÍTEK A LEGTÖBBET, AMELYBEN:

A A jó teljesítmény jutalma nagyobb felelősség és több ember irányításának lehetősége.

B Ahol kreatív tudok lenni.

50. A LEGFONTOSABB DOLOG SZÁMOMRA EGY ÁLLÁS MEGÍTÉLÉSEKOR, HOGY:

A Eleget keresek-e ahhoz, hogy kielégítsem a kényelmes életmódra vonatkozó elvárásaimat.

B Egyedül kell-e dolgoznom, ahol nem vagyok valamilyen baráti társaság része.

51. ÚGY GONDOLOM, HOGY A MUNKÁVAL KAPCSOLATOS MOTIVÁCIÓM LEGINKÁBB EGY OLYAN MUNKAHELYEN CSÖKKENNE, AHOL:

A Úgy érezném, hogy tényleges szaktudásomat, tehetségemet és képességeimet nem használták ki, és nem fejlesztették eléggé.

B Egy nagyon bizonytalan munkakörben kellene dolgoznom.

52. A LEGFONTOSABB DOLOG SZÁMOMRA EGY ÁLLÁS ÉRTÉKELÉSEKOR AZ, HOGY:

A Elegendő szabadságot biztosít-e a munka arra, hogy a magam módján végezzem el.

B Elegendő pénzt keresek-e ahhoz, hogy kielégítsem jövőbeli igényeimet, fenntartsam és emeljem az életszínvonalamat.

53. BIZTOS VAGYOK BENNE, HOGY OLYAN MUNKAHELYEN DOLGOZOM A LEGKEMÉNYEBBEN, AHOL:

A Valódi összetartás van a csoport tagjai között, és mindegyikünk együttműködik a többiekkel.

B A feladataim további fejlődésre ösztönöznek.

54. HA VALAHA ÚGY DÖNTÖK, HOGY MÁSIK ÁLLÁST KERESEK, AKKOR LEGINKÁBB AZÉRT TENNÉM, MERT:

A Jelenlegi munkám egyszemélyes és nincsenek kollégák, akikkel meg lehetne a munkámat beszélni.

B Jelenlegi munkám jelentős fizikai kényelmetlenséget okoz a viták, stressz és a rám nehezedő túlzott nyomás miatt.

55. HA MÁSIK ÁLLÁSLEHETŐSÉGET ÉS ELŐLÉPTETÉST AJÁNLANÁNAK NEKEM, AZ LENNE A LEGFONTOSABB, HOGY:

A Az állás mennyi lehetőséget biztosít a ranglétrán felettem, illetve alattam álló emberek tevékenységének irányítására vagy befolyásolására.

B Mennyire fogom kedvelni azokat az embereket, akikkel majd együtt dolgozok, és mint csapat elboldogulunk-e egymással?

56. VALÓSZÍNŰLEG OLYAN ÁLLÁSBAN DOLGOZOM A LEGKEMÉNYEBBEN ÉS TELJESÍTEK A LEGTÖBBET, AMELYBEN:

A Teljesítményemet elegendő pénzzel jutalmazzák az életszínvonalam emeléséhez.

B A munka kihívást jelent és alaposan igénybe vesz.

57. HA ÁLLÁST AJÁNLANAK, AZ A LEGFONTOSAB SZÁMOMRA, HOGY:

A Az állás mennyi hatalmat biztosít nekem a szervezet és mások magatartásának befolyásolására.

B Az állás mennyire okoz stresszt azzal, hogy több munkát követel, és mennyire csökkenti a rendelkezésemre álló szabadidőt.

58. A MUNKA IGAZI ÉRTELME SZÁMOMRA:

A Az, hogy csökkenti a bizonytalanságot és a kockázatot az életben, és lehetővé teszi, hogy jól érezzem magamat.

B Magához az elvégzendő feladatokhoz kötődik: izgalom, ösztönzés és értelmes tevékenységek, melyek kihívást jelentenek, és fejlődésre, gyarapodásra késztetnek.

59. HA ELŐLÉPTETÉST AJÁNLANÁNAK FEL, ELSŐSORBAN AZT FONTOLNÁM MEG, HOGY:

A Kedvelem-e azokat az embereket, akikkel együtt kell dolgoznom.

B Okoz-e több stresszt a munka azáltal, hogy szabadidőm egy részét is lefoglalja.

60. AZT HISZEM, CSÖKKENNE A MUNKÁVAL KAPCSOLATOS MEGELÉGEDETTSÉGEM , HA:

A A határidők nyomása és az állandó viták miatt állandó stresszhelyzetben lennék.

B Úgy érezném, hogy a munka elvégzése során nincs lehetőségem új és kreatív megoldásokat kifejleszteni.

3.1.3. Melléklet: HS kérdőív

Sz/1. Neme: 1. férfi 2. nő

Sz/2. Életkora: ……

Sz/3. Legmagasabb végzettsége:

1. 1.kevesebb, mint 8 ált.
2. 8 általános
3. Szakmunkásképző
4. Szakközépiskolai érettségi
5. Gimnáziumi érettségi
6. Főiskolai vagy egyetemi diploma

Sz/4. Családi állapota:

1. Nőtlen, hajadon
2. Házas
3. Élettársi kapcsolatban él
4. Elvált
5. Özvegy

An/1. Országos viszonylatban milyennek tarja sagát anyagi helyzetét egy 0 és 10 közötti skálán jelenleg?

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

An/2. Mennyire elégedett jelenlegi anyagi helyzetével?

1. Egyáltalán nem 2. Többnyire nem 3. Többnyire igen 4.Teljes mértékben

An/3. Jelenlegi munkájából származó jövedelme hogyan befolyásolja anyagi helyzetét?

1. Rosszabbodott 2. Nem változott 3. Kicsit javult 4. Sokat javult

Az alábbi állítások jelenlegi vagy legutóbbi munkakörére vonatkoznak. Kérjük, jelölje be mindegyiknél, hogy mennyire fejezi ki az Ön munkahelyi helyzetét.

1 - Nem jellemző
2 - Jellemző, de ez egyáltalán nem zavar
3 - Jellemző, de ez kissé zavar
4 - Jellemző, és ez zavar
5 - Jellemző, és ez nagyon zavar

	1	2	3	4	5
St/1. Állandó időzavarral küzdök a nagy munkahelyi terhelés miatt.					
St/2. Munkám közben gyakran félbeszakítanak és sok a zavaró tényező.					
St/3. Az elmúlt években a munkám egyre több erőfeszítést követel.					
St/4. Főnökeimtől megkapom a megérdemelt megbecsülést.					
St/5. Kevés az esélyem arra, hogy munkahelyemen előléptessenek.					

St/6. Kedvezőtlen változás történt a munkahelyi helyzetemben vagy számíthatok erre.					
St/7. Állásom bizonytalan.					

Az alábbi állítások jelenlegi vagy legutóbbi munkakörére vonatkoznak. Kérjük, jelölje be mindegyiknél, hogy mennyire fejezi ki az Ön munkahelyi helyzetét.

1 - Jellemző
2 - Nem jellemző, de ez egyáltalán nem zavar
3 - Nem jellemző, de ez kissé zavar
4 - Nem jellemző, és ez zavar
5 - Nem jellemző, és ez nagyon zavar

	1	2	3	4	5
St/8. Erőfeszítéseimért és teljesítményemért megkapom a megérdemelt megbecsülést és elismerést.					
St/9. Erőfeszítéseim és teljesítményem alapján jó kilátásaim vannak az előlépésre.					
St/10. Erőfeszítéseimért és teljesítményemért megfelelő fizetést/jövedelmet kapok.					

Kérjük, jelölje meg a jelenlegi az Önre legjellemzőbb állítást!

St/11. Milyen gyakran lesz ideges vagy feszült munka közben?
1. soha 2. ritkán 3. néha 4. gyakran 5. mindig

St/12. Az Ön tapasztalata szerint, milyen gyakran félnek az alkalmazottak attól, hogy főnökeiknek ellentmondjanak?
1. nagyon ritkán 2. ritkán 3. néha 4. gyakran 5. nagyon gyakran

St/13. Milyen gyakran érzi magát ingerültnek vagy elégedetlennek amiatt, hogy munkahelyi, családi és házastársi/partneri kötelezettségei közül az egyiket csak a másik rovására tudja ellátni?
1. soha 2. elvétve 3. ritkán 4. gyakran 5. nagyon gyakran

Kérjük, jelölje be, hogy mennyire ért vagy nem ért egyet az alábbi állításokkal!

1 - Egyáltalán nem jellemző
2 - Nem jellemző
3 - Jellemző
4 - Nagyon is jellemző

	1	2	3	4
St/14. Az idő szorítása miatt gyakran érzem magam túlterheltnek.				
St/15. Amint felébredek, azonnal a munkahelyi problémáimra gondolok.				
St/16. Amint hazaérek, könnyen ellazulok, és félreteszem a munkahelyi				

gondokat.				
St/17. A hozzám közel álló emberek szerint túl sok áldozatot hozok a munkámért.				
St/18. Nehezen hagy nyugodni a munkám, még lefekvéskor is az jár a fejemben.				
St/19. Ha a munkámat másnapra halasztom, nyugtalanul alszom.				
St/20. Munkája miatt kevés lehetősége van kikapcsolódni, szórakozni				

Kérjük, képzeljen el az Ön számára ideális munkahelyet!

(Kérjük, a jelenlegi munkahelyét ne vegye figyelembe!) Egy ideális munkahelyen, mennyire fontosak Önnek az alábbi tényezők? (1-5-ös skálán, ahol 5 rendkívül fontos, 1 egyáltalán nem fontos)

	1	2	3	4	5
St/21. Elég ideje maradjon a magán- és családi életre.					
St/22. Jó munkakörülmények (jó szellőztetés, fényviszonyok, elég hely a munkához).					
St/23. A közvetlen főnökkel jó munkakapcsolata legyen.					
St/24. Biztos állása legyen.					
St/25. Jól együttműködő munkatársakkal dolgozzon.					
St/26. A közvetlen főnökök döntéseibe legyen beleszólása.					
St/27. Alkalma legyen magasabb pozícióba jutni.					
St/28. A munka némi változatosságot és kalandot biztosítson.					

St/29. Elégedett-e azzal az idővel, amelyet kikapcsolódásra tud szánni?

1. Egyáltalán nem 2. Többnyire nem 3. Többnyire igen 4.Teljes mértékben

St/30. Elégedett-e azzal az idővel, amelyet családjára tud szánni?

1. Egyáltalán nem 2. Többnyire nem 3. Többnyire igen 4.Teljes mértékben

A következõ kérdések azt mérik fel, hogy Ön hogyan vélekedik az egészségérõl. Az így kapott információ segíteni fog nyomon követni, hogy Ön hogy érzi magát és milyen mértékben képes elvégezni mindennapi tevékenységeit.

SF/1. Hogyan jellemezné egészségét: [☒-elje be az Önnek legjobban megfelelõ válasz alatt a négyzetet!]

Kitûnõ	Nagyon jó	Jó	Tûrhetõ	Rossz
☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

SF/2. Az <u>1 évvel ezelõttihez képest</u> milyennek tartja egészségi állapotát <u>most</u>?

Most sokkal jobb, mint	Most valamivel	Nagyjából olyan, mint	Most valamivel	Most sokkal rosszabb,

egy évvel ezelõtt	jobb, mint egy évvel ezelõtt	egy évvel ezelõtt	rosszabb, mint egy évvel ezelõtt	mint egy évvel ezelõtt
☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

SF/3. A következõ felsorolás olyan fizikai tevékenységeket tartalmaz, amelyek egy átlagos napon elõfordulhatnak. Korlátozza-e egészségi állapota ezek elvégzésében most? Ha igen, mennyire? (☒-elje be az Önnek legjobban megfelelõ válasz alatt a négyzetet!)

		Igen, nagyon korlátoz	Igen, kicsit korlátoz	Nem, egyáltalán nem korlátoz
A	Megerõltetõ fizikai tevékenység, pl.: futás, nehéz tárgyak emelése, megterhelõ sportok	☐ 1	☐ 2	☐ 3
B	Közepesen megterhelõ tevékenység, pl.: porszívózás, kertészkedés, kirándulás	☐ 1	☐ 2	☐ 3
C	Bevásárló szatyor felemelése vagy cipelése	☐ 1	☐ 2	☐ 3
D	Több emeletnyi lépcsõn felmenni	☐ 1	☐ 2	☐ 3
E	Az elsõ emeletre gyalog felmenni	☐ 1	☐ 2	☐ 3
F	Elõrehajlás, lehajolás vagy letérdelés	☐ 1	☐ 2	☐ 3
G	1 kilométernél hosszabb séta	☐ 1	☐ 2	☐ 3
H	Több száz méter séta	☐ 1	☐ 2	☐ 3
I	Száz méter séta	☐ 1	☐ 2	☐ 3
J	Önálló fürdés vagy öltözködés	☐ 1	☐ 2	☐ 3

SF/4. Az elmúlt 4 hétben testi egészsége miatt elõfordultak-e az alábbiak munkája vagy más, rendszeres tevékenysége során?

		Igen	Nem
A	Csökkentenie kellett a munkával vagy más elfoglaltsággal töltött idõt	☐ 1	☐ 2
B	Kevesebbet végzett, mint amennyit szeretett volna	☐ 1	☐ 2
C	Bizonyos típusú munkát vagy tevékenységet nem tudott elvégezni	☐ 1	☐ 2
D	Csak nehézségek árán tudta elvégezni munkáját vagy más tevékenységeit (például az külön erõfeszítésébe került)	☐ 1	☐ 2

SF/5. Az elmúlt 4 hétben lelki gondok (például lehangoltság vagy idegeskedés) miatt elõfordultak-e az alábbiak munkája vagy más, rendszeres tevékenysége során?

		Igen	Nem
A	Csökkentenie kellett a munkával vagy más elfoglaltsággal töltött idõt	☐ 1	☐ 2
B	Kevesebbet végzett, mint amennyit szeretett volna	☐ 1	☐ 2
C	Nem olyan gondosan végezte munkáját vagy más tevékenységeit, ahogyan szokta	☐ 1	☐ 2

SF/6. Az elmúlt 4 hétben mennyire zavarta testi egészsége vagy lelki gondjai szokásos kapcsolatát családjával, barátaival, szomszédaival vagy másokkal?

Egyáltalán nem	Alig	Közepesen	Meglehe-tõsen	Nagyon is
☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

SF/7. Milyen erõs testi fájdalmai voltak az elmúlt 4 hétben?

Nem voltak	Nagyon enyhe	Enyhe	Közepes	Erõs	Nagyon erõs
☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6

SF/8. Az elmúlt 4 hétben a fájdalom mennyire zavarta megszokott munkájában (beleértve a munkahelyi és a házimunkát)?

Semennyire	Egy kicsit	Közepesen	Meglehe-tõsen	Nagyon
☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

SF/9. A következõ kérdések arról érdeklõdnek, hogy az elmúlt 4 hétben hogyan érezte magát és hogyan alakultak dolgai. Minden kérdésnél kérjük, azt az egy számot jelölje meg, amely a legközelebb áll Önhöz.

1 = Mindvégig
2 = Az idõ legnagyobb részében
3 = Meglehetõsen sokat
4 = Az idõ kis részében
5 = Az idõ nagyon kis részében
6 = Egyáltalán nem

Az elmúlt 4 hétben…

A) Tele volt életkedvvel?	1	2	3	4	5	6
B) Nagyon ideges volt?	1	2	3	4	5	6
C) Annyira "maga alatt volt", hogy semmi sem tudta felvidítani?	1	2	3	4	5	6
D) Nyugodtnak és békésnek érezte magát?	1	2	3	4	5	6
E) Tele volt energiával?	1	2	3	4	5	6
F) Szomorúnak és kedvetlennek érezete magát?	1	2	3	4	5	6
G) Kimerült volt?	1	2	3	4	5	6
H) Boldog embernek érezte magát?	1	2	3	4	5	6
I) Fáradt volt?	1	2	3	4	5	6

SF/10. Az elmúlt 4 hétben befolyásolta-e testi vagy lelki állapota személyes kapcsolatait (például barátok, rokonok meglátogatása, stb.)

Mindvégig	Az idõ legnagyobb részében	Az idõ kis részében	Az idõ nagyon kis részében	Egyáltalán nem
☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

SF/11. Mennyire igazak a következõ állítások az Ön esetében? Minden kérdésnél kérjük, azt az egy számot jelölje meg, amely a legközelebb áll Önhöz.

1 = Teljesen igaz
2 = Többnyire igaz
3 = Nem tudom
4 = Inkább nem igaz
5 = Egyáltalán nem igaz

A) Könnyebben betegszem meg, mint mások	1	2	3	4	5
B) Olyan egészséges vagyok, mint bárki más	1	2	3	4	5
C) Romlik az egészségem	1	2	3	4	5
D) Makkegészséges vagyok	1	2	3	4	5

SF/12+. Összességében hogyan értékelné az egészségi állapotát?

A lehetõ legrosszabb (annyira rossz vagy még rosszabb, mintha meghalnék)				A legrosszabb és a legjobb között						A lehetõ legjobb
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Eg/1. Saját kortársaihoz hasonlítva hogyan minősíti saját egészségi állapotát?
1. sokkal rosszabb 2. rosszabb 3. ugyanolyan 4. jobb 5. sokkal jobb

Eg/2. Legutóbbi munkába állása óta változott-e az Ön fizikai álapota?
1. igen 2. nem

Eg/2.1. Ha igen, hogyan változott?
1. sokat romlott 2. romlott 3. nem változott 4. javult 5. sokat javult

Eg/3. Legutóbbi munkába állása óta változott-e az Ön pszichés állapota?
1. igen 2. nem

Eg/3.1. Ha igen, hogyan változott?
1. sokat romlott 2. romlott 3. nem változott 4. javult 5. sokat javult

Testsúlya (kg): ……..
Magassága (cm):……..

Kérjük, jelölje meg, hogy jelenleg, illetve korábban részesült-e orvosi kezelésben valamilyen betegség miatt?

	Igen, jelenleg is	Jelenleg nem, de korábban igen	Még soha
Be/1. cukorbetegség			
Be/2. magas vérnyomás			
Be/3. szívbetegség			
Be/4. egyéb érrendszeri betegség			
Be/5. asthma bronchiale			
Be/6. egyéb légzőszervi betegség			
Be/7. gyomorfekély, nyombélfekély			
Be/8. egyéb gyomor-, bélrendszeri betegség			
Be/9. immunológiai betegség			
Be/10. izom- és/vagy csontrendszeri betegség			
Be/11. májbetegség			
Be/12. vesebetegség			
Be/13. daganatos betegség			
Be/14. hormonális betegség			
Be/15. alvászavar			
Be/16. pszichiátriai betegség (pl. szorongás, depresszió)			
Be/17. ideggyógyászati betegség			
Be/18. egyéb			
Éspedig:			

Be/19. A felsorolt betegségek közül akadályozza-e valamelyik munkája ellátásában? Ha igen, melyik?……..……..……

Be/20. Összeségében, hogyan minősitené saját állapotát?

0. Nincs munkaképességcsökkenés.
1. Enyhe munkaképességcsökkenés van.
2. Közepes teljesitménycsökkenés van.
3. Súlyos teljesitménycsökkenés van.
4. Nem képes fizetett munkát vállalni.
5. Székhez vagy tolószékhez kötött.
6. Ágyhoz kötött.

Ho/1. Betegség miatt összesen hány napig nem tudott dolgozni (ellátni a feladatait) az elmúlt évben? …….

Ho/2. Hány napig volt betegállományban az elmúlt évben? …….

Ho/3. Összesen hány napig volt kórházban az elmúlt évben? …….

Ho/4. Hányszor hívták ki Önhöz az ügyeletet az elmúlt évben? ……

Kérjük, jelölje meg azt a választ, amelyik a leginkább jellemző Önre az utóbbi időben.

Vi/1. Gyakran érzi fáradtnak magát?	1. igen 2. nem
Vi/2. Gyengének érzi magát?	1. igen 2. nem
Vi/3. Kedvtelenebbnek érzi magát, mint régebben	1. igen 2. nem
Vi/4. Jobban irritálják apróbb dolgok, mint régebben	1. igen 2. nem
Vi/5. Érzi úgy néha, hogy a teste olyan mint kimerülő elem?	1. igen 2. nem

Ez a skála esetleges alvással kapcsolatos problémáinak rögzítésére szolgál, az Ön saját értékelése alapján. Kérjük, jelezze a megfelelő válasz sorszámának bekarikázásával, hogy van-e olyan alvással kapcsolatos problémája, amely az elmúlt hónap során hetente legalább három alkalommal előfordult.

At/1. Elalvás (a lámpaoltástól az elalvásig eltelt idő):

0: nem okozott gondot
1: kissé tovább tartott
2: sokkal tovább tartott
3: nagyon sokáig tartott vagy egyáltalán nem aludt el

At/2. Éjszakai felébredés:

0: nem okoz problémát
1: enyhe problémát okozott
2: jelentős problémát okozott
3: súlyos problémát okozott vagy egyáltalán nem aludt

At/3. Korai ébredés (reggel a kívánatosnál korábban ébred fel):

0: nem okoz problémát
1: kicsivel korábban
2: jelentősen korábban
3: sokkal korábban vagy egyáltalán nem aludt

At/4. Az alvás teljes időtartama:

0: megfelelő
1: kissé elégtelen
2: kifejezetten elégtelen
3: nagyon elégtelen vagy egyáltalán nem aludt

At/5. Az alvás átlagos minősége (függetlenül attól, hogy mennyi ideig aludt):

0: megfelelő
1: kissé rosszabb
2: kifejezetten rossz
3: nagyon rossz vagy egyáltalán nem aludt

At/6. Nappali közérzet:

0: megfelelő
1: kissé rosszabb
2: kifejezetten rossz
3: nagyon rossz

At/7. Nappali (testi és szellemi) teljesítmény:

0: megfelelő
1: kissé rosszabb
2: kifejezetten rossz
3: nagyon rossz

At/8. Nappali álmosság:

0: nincs
1: enyhe
2: kifejezett
3: nagyfokú

Hogyan érezte magát az elmúlt két hétben? Kérem, válaszoljon az alábbiak szerint:

0. egyáltalán nem jellemző
1. alig jellemző
2. jellemző
3. teljesen jellemző

Az elmúlt két hét során érezte-e magát...

	0	1	2	3
Wh/1. vidámnak és jókedvűnek?				
Wh/2. nyugodtnak és ellazultnak?				
Wh/3. aktívnak és élénknek?				
Wh/4. ébredéskor frissnek és kipihentnek?				
Wh/5. A napjai tele voltak számára érdekes dolgokkal.				

Hogyan érezte magát az elmúlt időszakban (az elmúlt két hétben)? Kérem, válaszoljon az alábbiak szerint:

0. egyáltalán nem jellemző
1. alig jellemző
2. jellemző
3. teljesen jellemző

	0	1	2	3
De/1. Minden érdeklődésemet elvesztettem mások iránt.				
De/2. Semmiben sem tudok dönteni többé.				

De/3. Több órával korábban ébredek, mint szoktam, és nem tudok újra elaludni.				
De/4. Túlságosan fáradr vagyok, hogy bármit is csináljak.				
De/5. Annyira aggódom a testi- fizikai panaszok miatt, hogy másra nem tudok gondolni.				
De/6. Semmiféle munkát nem vagyok képes ellátni.				
De/7. Úgy látom, hogy a jövőm reménytelen és a helyzetem nem fog változni.				
De/8. Mindennel elégedetlen vagy közömbös vagyok.				
De/9. Állandóan hibáztatom magam.				

Hogyan érezte magát az elmúlt időszakban? Kérem, válaszoljon az előző kérdéshez hasonlóan:

	0	1	2	3
Ha/1. Feszült és ideges voltam.				
Ha/2. Rossz előérzetem volt, hogy valami kellemetlen dolog fog történni.				
Ha/3. Aggasztó gondolatok foglalkoztattak.				
Ha/4. Könnyen el tudtam lazulni.				
Ha/5. Összeszorult a gyomrom idegességemben.				
Ha/6. Nyughatatlan voltam, mintha mindig mozognom kellett volna.				
Ha/7. Hirtelen pánik fogott el.				

Hogyan jellemezné saját magát? Kérem, válaszoljon az előző kérdéshez hasonlóan:

	0	1	2	3
Re/1. Sosem fognak úgy alakulni a dolgok, ahogy én akarom.				
Re/2. Fölösleges igazán törni magam valamiért, amit akarok, mert valószínűleg úgysem érem el.				

Hogyan jellemezné saját magát? Kérem, válaszoljon az előző kérdéshez hasonlóan:

	0	1	2	3
Se/1. Nem esik nehezemre, hogy kitartsak szándékaim mellett és elérjem a céljaimat.				
Se/2. Megfelelő erőfeszítéssel majdnem minden problémára találok megoldást.				
Se/3. Biztos vagyok benne, hogy jól tudok boldogulni a váratlan helyzetekben.				
Se/4. Bármi történik, általában kezelni tudom a helyzeteket.				

A következő állításokra kérjük válaszoljon az alábbiak szerint:

0 – egyáltalán nem ért egyet
1 – inkább nem ért egyet
2 – inkább egyetért
3 – teljesen egyetért

	0	1	2	3
El/1. A legtöbb ember azért becsületes, mert fél a leleplezéstől.				
El/2. Senki sem törődik azzal, hogy mi történik a másikkal.				
El/3. A legbiztosabb senkiben sem bízni.				
El/4. Ha egy jó ismerősöm sikereiről hallok, úgy érzem, mintha magam kudarcot vallottam volna.				
El/5. Az emberek általában aljasak, önzőek és ki akarják használni a másikat.				

Mennyire fontos az Ön számára, hogy az alábbi célokat megvalósítsa a mindennapokban? Válaszoljon a következők szerint:

1 – egyáltalán nem fontos
2 – kevéssé fontos
3 – közepesen fontos
4 – meglehetősen fontos
5 – rendkívül fontos

Célom, hogy ...

	1	2	3	4	5
As/1. Pénzügyeim sikeresek legyenek					
As/2. Fejlődjek és új dolgokat tanuljak					
As/3. Sok ember tiszteljen-csodáljon					
As/4. Érezzem, hogy vannak emberek, akik szeretnek, és viszont szeretem őket					
As/5. Mindig úgy nézzek ki, ahogyan elképzeltem					
As/6. Munkámmal is hozzájáruljak, hogy a világ jobb legyen					
As/7. Elkerüljenek a betegségek					
As/8. Gazdag legyek					
As/9. Ismerjem és elfogadjam valódi önmagam					
As/10. Híres legyek					
As/11. Mély, tartós kapcsolataim legyenek					
As/12. Vonzó megjelenésű embernek tartsanak					
As/13. Segítsek másoknak jobbá tenni az életüket					
As/14. Fizikailag egészséges életstílust folytassak					

Nehéz élethelyzetben mennyire számíthat az alábbi személyek segítségére?

0 – egyáltalán nem
1 – keveset
2 – átlagosan
3 – nagyon

	0	1	2	3
Ta/1. szülő				
Ta/2. házastárs				

Ta/3. élettárs				
Ta/4. iskolatárs				
Ta/5. szomszéd				
Ta/6. munkatárs				
Ta/7. barát				
Ta/8. gyermek				
Ta/9. rokon				
Ta/10. segítő foglalkozású				
Ta/11. egyházi csoport				
Ta/12. egyesület, civil szervezet				

Em/1. Melyik állítás igaz Önre?

0. soha nem dohányzott
1. korábban dohányzott, de már nem
2. most is dohányzik

Em/2. Milyen gyakran iszik alkohol tartalmú italt?

1. hetente négyszer vagy többször
2.hetente kétszer-háromszor
3. havonta kétszer-négyszer
4. havonta vagy kevesebbszer
5. soha

Em/3. Milyen gyakran sportol?

0. soha 1. ritkábban, mint heti egyszer 2. hetente egyszer 3. hetente többször

Em/4. Milyen gyakran végez a sportoláson kívül olyan fizikai aktivitást (pl. kerti munka), ahol minimun 10 percen keresztül gyorsabban ver a szive?

0. soha, 1., ritkábban, mint heti egyszer 2., hetente egyszer 3. hetente többször (hányszor?)

Va/1. Gyakorol-e valamilyen vallást, és ha igen, milyen módon?

0. nem hívő
1. nem gyakorolja vallását
2. a maga módján
3. ritkán, de egyházában
4. rendszeresen egyházában

Va/2. Mennyire fontos Önnek mindennapi életvitelében a vallás?

0. egyáltalán nem fontos
1. kissé fontos
2. nagyon fontos

4. minden cselekedetemet befolyásolja

Ha szeretne még közölni olyasmit, amit fontosnak tart az interjúval vagy a kérdőívvel kapcsolatban, akkor kérjük jelezze munkatársunknak vagy írja le ide:

_____

_____

Köszönjük, hogy segítette munkánkat!

3.1.4. Melléklet: statisztikai elemzések

Explore

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
sf12 általános egészség	61	85,9%	10	14,1%	71	100,0%
sf12 vitalitás	64	90,1%	7	9,9%	71	100,0%
sf12 érzelmi szerep	65	91,5%	6	8,5%	71	100,0%
sf12 fizikális szerep	64	90,1%	7	9,9%	71	100,0%
sf12 hangulat	64	90,1%	7	9,9%	71	100,0%
sf12 társas kapcsolat	66	93,0%	5	7,0%	71	100,0%
sf12 erőnlét	64	90,1%	7	9,9%	71	100,0%
sf12 fájdalom	66	93,0%	5	7,0%	71	100,0%

Descriptives

sf12 általános egészség	Mean		41,0041	2,60943
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	35,7845	
		Upper Bound	46,2237	
	5% Trimmed Mean		40,8424	
	Median		40,0000	
	Variance		415,355	
	Std. Deviation		20,38026	
	Minimum		,00	
	Maximum		90,00	
	Range		90,00	
	Interquartile Range		30,00	
	Skewness		-,021	,306
	Kurtosis		-,495	,604
sf12 vitalitás	Mean		63,1771	2,56655
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	58,0482	
		Upper Bound	68,3059	
	5% Trimmed Mean		63,5127	
	Median		62,5000	
	Variance		421,580	
	Std. Deviation		20,53242	
	Minimum		15,00	
	Maximum		100,00	
	Range		85,00	
	Interquartile Range		30,00	
	Skewness		-,139	,299
	Kurtosis		-,555	,590
sf12 érzelmi szerep	Mean		68,7179	4,89619

	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	58,9367	
		Upper Bound	78,4992	
	5% Trimmed Mean		70,7977	
	Median		100,0000	
	Variance		1558,226	
	Std. Deviation		39,47438	
	Minimum		,00	
	Maximum		100,00	
	Range		100,00	
	Interquartile Range		66,67	
	Skewness		-,821	,297
	Kurtosis		-,940	,586
sf12 fizikális szerep	Mean		56,7708	4,65431
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	47,4699	
		Upper Bound	66,0717	
	5% Trimmed Mean		57,5231	
	Median		50,0000	
	Variance		1386,409	
	Std. Deviation		37,23451	
	Minimum		,00	
	Maximum		100,00	
	Range		100,00	
	Interquartile Range		75,00	
	Skewness		-,244	,299
	Kurtosis		-1,305	,590
sf12 hangulat	Mean		69,3906	2,69577
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	64,0036	
		Upper Bound	74,7777	
	5% Trimmed Mean		70,2813	
	Median		72,0000	
	Variance		465,099	
	Std. Deviation		21,56615	
	Minimum		16,00	
	Maximum		100,00	
	Range		84,00	
	Interquartile Range		35,00	
	Skewness		-,517	,299
	Kurtosis		-,558	,590
sf12 társas kapcsolat	Mean		72,3485	3,40877
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	65,5407	
		Upper Bound	79,1563	
	5% Trimmed Mean		74,0741	
	Median		81,2500	
	Variance		766,900	
	Std. Deviation		27,69296	
	Minimum		12,50	
	Maximum		100,00	

	Range		87,50	
	Interquartile Range		50,00	
	Skewness		-,695	,295
	Kurtosis		-,749	,582
sf12 erőnlét	Mean		63,9149	3,10065
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	57,7188	
		Upper Bound	70,1111	
	5% Trimmed Mean		64,9923	
	Median		70,0000	
	Variance		615,299	
	Std. Deviation		24,80522	
	Minimum		5,00	
	Maximum		100,00	
	Range		95,00	
	Interquartile Range		40,00	
	Skewness		-,596	,299
	Kurtosis		-,507	,590
sf12 fájdalom	Mean		60,6061	3,46017
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	53,6956	
		Upper Bound	67,5165	
	5% Trimmed Mean		61,5657	
	Median		67,5000	
	Variance		790,204	
	Std. Deviation		28,11057	
	Minimum		,00	
	Maximum		100,00	
	Range		100,00	
	Interquartile Range		42,50	
	Skewness		-,330	,295
	Kurtosis		-,785	,582

Nonparametric Correlations

Correlations

				Életkor	sf12 általános egészség	sf12 vitalitás					sf1 érzel szer
Spearman's rho	Életkor	Correlation Coefficient	1,000	-,091	,259	,153	,067	,254	,348	-,226	-,009
		Sig. (2-tailed)	.	,485	,039	,225	,600	,043	,004	,072	,941
		N	66	61	64	65	64	64	66	64	66

sf12 általános egészség	Correlation Coefficient	-,091	1,000	,396	,202	,445	,284	,233	,573	,611
	Sig. (2-tailed)	,485	.	,002	,122	,000	,028	,071	,000	,000
	N	61	61	60	60	59	60	61	60	61
sf12 vitalitás	Correlation Coefficient	,259	,396	1,000	,495	,576	,762	,718	,290	,384
	Sig. (2-tailed)	,039	,002	.	,000	,000	,000	,000	,022	,002
	N	64	60	64	63	62	64	64	62	64
sf12 érzelmi szerep	Correlation Coefficient	,153	,202	,495	1,000	,500	,504	,467	,198	,332
	Sig. (2-tailed)	,225	,122	,000	.	,000	,000	,000	,117	,007
	N	65	60	63	65	64	63	65	64	65
sf12 fizikális szerep	Correlation Coefficient	,067	,445	,576	,500	1,000	,432	,490	,618	,651
	Sig. (2-tailed)	,600	,000	,000	,000	.	,000	,000	,000	,000
	N	64	59	62	64	64	62	64	63	64
sf12 hangulat	Correlation Coefficient	,254	,284	,762	,504	,432	1,000	,676	,177	,273
	Sig. (2-tailed)	,043	,028	,000	,000	,000	.	,000	,168	,029
	N	64	60	64	63	62	64	64	62	64
sf12 társas kapcsolat	Correlation Coefficient	,348	,233	,718	,467	,490	,676	1,000	,265	,409
	Sig. (2-tailed)	,004	,071	,000	,000	,000	,000	.	,034	,001
	N	66	61	64	65	64	64	66	64	66
sf12 erőnlét	Correlation Coefficient	-,226	,573	,290	,198	,618	,177	,265	1,000	,685
	Sig. (2-tailed)	,072	,000	,022	,117	,000	,168	,034	.	,000
	N	64	60	62	64	63	62	64	64	64

	sf12 fájdalom	Correlation Coefficient	-,009	,611	,384	,332	,651	,273	,409	,685	1,000
		Sig. (2-tailed)	,941	,000	,002	,007	,000	,029	,001	,000	.
		N	66	61	64	65	64	64	66	64	66

Nonparametric Correlations

Correlations

Spearman's rho	Életkor	Correlation Coefficient	1,000	-,015	,217	,012	,049
		Sig. (2-tailed)	.	,932	,211	,949	,775
		N	39	36	35	33	36
	vitális kimerültség pontszám	Correlation Coefficient	-,015	1,000	-,624	,778	,632
		Sig. (2-tailed)	,932	.	,000	,000	,000
		N	36	36	33	31	33
	who wellbeing pontszám	Correlation Coefficient	,217	-,624	1,000	-,670	-,545
		Sig. (2-tailed)	,211	,000	.	,000	,001
		N	35	33	35	32	34
	Beck depresszió pontszám	Correlation Coefficient	,012	,778	-,670	1,000	,767
		Sig. (2-tailed)	,949	,000	,000	.	,000
		N	33	31	32	33	32
	Athen inszomnia pontszám	Correlation Coefficient	,049	,632	-,545	,767	1,000
		Sig. (2-tailed)	,775	,000	,001	,000	.
		N	36	33	34	32	36

Explore

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Életkor	39	100,0%	0	,0%	39	100,0%

Descriptives

			Statistic	Std. Error
Életkor	Mean		51,72	1,373
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	48,94	
		Upper Bound	54,50	
	5% Trimmed Mean		52,36	
	Median		55,00	
	Variance		73,524	
	Std. Deviation		8,575	
	Minimum		27	
	Maximum		63	
	Range		36	
	Interquartile Range		10	
	Skewness		-1,321	,378
	Kurtosis		1,036	,741

Explore

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
vitális kimerültség pontszám	36	92,3%	3	7,7%	39	100,0%
who wellbeing pontszám	35	89,7%	4	10,3%	39	100,0%
Beck depresszió pontszám	33	84,6%	6	15,4%	39	100,0%
Athen inszomnia pontszám	36	92,3%	3	7,7%	39	100,0%

Descriptives

vitális kimerültség pontszám	Mean		2,4722	,30469
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	1,8537	
		Upper Bound	3,0908	
	5% Trimmed Mean		2,4691	
	Median		3,0000	
	Variance		3,342	
	Std. Deviation		1,82813	
	Minimum		,00	
	Maximum		5,00	
	Range		5,00	
	Interquartile Range		3,00	
	Skewness		-,042	,393

	Kurtosis		-1,360	,768
who wellbeing pontszám	Mean		8,5714	,64075
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	7,2693	
		Upper Bound	9,8736	
	5% Trimmed Mean		8,6667	
	Median		10,0000	
	Variance		14,370	
	Std. Deviation		3,79075	
	Minimum		,00	
	Maximum		15,00	
	Range		15,00	
	Interquartile Range		6,00	
	Skewness		-,396	,398
	Kurtosis		-,634	,778
Beck depresszió pontszám	Mean		6,2727	,94876
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	4,3402	
		Upper Bound	8,2053	
	5% Trimmed Mean		6,0135	
	Median		5,0000	
	Variance		29,705	
	Std. Deviation		5,45019	
	Minimum		,00	
	Maximum		18,00	
	Range		18,00	
	Interquartile Range		7,50	
	Skewness		,768	,409
	Kurtosis		-,582	,798
Athen inszomnia pontszám	Mean		4,7778	,66561
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	3,4265	
		Upper Bound	6,1290	
	5% Trimmed Mean		4,5556	
	Median		3,5000	
	Variance		15,949	
	Std. Deviation		3,99365	
	Minimum		,00	
	Maximum		14,00	
	Range		14,00	
	Interquartile Range		6,00	
	Skewness		,860	,393
	Kurtosis		-,280	,768

NPar Tests

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum

vitális kimerültség pontszám	36	2,4722	1,82813	,00	5,00
who wellbeing pontszám	35	8,5714	3,79075	,00	15,00
Beck depresszió pontszám	33	6,2727	5,45019	,00	18,00
Athen inszomnia pontszám	36	4,7778	3,99365	,00	14,00
Nem	39	1,79	,409	1	2

Mann-Whitney Test

Ranks

	Nem	N	Mean Rank	Sum of Ranks
vitális kimerültség pontszám	férfi	8	18,19	145,50
	nő	28	18,59	520,50
	Total	36		
who wellbeing pontszám	férfi	5	16,60	83,00
	nő	30	18,23	547,00
	Total	35		
Beck depresszió pontszám	férfi	6	17,08	102,50
	nő	27	16,98	458,50
	Total	33		
Athen inszomnia pontszám	férfi	5	19,70	98,50
	nő	31	18,31	567,50
	Total	36		

Test Statistics

	vitális kimerültség pontszám	who wellbeing pontszám	Beck depresszió pontszám	Athen inszomnia pontszám
Mann-Whitney U	109,500	68,000	80,500	71,500
Wilcoxon W	145,500	83,000	458,500	567,500
Z	-,097	-,333	-,023	-,277
Asymp. Sig. (2-tailed)	,923	,739	,981	,782
Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]	,926	,766	,982	,790

Nonparametric Correlations

Correlations

Spearman's rho	Életkor	Correlation Coefficient	1,000	-,015	,217	,012	,049	-,095
		Sig. (2-tailed)	.	,932	,211	,949	,775	,588
		N	39	36	35	33	36	35
	vitális kimerültség pontszám	Correlation Coefficient	-,015	1,000	-,624	,778	,632	,565
		Sig. (2-tailed)	,932	.	,000	,000	,000	,001
		N	36	36	33	31	33	33
	who wellbeing pontszám	Correlation Coefficient	,217	-,624	1,000	-,670	-,545	-,384
		Sig. (2-tailed)	,211	,000	.	,000	,001	,025
		N	35	33	35	32	34	34
	Beck depresszió pontszám	Correlation Coefficient	,012	,778	-,670	1,000	,767	,675
		Sig. (2-tailed)	,949	,000	,000	.	,000	,000
		N	33	31	32	33	32	31
	Athen inszomnia pontszám	Correlation Coefficient	,049	,632	-,545	,767	1,000	,460
		Sig. (2-tailed)	,775	,000	,001	,000	.	,007
		N	36	33	34	32	36	33
	hospital anxiety pontszám	Correlation Coefficient	-,095	,565	-,384	,675	,460	1,000
		Sig. (2-tailed)	,588	,001	,025	,000	,007	.
		N	35	33	34	31	33	35

Nonparametric Correlations

Correlations

							Életkor	oc	COMPUTE effort = eri1+eri2+eri3		
Spearman's rho	Életkor	Correlation Coefficient	1,000	,018	,095	,176	-,033	-,091	,259	,153	,067
		Sig. (2-tailed)	.	,894	,492	,227	,825	,485	,039	,225	,600
		N	66	54	55	49	47	61	64	65	64
	oc	Correlation Coefficient	,018	1,000	,459	-,136	,426	-,179	-,184	-,044	-,170
		Sig. (2-tailed)	,894	.	,001	,357	,003	,196	,183	,752	,202

	N	54	54	51	48	46	54	54	54	5
COMPUTE effort = eri1+eri2+eri3	Correlation Coefficient	,095	,459	1,000	-,344	,896	,076	-,205	-,027	-,16
	Sig. (2-tailed)	,492	,001	.	,018	,000	,587	,133	,846	,24
	N	55	51	55	47	47	54	55	55	5
COMPUTE reward = eri5+eri6+eri7+eri8+eri9+eri10	Correlation Coefficient	,176	-,136	-,344	1,000	-,684	,003	,202	,003	,30
	Sig. (2-tailed)	,227	,357	,018	.	,000	,986	,164	,984	,03
	N	49	48	47	49	47	48	49	49	4
COMPUTE eri = effort/(reward*0.5)	Correlation Coefficient	-,033	,426	,896	-,684	1,000	,055	-,213	,017	-,31
	Sig. (2-tailed)	,825	,003	,000	,000	.	,716	,150	,912	,03
	N	47	46	47	47	47	46	47	47	4
sf12 általános egészség	Correlation Coefficient	-,091	-,179	,076	,003	,055	1,000	,396	,202	,44
	Sig. (2-tailed)	,485	,196	,587	,986	,716	.	,002	,122	,00
	N	61	54	54	48	46	61	60	60	5
sf12 vitalitás	Correlation Coefficient	,259	-,184	-,205	,202	-,213	,396	1,000	,495	,57
	Sig. (2-tailed)	,039	,183	,133	,164	,150	,002	.	,000	,00
	N	64	54	55	49	47	60	64	63	6
sf12 érzelmi szerep	Correlation Coefficient	,153	-,044	-,027	,003	,017	,202	,495	1,000	,50
	Sig. (2-tailed)	,225	,752	,846	,984	,912	,122	,000	.	,00
	N	65	54	55	49	47	60	63	65	6

sf12 fizikális szerep	Correlation Coefficient	,067	-,176	-,160	,301	-,310	,445	,576	,500	1,00
	Sig. (2-tailed)	,600	,202	,247	,035	,034	,000	,000	,000	
	N	64	54	54	49	47	59	62	64	6
sf12 hangulat	Correlation Coefficient	,254	-,153	-,049	,015	-,024	,284	,762	,504	,43
	Sig. (2-tailed)	,043	,268	,725	,918	,874	,028	,000	,000	,00
	N	64	54	55	49	47	60	64	63	6
sf12 társas kapcsolat	Correlation Coefficient	,348	-,149	-,095	-,031	-,065	,233	,718	,467	,49
	Sig. (2-tailed)	,004	,282	,491	,830	,665	,071	,000	,000	,00
	N	66	54	55	49	47	61	64	65	6
sf12 erőnlét	Correlation Coefficient	-,226	-,186	-,078	,255	-,242	,573	,290	,198	,61
	Sig. (2-tailed)	,072	,179	,569	,076	,101	,000	,022	,117	,00
	N	64	54	55	49	47	60	62	64	6
sf12 fájdalom	Correlation Coefficient	-,009	-,176	-,020	,221	-,177	,611	,384	,332	,65
	Sig. (2-tailed)	,941	,203	,884	,128	,234	,000	,002	,007	,00
	N	66	54	55	49	47	61	64	65	6

Nonparametric Correlations

Correlations

								Életkor	vitális kimerültség pontszám	who wellbeing pontszám	Beck depressió pontszá
Spearman's rho	Életkor	Correlation Coefficient	1,000	-,015	,217	,012	,049	-,095	,077	-,135	,114	-,011

	Sig. (2-tailed)	.	,932	,211	,949	,775	,588	,654	,447	,565	,952
	N	39	36	35	33	36	35	36	34	28	30
vitális kimerültség pontszám	Correlation Coefficient	-,015	1,000	-,624	,778	,632	,565	-,273	,324	,303	-,012
	Sig. (2-tailed)	,932	.	,000	,000	,000	,001	,125	,065	,133	,953
	N	36	36	33	31	33	33	33	33	26	28
who wellbeing pontszám	Correlation Coefficient	,217	-,624	1,000	-,670	-,545	-,384	,286	-,323	-,371	-,204
	Sig. (2-tailed)	,211	,000	.	,000	,001	,025	,107	,067	,057	,289
	N	35	33	35	32	34	34	33	33	27	29
Beck depresszió pontszám	Correlation Coefficient	,012	,778	-,670	1,000	,767	,675	-,400	,528	,340	,167
	Sig. (2-tailed)	,949	,000	,000	.	,000	,000	,026	,002	,097	,406
	N	33	31	32	33	32	31	31	32	25	27
Athen inszomnia pontszám	Correlation Coefficient	,049	,632	-,545	,767	1,000	,460	-,142	,299	,167	,175
	Sig. (2-tailed)	,775	,000	,001	,000	.	,007	,424	,091	,414	,372
	N	36	33	34	32	36	33	34	33	26	28
hospital anxiety pontszám	Correlation Coefficient	-,095	,565	-,384	,675	,460	1,000	-,087	,413	,267	,052
	Sig. (2-tailed)	,588	,001	,025	,000	,007	.	,630	,019	,188	,794
	N	35	33	34	31	33	35	33	32	26	28
self efficacy pontszám	Correlation Coefficient	,077	-,273	,286	-,400	-,142	-,087	1,000	-,225	-,398	-,234
	Sig. (2-tailed)	,654	,125	,107	,026	,424	,630	.	,215	,044	,239

	N	36	33	33	31	34	33	36	32	26	27
ellenségesség pontszám	Correlation Coefficient	-,135	,324	-,323	,528	,299	,413	-,225	1,000	,556	-,091
	Sig. (2-tailed)	,447	,065	,067	,002	,091	,019	,215	.	,004	,653
	N	34	33	33	32	33	32	32	34	25	27
hunt_komfort	Correlation Coefficient	,114	,303	-,371	,340	,167	,267	-,398	,556	1,000	-,161
	Sig. (2-tailed)	,565	,133	,057	,097	,414	,188	,044	,004	.	,414
	N	28	26	27	25	26	26	26	25	28	28
hunt_strukt	Correlation Coefficient	-,011	-,012	-,204	,167	,175	,052	-,234	-,091	-,161	1,000
	Sig. (2-tailed)	,952	,953	,289	,406	,372	,794	,239	,653	,414	.
	N	30	28	29	27	28	28	27	27	28	30
hunt_kapcs	Correlation Coefficient	-,144	-,042	,237	-,177	-,066	-,173	-,277	-,385	-,292	,177
	Sig. (2-tailed)	,473	,842	,243	,418	,755	,410	,181	,063	,157	,397
	N	27	25	26	23	25	25	25	24	25	25
hunt_ego	Correlation Coefficient	-,123	,334	-,143	,201	,016	,162	,051	,105	-,026	-,247
	Sig. (2-tailed)	,503	,071	,442	,306	,934	,391	,794	,589	,897	,187
	N	32	30	31	28	30	30	29	29	28	30
hunt_hatalom	Correlation Coefficient	,180	-,067	,091	,011	,093	,010	,369	,024	-,286	-,593
	Sig. (2-tailed)	,360	,744	,650	,957	,653	,961	,064	,908	,148	,001
	N	28	26	27	25	26	26	26	25	27	28
hunt_onmegval	Correlation Coefficient	-,071	-,472	,510	-,532	-,398	-,225	,632	-,230	-,431	-,131
	Sig. (2-tailed)	,718	,015	,007	,006	,044	,269	,001	,268	,028	,514

		N	28	26	27	25	26	26	26	25	26	27

Nonparametric Correlations

Correlations

						hunt_komfort		hunt_strukt		hunt_kapcs		
Spearman's rho	hunt_komfort	Correlation Coefficient	1,000	-,161	-,292	-,026	-,286	-,431	,108	,055	-,106	,002
		Sig. (2-tailed)	.	,414	,157	,897	,148	,028	,608	,793	,606	,992
		N	28	28	25	28	27	26	25	25	26	24
	hunt_strukt	Correlation Coefficient	-,161	1,000	,177	-,247	-,593	-,131	-,056	-,139	-,045	-,032
		Sig. (2-tailed)	,414	.	,397	,187	,001	,514	,786	,488	,826	,881
		N	28	30	25	30	28	27	26	27	27	25
	hunt_kapcs	Correlation Coefficient	-,292	,177	1,000	-,414	-,277	,055	,208	,110	-,121	-,056
		Sig. (2-tailed)	,157	,397	.	,032	,180	,791	,341	,618	,563	,804
		N	25	25	27	27	25	26	23	23	25	22
	hunt_ego	Correlation Coefficient	-,026	-,247	-,414	1,000	,176	-,257	-,185	,174	,229	,221
		Sig. (2-tailed)	,897	,187	,032	.	,370	,187	,357	,376	,232	,279
		N	28	30	27	32	28	28	27	28	29	26
	hunt_hatalom	Correlation Coefficient	-,286	-,593	-,277	,176	1,000	,099	-,234	-,120	,123	,230
		Sig. (2-tailed)	,148	,001	,180	,370	.	,631	,270	,566	,557	,280
		N	27	28	25	28	28	26	24	25	25	24
	hunt_onmegval	Correlation Coefficient	-,431	-,131	,055	-,257	,099	1,000	-,061	,006	,110	-,266

	Sig. (2-tailed)	,028	,514	,791	,187	,631	.	,778	,977	,600	,209
	N	26	27	26	28	26	28	24	25	25	24
aspirácios index= z_int-z_ext	Correlation Coefficient	,108	-,056	,208	-,185	-,234	-,061	1,000	,520	-,547	,008
	Sig. (2-tailed)	,608	,786	,341	,357	,270	,778	.	,003	,001	,970
	N	25	26	23	27	24	24	31	31	31	26
aspiráció- intrinzik átlag	Correlation Coefficient	,055	-,139	,110	,174	-,120	,006	,520	1,000	,357	-,100
	Sig. (2-tailed)	,793	,488	,618	,376	,566	,977	,003	.	,049	,618
	N	25	27	23	28	25	25	31	33	31	27
aspiráció- extrinzik átlag	Correlation Coefficient	-,106	-,045	-,121	,229	,123	,110	-,547	,357	1,000	-,043
	Sig. (2-tailed)	,606	,826	,563	,232	,557	,600	,001	,049	.	,832
	N	26	27	25	29	25	25	31	31	34	27
oc	Correlation Coefficient	,002	-,032	-,056	,221	,230	-,266	,008	-,100	-,043	1,000
	Sig. (2-tailed)	,992	,881	,804	,279	,280	,209	,970	,618	,832	.
	N	24	25	22	26	24	24	26	27	27	29
COMPUTE effort = eri1+eri2+eri3	Correlation Coefficient	,161	-,106	-,008	,234	,078	-,048	,221	,251	,087	,519
	Sig. (2-tailed)	,473	,629	,971	,260	,730	,827	,289	,215	,658	,006
	N	22	23	22	25	22	23	25	26	28	27
COMPUTE reward = eri5+eri6+eri7+eri8+eri9+eri10	Correlation Coefficient	-,460	,157	,206	-,239	-,011	,158	-,226	-,212	-,041	-,565
	Sig. (2-tailed)	,041	,497	,399	,284	,964	,494	,311	,331	,851	,003
	N	20	21	19	22	20	21	22	23	23	25
COMPUTE eri = effort/(reward*0.5)	Correlation Coefficient	,194	-,002	-,216	,302	,035	-,101	,145	,222	,112	,607
	Sig. (2-tailed)	,439	,993	,390	,196	,889	,671	,542	,333	,630	,002
	N	18	19	18	20	18	20	20	21	21	23

Nonparametric Correlations

Correlations

												hunt_komfort	hunt_strukt	hunt_kapcs	hu
Spearman's rho	hunt_komfort	Correlation Coefficient	1,000	-,161	-,292	-,026	-,286	-,431	-,192	-,597	-,517	-,246	-,346		
		Sig. (2-tailed)	.	,414	,157	,897	,148	,028	,346	,001	,005	,207	,077		
		N	28	28	25	28	27	26	26	27	28	28	27		
	hunt_strukt	Correlation Coefficient	-,161	1,000	,177	-,247	-,593	-,131	-,327	-,010	,045	-,091	,074		
		Sig. (2-tailed)	,414	.	,397	,187	,001	,514	,090	,958	,818	,638	,702		
		N	28	30	25	30	28	27	28	29	29	29	29		
	hunt_kapcs	Correlation Coefficient	-,292	,177	1,000	-,414	-,277	,055	-,090	,194	,008	,178	,100		
		Sig. (2-tailed)	,157	,397	.	,032	,180	,791	,669	,342	,970	,375	,627		
		N	25	25	27	27	25	26	25	26	27	27	26		
	hunt_ego	Correlation Coefficient	-,026	-,247	-,414	1,000	,176	-,257	,142	-,241	-,047	-,025	-,225		
		Sig. (2-tailed)	,897	,187	,032	.	,370	,187	,455	,192	,800	,896	,224		
		N	28	30	27	32	28	28	30	31	31	31	31		
	hunt_hatalom	Correlation Coefficient	-,286	-,593	-,277	,176	1,000	,099	,114	,071	,072	-,137	,128		
		Sig. (2-tailed)	,148	,001	,180	,370	.	,631	,580	,726	,718	,488	,524		
		N	27	28	25	28	28	26	26	27	28	28	27		
	hunt_onmegval	Correlation Coefficient	-,431	-,131	,055	-,257	,099	1,000	,414	,431	,348	,395	,494		
		Sig. (2-tailed)	,028	,514	,791	,187	,631	.	,036	,025	,070	,037	,009		
		N	26	27	26	28	26	28	26	27	28	28	27		
	sf12 általános egészség	Correlation Coefficient	-,192	-,327	-,090	,142	,114	,414	1,000	,574	,202	,590	,447		
		Sig. (2-tailed)	,346	,090	,669	,455	,580	,036	.	,000	,244	,000	,007		
		N	26	28	25	30	26	26	36	35	35	34	35		
	sf12 vitalitás	Correlation Coefficient	-,597	-,010	,194	-,241	,071	,431	,574	1,000	,572	,680	,774		

	Sig. (2-tailed)	,001	,958	,342	,192	,726	,025	,000	.	,000	,000	,000
	N	27	29	26	31	27	27	35	37	36	35	37
sf12 érzelmi szerep	Correlation Coefficient	-,517	,045	,008	-,047	,072	,348	,202	,572	1,000	,544	,635
	Sig. (2-tailed)	,005	,818	,970	,800	,718	,070	,244	,000	.	,001	,000
	N	28	29	27	31	28	28	35	36	38	37	36
sf12 fizikális szerep	Correlation Coefficient	-,246	-,091	,178	-,025	-,137	,395	,590	,680	,544	1,000	,652
	Sig. (2-tailed)	,207	,638	,375	,896	,488	,037	,000	,000	,001	.	,000
	N	28	29	27	31	28	28	34	35	37	37	35
sf12 hangulat	Correlation Coefficient	-,346	,074	,100	-,225	,128	,494	,447	,774	,635	,652	1,000
	Sig. (2-tailed)	,077	,702	,627	,224	,524	,009	,007	,000	,000	,000	.
	N	27	29	26	31	27	27	35	37	36	35	37
sf12 társas kapcsolat	Correlation Coefficient	-,141	-,048	,058	-,190	-,065	,504	,455	,710	,488	,648	,674
	Sig. (2-tailed)	,475	,802	,775	,298	,743	,006	,005	,000	,002	,000	,000
	N	28	30	27	32	28	28	36	37	38	37	37
sf12 erőnlét	Correlation Coefficient	-,022	-,160	-,085	-,002	-,079	,301	,715	,516	,219	,600	,402
	Sig. (2-tailed)	,914	,416	,679	,992	,696	,126	,000	,001	,194	,000	,017
	N	27	28	26	30	27	27	35	35	37	36	35
sf12 fájdalom	Correlation Coefficient	-,242	-,025	,032	,136	-,160	,216	,683	,600	,383	,672	,460
	Sig. (2-tailed)	,215	,894	,875	,458	,415	,270	,000	,000	,018	,000	,004
	N	28	30	27	32	28	28	36	37	38	37	37

Frequencies

Sára szerinti beosztás

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	"rakéta"	1	2,6	4,5	4,5
	"még egy esély"	3	7,9	13,6	18,2
	"come backerek"	7	18,4	31,8	50,0
	"társasági lények"	11	28,9	50,0	100,0
	Total	22	57,9	100,0	
Missing	System	16	42,1		
Total		38	100,0		

Oneway

Descriptives

						N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence In Lower Bound	
vitális kimerültség pontszám	"rakéta"	5	2,2000	,83666	,37417	1,1611	3,2389	1,00	3		
	"még egy esély"	7	2,4286	2,22539	,84112	,3704	4,4867	,00	5		
	"come backerek"	8	2,5000	1,60357	,56695	1,1594	3,8406	,00	4		
	"társasági lények"	15	2,5333	1,95911	,50584	1,4484	3,6182	,00	5		
	Total	35	2,4571	1,75471	,29660	1,8544	3,0599	,00	5		
Életkor	"rakéta"	5	38,40	7,733	3,458	28,80	48,00	31			
	"még egy esély"	7	51,29	8,118	3,068	43,78	58,79	40			
	"come backerek"	10	55,30	4,668	1,476	51,96	58,64	43			
	"társasági lények"	16	52,69	6,426	1,607	49,26	56,11	40			
	Total	38	51,24	8,175	1,326	48,55	53,92	31			

Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
vitális kimerültség pontszám	2,595	3	31	,070
Életkor	1,203	3	34	,323

ANOVA

					Sum of Squares	df	Mean Square	F
vitális kimerültség pontszám	Between Groups	,438	3	,146	,043	,988		
	Within Groups	104,248	31	3,363				
	Total	104,686	34					
Életkor	Between Groups	1022,702	3	340,901	7,993	,000		
	Within Groups	1450,166	34	42,652				
	Total	2472,868	37					

Univariate Analysis of Variance

Between-Subjects Factors

		Value Label	N
Sára szerinti beosztás	1,00	"rakéta"	5
	2,00	"még egy esély"	7
	3,00	"come backerek"	8

4,00	"társasági lények"	15

Descriptive Statistics

Dependent Variable: vitális kimerültség pontszám

Sára szerinti beosztás	Mean	Std. Deviation	N
"rakéta"	2,2000	,83666	5
"még egy esély"	2,4286	2,22539	7
"come backerek"	2,5000	1,60357	8
"társasági lények"	2,5333	1,95911	15
Total	2,4571	1,75471	35

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: vitális kimerültség pontszám

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Partial Eta Squared
Corrected Model	11,237	4	2,809	,902	,475	,107
Intercept	25,954	1	25,954	8,332	,007	,217
ELETKOR	10,799	1	10,799	3,467	,072	,104
alkategoria	6,591	3	2,197	,705	,556	,066
Error	93,449	30	3,115			
Total	316,000	35				
Corrected Total	104,686	34				

1.

2.

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Sára szerinti beosztás * Nem	38	58,5%	27	41,5%	65	100,0%

Sára szerinti beosztás * Nem Crosstabulation

				Nem	
				férfi	
Sára szerinti beosztás	"rakéta"	Count	3	2	5
		% within Sára szerinti beosztás	60,0%	40,0%	100,0%
		% within Nem	33,3%	6,9%	13,2%
		% of Total	7,9%	5,3%	13,2%
	"még egy esély"	Count	5	2	7

		% within Sára szerinti beosztás	71,4%	28,6%	100,0%
		% within Nem	55,6%	6,9%	18,4%
		% of Total	13,2%	5,3%	18,4%
	"come backerek"	Count	0	10	10
		% within Sára szerinti beosztás	,0%	100,0%	100,0%
		% within Nem	,0%	34,5%	26,3%
		% of Total	,0%	26,3%	26,3%
	"társasági lények"	Count	1	15	16
		% within Sára szerinti beosztás	6,3%	93,8%	100,0%
		% within Nem	11,1%	51,7%	42,1%
		% of Total	2,6%	39,5%	42,1%
Total		Count	9	29	38
	% within Sára szerinti beosztás	23,7%	76,3%	100,0%	
	% within Nem	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	23,7%	76,3%	100,0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	18,270	3	,000
Likelihood Ratio	19,016	3	,000
Linear-by-Linear Association	11,949	1	,001
N of Valid Cases	38		

3.

4.

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Sára szerinti beosztás * Legmagasabb végzettsége	38	58,5%	27	41,5%	65	100,0%

Sára szerinti beosztás * Legmagasabb végzettsége Crosstabulation

			Legmagasabb végzettsége			
			8 általános vagy kevesebb	Szakmunkásképző	Érettségi	
"rakéta"	Count	1	1	2	1	5

		% within Sára szerinti beosztás	20,0%	20,0%	40,0%	20,0%	100,0%
		% within Legmagasabb végzettsége	7,7%	11,1%	18,2%	20,0%	13,2%
		% of Total	2,6%	2,6%	5,3%	2,6%	13,2%
	"még egy esély"	Count	2	1	2	2	7
		% within Sára szerinti beosztás	28,6%	14,3%	28,6%	28,6%	100,0%
		% within Legmagasabb végzettsége	15,4%	11,1%	18,2%	40,0%	18,4%
		% of Total	5,3%	2,6%	5,3%	5,3%	18,4%
	"come backerek"	Count	6	2	2	0	10
		% within Sára szerinti beosztás	60,0%	20,0%	20,0%	,0%	100,0%
		% within Legmagasabb végzettsége	46,2%	22,2%	18,2%	,0%	26,3%
		% of Total	15,8%	5,3%	5,3%	,0%	26,3%
	"társasági lények"	Count	4	5	5	2	16
		% within Sára szerinti beosztás	25,0%	31,3%	31,3%	12,5%	100,0%
		% within Legmagasabb végzettsége	30,8%	55,6%	45,5%	40,0%	42,1%
		% of Total	10,5%	13,2%	13,2%	5,3%	42,1%
Total		Count	13	9	11	5	38
		% within Sára szerinti beosztás	34,2%	23,7%	28,9%	13,2%	100,0%
		% within Legmagasabb végzettsége	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	34,2%	23,7%	28,9%	13,2%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	6,715	9	,667
Likelihood Ratio	7,446	9	,591
Linear-by-Linear Association	,467	1	,494
N of Valid Cases	38		

Oneway

Descriptives

tarsbetegsegek szama

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean Lower Bound	Upper Bound	Minimum	Maximum
"rakéta"	5	2,8000	1,30384	,58310	1,1811	4,4189	2,00	5,00
"még egy esély"	7	4,2857	2,28869	,86504	2,1690	6,4024	2,00	8,00
"come backerek"	10	4,3000	2,58414	,81718	2,4514	6,1486	1,00	9,00
"társasági lények"	16	3,6875	2,35850	,58962	2,4307	4,9443	,00	9,00
Total	38	3,8421	2,27235	,36862	3,0952	4,5890	,00	9,00

Test of Homogeneity of Variances

tarsbetegsegek szama

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
,444	3	34	,723

ANOVA

tarsbetegsegek szama

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	9,287	3	3,096	,579	,633
Within Groups	181,766	34	5,346		
Total	191,053	37			

Univariate Analysis of Variance

Between-Subjects Factors

		Value Label	N
Sára szerinti beosztás	1,00	"rakéta"	5
	2,00	"még egy esély"	7
	3,00	"come backerek"	10
	4,00	"társasági lények"	16

Descriptive Statistics

Dependent Variable: tarsbetegsegek szama

Sára szerinti beosztás	Mean	Std. Deviation	N
"rakéta"	2,8000	1,30384	5

"még egy esély"	4,2857	2,28869	7
"come backerek"	4,3000	2,58414	10
"társasági lények"	3,6875	2,35850	16
Total	3,8421	2,27235	38

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: tarsbetegsegek szama

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Partial Eta Squared
Corrected Model	29,067	4	7,267	1,480	,231	,152
Intercept	2,339	1	2,339	,477	,495	,014
ELETKOR	19,780	1	19,780	4,030	,053	,109
alkategoria	3,505	3	1,168	,238	,869	,021
Error	161,986	33	4,909			
Total	752,000	38				
Corrected Total	191,053	37				

Oneway

Descriptives

			N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval f Mean	
							Lower Bound	Upper Bound
sf12 általános egészség	"rakéta"	5	54,0000	4,18330	1,87083	48,8057	59,1943	50,00	60,00
	"még egy esély"	5	41,7500	20,98362	9,38416	15,6954	67,8046	15,00	68,75
	"come backerek"	10	41,2500	12,43036	3,93083	32,3579	50,1421	25,00	62,50
	"társasági lények"	15	34,6667	25,17557	6,50031	20,7249	48,6084	,00	90,00
	Total	35	40,3214	19,94787	3,37181	33,4691	47,1738	,00	90,00
sf12 vitalitás	"rakéta"	5	60,0000	10,60660	4,74342	46,8302	73,1698	50,00	75,00
	"még egy esély"	7	57,8571	19,76047	7,46876	39,5818	76,1325	40,00	85,00
	"come backerek"	9	67,7778	24,63624	8,21208	48,8407	86,7149	25,00	100,00
	"társasági lények"	15	62,0000	24,91414	6,43280	48,2030	75,7970	15,00	100,00
	Total	36	62,3611	21,89214	3,64869	54,9539	69,7683	15,00	100,00
sf12 érzelmi szerep	"rakéta"	5	66,6667	40,82483	18,25742	15,9759	117,3574	,00	100,00
	"még egy esély"	7	66,6667	47,14045	17,81742	23,0690	110,2643	,00	100,00
	"come backerek"	9	66,6667	37,26780	12,42260	38,0201	95,3132	,00	100,00
	"társasági lények"	16	72,9167	40,76809	10,19202	51,1929	94,6404	,00	100,00
	Total	37	69,3694	39,57988	6,50689	56,1728	82,5660	,00	100,00
sf12 fizikális szerep	"rakéta"	5	65,0000	41,83300	18,70829	13,0575	116,9425	,00	100,00
	"még egy esély"	7	46,4286	44,32026	16,75148	5,4392	87,4180	,00	100,00
	"come backerek"	9	72,2222	29,16667	9,72222	49,8027	94,6417	25,00	100,00
	"társasági lények"	16	51,5625	40,27898	10,06974	30,0993	73,0257	,00	100,00
	Total	37	57,4324	38,57931	6,34240	44,5694	70,2954	,00	100,00

sf12 hangulat	"rakéta"	5	73,6000	15,38831	6,88186	54,4929	92,7071	56,00	92,00
	"még egy esély"	7	71,4286	19,10373	7,22053	53,7606	89,0966	48,00	92,00
	"come backerek"	9	68,8889	21,61275	7,20425	52,2759	85,5019	24,00	92,00
	"társasági lények"	15	72,2667	23,49306	6,06588	59,2566	85,2767	16,00	100,00
	Total	36	71,4444	20,48894	3,41482	64,5120	78,3769	16,00	100,00
sf12 társas kapcsolat	"rakéta"	5	42,5000	32,59601	14,57738	2,0267	82,9733	25,00	100,00
	"még egy esély"	7	66,0714	34,39529	13,00020	34,2611	97,8818	12,50	100,00
	"come backerek"	10	76,2500	30,30516	9,58333	54,5710	97,9290	12,50	100,00
	"társasági lények"	16	74,2188	29,74501	7,43625	58,3688	90,0687	12,50	100,00
	Total	38	69,0789	31,80080	5,15877	58,6263	79,5316	12,50	100,00
sf12 erőnlét	"rakéta"	5	68,0000	39,14716	17,50714	19,3924	116,6076	10,00	100,00
	"még egy esély"	7	59,2857	30,87995	11,67152	30,7265	87,8449	15,00	90,00
	"come backerek"	9	63,3333	25,61738	8,53913	43,6421	83,0246	20,00	95,00
	"társasági lények"	16	58,1250	27,01080	6,75270	43,7320	72,5180	5,00	95,00
	Total	37	60,9459	28,13257	4,62497	51,5661	70,3258	5,00	100,00
sf12 fájdalom	"rakéta"	5	65,5000	31,69188	14,17304	26,1493	104,8507	12,50	87,50
	"még egy esély"	7	58,5714	25,40739	9,60309	35,0735	82,0693	25,00	100,00
	"come backerek"	10	62,5000	30,02314	9,49415	41,0227	83,9773	10,00	100,00
	"társasági lények"	16	56,8750	31,45764	7,86441	40,1124	73,6376	,00	100,00
	Total	38	59,8026	29,05250	4,71294	50,2533	69,3520	,00	100,00
vitális kimerültség pontszám	"rakéta"	5	2,2000	,83666	,37417	1,1611	3,2389	1,00	3,00
	"még egy esély"	7	2,4286	2,22539	,84112	,3704	4,4867	,00	5,00
	"come backerek"	8	2,5000	1,60357	,56695	1,1594	3,8406	,00	4,00
	"társasági lények"	15	2,5333	1,95911	,50584	1,4484	3,6182	,00	5,00
	Total	35	2,4571	1,75471	,29660	1,8544	3,0599	,00	5,00

Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
sf12 általános egészség	3,885	3	31	,018
sf12 vitalitás	1,308	3	32	,289
sf12 érzelmi szerep	,336	3	33	,799
sf12 fizikális szerep	,903	3	33	,450
sf12 hangulat	,185	3	32	,906
sf12 társas kapcsolat	,195	3	34	,899
sf12 erőnlét	1,001	3	33	,405
sf12 fájdalom	,179	3	34	,910
vitális kimerültség pontszám	2,595	3	31	,070

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square

sf12 általános egészség	Between Groups	1433,988	3	477,996	1,225	,317
	Within Groups	12095,208	31	390,168		
	Total	13529,196	34			
sf12 vitalitás	Between Groups	435,893	3	145,298	,285	,836
	Within Groups	16338,413	32	510,575		
	Total	16774,306	35			
sf12 érzelmi szerep	Between Groups	354,730	3	118,243	,070	,976
	Within Groups	56041,667	33	1698,232		
	Total	56396,396	36			
sf12 fizikális szerep	Between Groups	3653,874	3	1217,958	,805	,500
	Within Groups	49927,207	33	1512,946		
	Total	53581,081	36			
sf12 hangulat	Between Groups	92,152	3	30,717	,067	,977
	Within Groups	14600,737	32	456,273		
	Total	14692,889	35			
sf12 társas kapcsolat	Between Groups	4532,439	3	1510,813	1,562	,217
	Within Groups	32885,324	34	967,215		
	Total	37417,763	37			
sf12 erőnlét	Between Groups	446,713	3	148,904	,175	,912
	Within Groups	28045,179	33	849,854		
	Total	28491,892	36			
sf12 fájdalom	Between Groups	382,805	3	127,602	,141	,935
	Within Groups	30846,964	34	907,264		
	Total	31229,770	37			
vitális kimerültség pontszám	Between Groups	,438	3	,146	,043	,988
	Within Groups	104,248	31	3,363		
	Total	104,686	34			

Univariate Analysis of Variance

Between-Subjects Factors

		Value Label	N
Sára szerinti beosztás	1,00	"rakéta"	5
	2,00	"még egy esély"	5
	3,00	"come backerek"	7
	4,00	"társasági lények"	15

Descriptive Statistics

	Sára szerinti beosztás	Mean	Std. Deviation	N
sf12 általános egészség	"rakéta"	54,0000	4,18330	5
	"még egy esély"	41,7500	20,98362	5
	"come backerek"	38,5714	8,52168	7
	"társasági lények"	34,6667	25,17557	15
	Total	39,6484	20,13872	32

sf12 vitalitás	"rakéta"	60,0000	10,60660	5
	"még egy esély"	64,0000	20,43282	5
	"come backerek"	65,0000	24,49490	7
	"társasági lények"	62,0000	24,91414	15
	Total	62,6563	21,62676	32
sf12 érzelmi szerep	"rakéta"	66,6667	40,82483	5
	"még egy esély"	93,3333	14,90712	5
	"come backerek"	61,9048	40,49953	7
	"társasági lények"	71,1111	41,53153	15
	Total	71,8750	37,96752	32
sf12 fizikális szerep	"rakéta"	65,0000	41,83300	5
	"még egy esély"	65,0000	37,91438	5
	"come backerek"	67,8571	31,33916	7
	"társasági lények"	48,3333	39,49081	15
	Total	57,8125	37,26404	32
sf12 hangulat	"rakéta"	73,6000	15,38831	5
	"még egy esély"	74,4000	22,37856	5
	"come backerek"	65,7143	22,84523	7
	"társasági lények"	72,2667	23,49306	15
	Total	71,3750	21,33867	32
sf12 társas kapcsolat	"rakéta"	42,5000	32,59601	5
	"még egy esély"	72,5000	39,92180	5
	"come backerek"	66,0714	31,22022	7
	"társasági lények"	72,5000	29,95532	15
	Total	66,4063	32,44684	32
sf12 erőnlét	"rakéta"	68,0000	39,14716	5
	"még egy esély"	69,0000	31,10466	5
	"come backerek"	60,7143	28,05182	7
	"társasági lények"	55,6667	26,04026	15
	Total	60,7813	28,51455	32
sf12 fájdalom	"rakéta"	65,5000	31,69188	5
	"még egy esély"	64,0000	28,97197	5
	"come backerek"	61,7857	34,20874	7
	"társasági lények"	54,0000	30,30794	15
	Total	59,0625	30,06545	32
vitális kimerültség pontszám	"rakéta"	2,2000	,83666	5
	"még egy esély"	1,6000	2,07364	5
	"come backerek"	2,7143	1,60357	7
	"társasági lények"	2,5333	1,95911	15
	Total	2,3750	1,73670	32

Tests of Between-Subjects Effects

Source	Dependent Variable	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Partial Eta Squared
Corrected Model	sf12 általános egészség	2293,814	4	573,453	1,506	,228	,182
	sf12 vitalitás	3677,934	4	919,483	2,294	,085	,254
	sf12 érzelmi szerep	4413,027	4	1103,257	,740	,573	,099
	sf12 fizikális szerep	2758,205	4	689,551	,462	,763	,064
	sf12 hangulat	4206,231	4	1051,558	2,865	,042	,298

	sf12 társas kapcsolat	13749,535	4	3437,384	4,914	,004	,421
	sf12 erőnlét	2915,511	4	728,878	,883	,487	,116
	sf12 fájdalom	1035,412	4	258,853	,259	,902	,037
	vitális kimerültség pontszám	23,034	4	5,759	2,206	,095	,246
Intercept	sf12 általános egészség	5,110	1	5,110	,013	,909	,000
	sf12 vitalitás	163,348	1	163,348	,408	,529	,015
	sf12 érzelmi szerep	361,343	1	361,343	,242	,627	,009
	sf12 fizikális szerep	1027,495	1	1027,495	,689	,414	,025
	sf12 hangulat	77,690	1	77,690	,212	,649	,008
	sf12 társas kapcsolat	2778,257	1	2778,257	3,972	,056	,128
	sf12 erőnlét	8162,718	1	8162,718	9,888	,004	,268
	sf12 fájdalom	851,410	1	851,410	,852	,364	,031
	vitális kimerültség pontszám	35,455	1	35,455	13,585	,001	,335
ELETKOR	sf12 általános egészség	861,504	1	861,504	2,263	,144	,077
	sf12 vitalitás	3588,715	1	3588,715	8,954	,006	,249
	sf12 érzelmi szerep	1270,501	1	1270,501	,852	,364	,031
	sf12 fizikális szerep	187,521	1	187,521	,126	,726	,005
	sf12 hangulat	3899,493	1	3899,493	10,625	,003	,282
	sf12 társas kapcsolat	10148,531	1	10148,531	14,508	,001	,350
	sf12 erőnlét	1924,805	1	1924,805	2,332	,138	,079
	sf12 fájdalom	269,965	1	269,965	,270	,607	,010
	vitális kimerültség pontszám	18,696	1	18,696	7,164	,012	,210
alkategoria	sf12 általános egészség	2293,769	3	764,590	2,008	,136	,182
	sf12 vitalitás	1173,527	3	391,176	,976	,419	,098
	sf12 érzelmi szerep	3844,161	3	1281,387	,859	,474	,087
	sf12 fizikális szerep	2757,813	3	919,271	,616	,611	,064
	sf12 hangulat	2452,591	3	817,530	2,228	,108	,198
	sf12 társas kapcsolat	1485,773	3	495,258	,708	,556	,073
	sf12 erőnlét	619,764	3	206,588	,250	,860	,027
	sf12 fájdalom	1032,801	3	344,267	,344	,793	,037
	vitális kimerültség pontszám	16,006	3	5,335	2,044	,131	,185
Error	sf12 általános egészség	10278,794	27	380,696			
	sf12 vitalitás	10821,285	27	400,788			
	sf12 érzelmi szerep	40274,473	27	1491,647			
	sf12 fizikális szerep	40288,670	27	1492,173			
	sf12 hangulat	9909,269	27	367,010			
	sf12 társas kapcsolat	18887,183	27	699,525			
	sf12 erőnlét	22289,957	27	825,554			
	sf12 fájdalom	26986,463	27	999,499			
	vitális kimerültség pontszám	70,466	27	2,610			
Total	sf12 általános egészség	62876,563	32				
	sf12 vitalitás	140125,000	32				
	sf12 érzelmi szerep	210000,000	32				
	sf12 fizikális szerep	150000,000	32				
	sf12 hangulat	177136,000	32				
	sf12 társas kapcsolat	173750,000	32				

	sf12 erőnlét	143425,000	32				
	sf12 fájdalom	139650,000	32				
	vitális kimerültség pontszám	274,000	32				
Corrected Total	sf12 általános egészség	12572,607	31				
	sf12 vitalitás	14499,219	31				
	sf12 érzelmi szerep	44687,500	31				
	sf12 fizikális szerep	43046,875	31				
	sf12 hangulat	14115,500	31				
	sf12 társas kapcsolat	32636,719	31				
	sf12 erőnlét	25205,469	31				
	sf12 fájdalom	28021,875	31				
	vitális kimerültség pontszám	93,500	31				

Oneway

Descriptives

			N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Inte	
							Lower Bound	
who wellbeing pontszám	"rakéta"	5	9,2000	3,83406	1,71464	4,4394	13,9606	6,00	15,0
	"még egy esély"	6	8,6667	3,66970	1,49815	4,8156	12,5178	2,00	12,0
	"come backerek"	9	9,8889	3,25747	1,08582	7,3850	12,3928	4,00	14,0
	"társasági lények"	16	8,8750	4,42531	1,10633	6,5169	11,2331	,00	15,0
	Total	36	9,1389	3,82587	,63765	7,8444	10,4334	,00	15,0
Beck depresszió pontszám	"rakéta"	4	1,5000	1,73205	,86603	-1,2561	4,2561	,00	3,0
	"még egy esély"	7	6,7143	5,61885	2,12372	1,5177	11,9109	2,00	18,0
	"come backerek"	9	4,3333	4,21307	1,40436	1,0949	7,5718	,00	12,0
	"társasági lények"	14	5,1429	5,14194	1,37424	2,1740	8,1117	,00	16,0
	Total	34	4,8235	4,78932	,82136	3,1525	6,4946	,00	18,0
reménytelenség pontszám	"rakéta"	5	,6000	,89443	,40000	-,5106	1,7106	,00	2,0
	"még egy esély"	7	2,7143	2,13809	,80812	,7369	4,6917	,00	6,0
	"come backerek"	9	1,6667	2,12132	,70711	,0361	3,2973	,00	6,0
	"társasági lények"	15	2,0667	1,75119	,45216	1,0969	3,0364	,00	6,0
	Total	36	1,8889	1,87887	,31315	1,2532	2,5246	,00	6,0
self efficacy pontszám	"rakéta"	5	10,6000	2,07364	,92736	8,0252	13,1748	7,00	12,0
	"még egy esély"	7	7,8571	1,77281	,67006	6,2176	9,4967	4,00	9,0
	"come backerek"	9	6,0000	3,96863	1,32288	2,9494	9,0506	,00	12,0
	"társasági lények"	15	6,7333	2,52039	,65076	5,3376	8,1291	3,00	12,0
	Total	36	7,3056	3,05959	,50993	6,2703	8,3408	,00	12,0
ellenségesség pontszám	"rakéta"	4	4,0000	2,00000	1,00000	,8176	7,1824	1,00	5,0
	"még egy esély"	7	5,0000	3,31662	1,25357	1,9326	8,0674	,00	10,0
	"come backerek"	9	2,8889	3,10018	1,03339	,5059	5,2719	,00	9,0
	"társasági lények"	14	4,7143	2,46291	,65824	3,2922	6,1363	2,00	11,0

	Total	34	4,2059	2,79371	,47912	3,2311	5,1807	,00	11,0
hospital anxiety pontszám	"rakéta"	5	7,0000	2,91548	1,30384	3,3800	10,6200	3,00	11,0
	"még egy esély"	6	4,8333	2,13698	,87242	2,5907	7,0760	2,00	8,0
	"come backerek"	8	5,8750	4,42194	1,56339	2,1782	9,5718	2,00	13,0
	"társasági lények"	15	4,5333	3,04412	,78599	2,8476	6,2191	,00	12,0
	Total	34	5,2647	3,25957	,55901	4,1274	6,4020	,00	13,0

Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
who wellbeing pontszám	,721	3	32	,547
Beck depresszió pontszám	1,009	3	30	,403
reménytelenség pontszám	1,122	3	32	,355
self efficacy pontszám	3,542	3	32	,025
ellenségesség pontszám	,768	3	30	,521
hospital anxiety pontszám	1,060	3	30	,381

ANOVA

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
who wellbeing pontszám	Between Groups	7,533	3	2,511	,159	,923	
	Within Groups	504,772	32	15,774			
	Total	512,306	35				
Beck depresszió pontszám	Between Groups	72,798	3	24,266	1,064	,379	
	Within Groups	684,143	30	22,805			
	Total	756,941	33				
reménytelenség pontszám	Between Groups	13,994	3	4,665	1,362	,272	
	Within Groups	109,562	32	3,424			
	Total	123,556	35				
self efficacy pontszám	Between Groups	76,648	3	25,549	3,257	,034	
	Within Groups	250,990	32	7,843			
	Total	327,639	35				
ellenségesség pontszám	Between Groups	23,813	3	7,938	1,019	,398	
	Within Groups	233,746	30	7,792			
	Total	257,559	33				
hospital anxiety pontszám	Between Groups	27,176	3	9,059	,840	,483	
	Within Groups	323,442	30	10,781			
	Total	350,618	33				

Univariate Analysis of Variance

Between-Subjects Factors

		Value Label	N
Sára szerinti beosztás	1,00	"rakéta"	4
	2,00	"még egy esély"	6
	3,00	"come backerek"	7
	4,00	"társasági lények"	13

Descriptive Statistics

	Sára szerinti beosztás	Mean	Std. Deviation	N
who wellbeing pontszám	"rakéta"	8,7500	4,27200	4
	"még egy esély"	8,6667	3,66970	6
	"come backerek"	9,8571	3,76070	7
	"társasági lények"	8,0000	4,39697	13
	Total	8,6667	3,95957	30
Beck depresszió pontszám	"rakéta"	1,5000	1,73205	4
	"még egy esély"	4,8333	2,85774	6
	"come backerek"	4,2857	4,11154	7
	"társasági lények"	5,3846	5,26844	13
	Total	4,5000	4,28107	30
reménytelenség pontszám	"rakéta"	,7500	,95743	4
	"még egy esély"	2,1667	1,72240	6
	"come backerek"	1,8571	2,34013	7
	"társasági lények"	1,6923	1,43670	13
	Total	1,7000	1,66402	30
self efficacy pontszám	"rakéta"	10,5000	2,38048	4
	"még egy esély"	7,8333	1,94079	6
	"come backerek"	6,0000	3,00000	7
	"társasági lények"	6,9231	2,59684	13
	Total	7,3667	2,79758	30
ellenségesség pontszám	"rakéta"	4,0000	2,00000	4
	"még egy esély"	4,1667	2,71416	6
	"come backerek"	2,4286	2,22539	7
	"társasági lények"	4,7692	2,55453	13
	Total	4,0000	2,50517	30
hospital anxiety pontszám	"rakéta"	8,0000	2,16025	4
	"még egy esély"	4,8333	2,13698	6
	"come backerek"	6,4286	4,46681	7
	"társasági lények"	4,6154	2,84425	13
	Total	5,5333	3,20273	30

Tests of Between-Subjects Effects

Source	Dependent Variable	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Partial Eta Squared
Corrected Model	who wellbeing pontszám	132,785	4	33,196	2,578	,062	,292
	Beck depresszió pontszám	70,661	4	17,665	,958	,447	,133
	reménytelenség pontszám	7,783	4	1,946	,671	,618	,097
	self efficacy pontszám	62,354	4	15,589	2,367	,080	,275
	ellenségesség pontszám	30,654	4	7,663	1,266	,310	,168
	hospital anxiety pontszám	52,782	4	13,196	1,348	,280	,177
Intercept	who wellbeing pontszám	25,359	1	25,359	1,970	,173	,073
	Beck depresszió pontszám	54,619	1	54,619	2,963	,098	,106
	reménytelenség pontszám	7,134	1	7,134	2,459	,129	,090
	self efficacy pontszám	6,693	1	6,693	1,016	,323	,039
	ellenségesség pontszám	23,112	1	23,112	3,818	,062	,132
	hospital anxiety pontszám	46,501	1	46,501	4,751	,039	,160
ELETKOR	who wellbeing pontszám	117,059	1	117,059	9,092	,006	,267
	Beck depresszió pontszám	23,500	1	23,500	1,275	,270	,049
	reménytelenség pontszám	2,692	1	2,692	,928	,345	,036
	self efficacy pontszám	6,144	1	6,144	,933	,343	,036
	ellenségesség pontszám	5,509	1	5,509	,910	,349	,035
	hospital anxiety pontszám	8,940	1	8,940	,913	,348	,035
alkategoria	who wellbeing pontszám	77,058	3	25,686	1,995	,140	,193
	Beck depresszió pontszám	69,211	3	23,070	1,252	,312	,131
	reménytelenség pontszám	7,740	3	2,580	,889	,460	,096
	self efficacy pontszám	49,142	3	16,381	2,488	,084	,230
	ellenségesség pontszám	26,839	3	8,946	1,478	,245	,151
	hospital anxiety pontszám	23,114	3	7,705	,787	,512	,086
Error	who wellbeing pontszám	321,881	25	12,875			
	Beck depresszió pontszám	460,839	25	18,434			
	reménytelenség pontszám	72,517	25	2,901			
	self efficacy pontszám	164,612	25	6,584			
	ellenségesség pontszám	151,346	25	6,054			
	hospital anxiety pontszám	244,684	25	9,787			
Total	who wellbeing pontszám	2708,000	30				
	Beck depresszió pontszám	1139,000	30				
	reménytelenség pontszám	167,000	30				
	self efficacy pontszám	1855,000	30				
	ellenségesség pontszám	662,000	30				
	hospital anxiety pontszám	1216,000	30				
Corrected	who wellbeing pontszám	454,667	29				

Total	Beck depresszió pontszám	531,500	29				
	reménytelenség pontszám	80,300	29				
	self efficacy pontszám	226,967	29				
	ellenségesség pontszám	182,000	29				
	hospital anxiety pontszám	297,467	29				

Oneway

Descriptives

					N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% C Lower
aspiráció - intrinzik átlag	"rakéta"	5	4,5333	,63901	,28577	3,7399	5,3268		3,50
	"még egy esély"	5	4,3000	,34157	,15275	3,8759	4,7241		4,00
	"come backerek"	10	4,1000	,64884	,20518	3,6359	4,5641		3,17
	"társasági lények"	15	4,1778	,52503	,13556	3,8870	4,4685		3,33
	Total	35	4,2238	,55416	,09367	4,0334	4,4142		3,17
aspiráció - extrinzik átlag	"rakéta"	5	3,1333	,61689	,27588	2,3674	3,8993		2,50
	"még egy esély"	5	3,0000	,20412	,09129	2,7465	3,2535		2,83
	"come backerek"	8	2,5104	,74060	,26184	1,8913	3,1296		1,33
	"társasági lények"	16	2,9896	,61605	,15401	2,6613	3,3179		2,17
	Total	34	2,8995	,62488	,10717	2,6815	3,1175		1,33
aspirációs index= z_int-z_ext	"rakéta"	5	,8100	,82048	,36693	-,2088	1,8288		-,12
	"még egy esély"	5	,5496	,71605	,32023	-,3395	1,4387		-,18
	"come backerek"	8	,4077	1,36278	,48182	-,7316	1,5470		-2,40
	"társasági lények"	15	,0298	,84646	,21855	-,4390	,4985		-1,51
	Total	33	,3184	,97730	,17013	-,0282	,6649		-2,40
oc	"rakéta"	5	12,2000	3,03315	1,35647	8,4338	15,9662		8,00
	"még egy esély"	5	13,0000	3,93700	1,76068	8,1116	17,8884		8,00
	"come backerek"	8	12,0000	3,77964	1,33631	8,8401	15,1599		6,00
	"társasági lények"	12	12,3333	4,05268	1,16991	9,7584	14,9083		8,00
	Total	30	12,3333	3,63255	,66321	10,9769	13,6897		6,00
COMPUTE effort = eri1+eri2+eri3	"rakéta"	5	4,8000	1,09545	,48990	3,4398	6,1602		3,00
	"még egy esély"	6	6,1667	2,92689	1,19490	3,0951	9,2382		3,00
	"come backerek"	8	4,5000	1,85164	,65465	2,9520	6,0480		3,00
	"társasági lények"	13	4,1538	1,28103	,35529	3,3797	4,9280		3,00
	Total	32	4,7188	1,87056	,33067	4,0443	5,3932		3,00
COMPUTE reward = eri5+eri6+eri7+eri8+eri9+eri10	"rakéta"	5	19,6000	5,17687	2,31517	13,1721	26,0279		13,00
	"még egy esély"	6	21,5000	5,20577	2,12525	16,0369	26,9631		15,00
	"come backerek"	7	21,7143	2,75162	1,04002	19,1695	24,2591		17,00
	"társasági lények"	11	22,2727	4,62798	1,39539	19,1636	25,3818		17,00
	Total	29	21,5172	4,33936	,80580	19,8666	23,1678		13,00
COMPUTE eri = effort/(reward*0.5)	"rakéta"	5	,5404	,25835	,11554	,2196	,8612		,26
	"még egy esély"	6	,5666	,20766	,08478	,3487	,7846		,27
	"come backerek"	7	,4191	,20269	,07661	,2316	,6065		,25

"társasági lények"	11	,3902	,17591	,05304	,2720	,5084	,22
Total	29	,4596	,20740	,03851	,3807	,5385	,22

Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
aspiráció - intrinzik átlag	1,278	3	31	,299
aspiráció - extrinzik átlag	3,310	3	30	,033
aspirációs index= z_int-z_ext	,720	3	29	,548
oc	,238	3	26	,869
COMPUTE effort = eri1+eri2+eri3	2,751	3	28	,061
COMPUTE reward = eri5+eri6+eri7+eri8+eri9+eri10	1,573	3	25	,221
COMPUTE eri = effort/(reward*0.5)	,768	3	25	,523

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	
aspiráció - intrinzik átlag	Between Groups	,693	3	,231	,735	,539
	Within Groups	9,748	31	,314		
	Total	10,441	34			
aspiráció - extrinzik átlag	Between Groups	1,665	3	,555	1,484	,239
	Within Groups	11,221	30	,374		
	Total	12,886	33			
aspirációs index= z_int-z_ext	Between Groups	2,789	3	,930	,971	,420
	Within Groups	27,775	29	,958		
	Total	30,564	32			
oc	Between Groups	3,200	3	1,067	,073	,974
	Within Groups	379,467	26	14,595		
	Total	382,667	29			
COMPUTE effort = eri1+eri2+eri3	Between Groups	17,143	3	5,714	1,752	,179
	Within Groups	91,326	28	3,262		
	Total	108,469	31			
COMPUTE reward = eri5+eri6+eri7+eri8+eri9+eri10	Between Groups	24,931	3	8,310	,414	,745
	Within Groups	502,310	25	20,092		
	Total	527,241	28			
COMPUTE eri = effort/(reward*0.5)	Between Groups	,166	3	,055	1,331	,287
	Within Groups	1,039	25	,042		
	Total	1,204	28			

Kruskal-Wallis Test

Ranks

	Sára szerinti beosztás	N	Mean Rank
aspiráció - intrinzik átlag	"rakéta"	5	24,40
	"még egy esély"	5	18,50
	"come backerek"	10	16,15
	"társasági lények"	15	16,93
	Total	35	
aspiráció - extrinzik átlag	"rakéta"	5	20,60
	"még egy esély"	5	19,20
	"come backerek"	8	12,00
	"társasági lények"	16	18,75
	Total	34	
aspirációs index= z_int-z_ext	"rakéta"	5	22,00
	"még egy esély"	5	19,00
	"come backerek"	8	19,44
	"társasági lények"	15	13,37
	Total	33	
oc	"rakéta"	5	16,00
	"még egy esély"	5	18,00
	"come backerek"	8	15,69
	"társasági lények"	12	14,13
	Total	30	
COMPUTE effort = eri1+eri2+eri3	"rakéta"	5	18,50
	"még egy esély"	6	21,33
	"come backerek"	8	15,25
	"társasági lények"	13	14,27
	Total	32	
COMPUTE reward = eri5+eri6+eri7+eri8+eri9+eri10	"rakéta"	5	12,20
	"még egy esély"	6	14,67
	"come backerek"	7	15,79
	"társasági lények"	11	15,95
	Total	29	
COMPUTE eri = effort/(reward*0.5)	"rakéta"	5	18,00
	"még egy esély"	6	19,67
	"come backerek"	7	12,71
	"társasági lények"	11	12,55
	Total	29	

Test Statistics

	aspiráció - intrinzik átlag	aspiráció - extrinzik átlag	aspirációs index= z_int-z_ext	oc	COMPUTE effort = eri1+eri2+eri3	COMPUTE reward = eri5+eri6+eri7+eri8+eri9+eri10	COMPUTE eri = effort/(reward*0.5)
Chi-Square	2,479	3,363	4,178	,725	2,895	,753	3,845

df	3	3	3	3	3	3	3
Asymp. Sig.	,479	,339	,243	,867	,408	,861	,279

Univariate Analysis of Variance

Between-Subjects Factors

		Value Label	N
Sára szerinti beosztás	1,00	"rakéta"	5
	2,00	"még egy esély"	4
	3,00	"come backerek"	6
	4,00	"társasági lények"	11

Descriptive Statistics

		Sára szerinti beosztás	Mean	Std. Deviation	N
aspiráció - intrinzik átlag	"rakéta"	4,5333	,63901		5
	"még egy esély"	4,3750	,34359		4
	"come backerek"	3,9167	,64765		6
	"társasági lények"	4,1364	,59544		11
	Total	4,1987	,59445		26
aspiráció - extrinzik átlag	"rakéta"	3,1333	,61689		5
	"még egy esély"	3,0000	,23570		4
	"come backerek"	2,2917	,70267		6
	"társasági lények"	2,9545	,64589		11
	Total	2,8429	,65757		26
aspirációs index= z_int-z_ext	"rakéta"	,8100	,82048		5
	"még egy esély"	,6705	,76564		4
	"come backerek"	,8090	,89466		6
	"társasági lények"	,0733	,72257		11
	Total	,4766	,82056		26
oc	"rakéta"	12,2000	3,03315		5
	"még egy esély"	14,2500	3,20156		4
	"come backerek"	12,0000	2,36643		6
	"társasági lények"	11,5455	3,14209		11
	Total	12,1923	2,93965		26
COMPUTE effort = eri1+eri2+eri3	"rakéta"	4,8000	1,09545		5
	"még egy esély"	7,0000	3,16228		4
	"come backerek"	4,6667	2,06559		6
	"társasági lények"	4,0909	1,22103		11
	Total	4,8077	1,95998		26

COMPUTE reward = eri5+eri6+eri7+eri8+eri9+eri10	"rakéta"	19,6000	5,17687	5
	"még egy esély"	22,7500	5,73730	4
	"come backerek"	21,3333	2,80476	6
	"társasági lények"	22,2727	4,62798	11
	Total	21,6154	4,42788	26
COMPUTE eri = effort/(reward*0.5)	"rakéta"	,5404	,25835	5
	"még egy esély"	,6198	,23602	4
	"come backerek"	,4472	,20647	6
	"társasági lények"	,3902	,17591	11
	Total	,4676	,21394	26

Tests of Between-Subjects Effects

Source	Dependent Variable	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Partial Eta Squared
Corrected Model	aspiráció - intrinzik átlag	1,218	4	,304	,839	,516	,138
	aspiráció - extrinzik átlag	2,588	4	,647	1,652	,199	,239
	aspirációs index= z_int-z_ext	3,171	4	,793	1,219	,333	,188
	oc	25,036	4	6,259	,688	,608	,116
	COMPUTE effort = eri1+eri2+eri3	25,098	4	6,275	1,857	,156	,261
	COMPUTE reward = eri5+eri6+eri7+eri8+eri9+eri10	63,571	4	15,893	,782	,549	,130
	COMPUTE eri = effort/(reward*0.5)	,211	4	,053	1,188	,345	,185
Intercept	aspiráció - intrinzik átlag	9,011	1	9,011	24,844	,000	,542
	aspiráció - extrinzik átlag	5,114	1	5,114	13,061	,002	,383
	aspirációs index= z_int-z_ext	,263	1	,263	,404	,532	,019
	oc	106,148	1	106,148	11,671	,003	,357
	COMPUTE effort = eri1+eri2+eri3	10,135	1	10,135	3,000	,098	,125
	COMPUTE reward = eri5+eri6+eri7+eri8+eri9+eri10	412,464	1	412,464	20,305	,000	,492
	COMPUTE eri = effort/(reward*0.5)	,035	1	,035	,795	,383	,036
ELETKOR	aspiráció - intrinzik átlag	,013	1	,013	,037	,850	,002
	aspiráció - extrinzik átlag	,107	1	,107	,274	,606	,013
	aspirációs index= z_int-z_ext	,012	1	,012	,019	,891	,001
	oc	3,275	1	3,275	,360	,555	,017
	COMPUTE effort = eri1+eri2+eri3	,102	1	,102	,030	,864	,001
	COMPUTE reward = eri5+eri6+eri7+eri8+eri9+eri10	32,883	1	32,883	1,619	,217	,072

	COMPUTE eri = effort/(reward*0.5)	,024	1	,024	,532	,474	,025
alkategoria	aspiráció - intrinzik átlag	,743	3	,248	,683	,572	,089
	aspiráció - extrinzik átlag	1,819	3	,606	1,549	,231	,181
	aspirációs index= z_int-z_ext	2,945	3	,982	1,509	,241	,177
	oc	22,674	3	7,558	,831	,492	,106
	COMPUTE effort = eri1+eri2+eri3	25,080	3	8,360	2,475	,090	,261
	COMPUTE reward = eri5+eri6+eri7+eri8+eri9+eri10	61,193	3	20,398	1,004	,410	,125
	COMPUTE eri = effort/(reward*0.5)	,211	3	,070	1,585	,223	,185
Error	aspiráció - intrinzik átlag	7,617	21	,363			
	aspiráció - extrinzik átlag	8,222	21	,392			
	aspirációs index= z_int-z_ext	13,662	21	,651			
	oc	191,002	21	9,095			
	COMPUTE effort = eri1+eri2+eri3	70,940	21	3,378			
	COMPUTE reward = eri5+eri6+eri7+eri8+eri9+eri10	426,582	21	20,313			
	COMPUTE eri = effort/(reward*0.5)	,933	21	,044			
Total	aspiráció - intrinzik átlag	467,194	26				
	aspiráció - extrinzik átlag	220,951	26				
	aspirációs index= z_int-z_ext	22,739	26				
	oc	4081,000	26				
	COMPUTE effort = eri1+eri2+eri3	697,000	26				
	COMPUTE reward = eri5+eri6+eri7+eri8+eri9+eri10	12638,000	26				
	COMPUTE eri = effort/(reward*0.5)	6,829	26				
Corrected Total	aspiráció - intrinzik átlag	8,834	25				
	aspiráció - extrinzik átlag	10,810	25				
	aspirációs index= z_int-z_ext	16,833	25				
	oc	216,038	25				
	COMPUTE effort = eri1+eri2+eri3	96,038	25				
	COMPUTE reward = eri5+eri6+eri7+eri8+eri9+eri10	490,154	25				
	COMPUTE eri = effort/(reward*0.5)	1,144	25				

Oneway

Descriptives

					N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confider Lower Bound
hunt_komfort	"rakéta"	1	60,0000	.	.	.	.	.	60,00
	"még egy esély"	2	61,0000	1,41421	1,00000	48,2938	73,7062	60,00	
	"come backerek"	4	61,0000	9,89949	4,94975	45,2477	76,7523	52,00	
	"társasági lények"	8	69,3750	11,32554	4,00418	59,9066	78,8434	56,00	
	Total	15	65,4000	10,23160	2,64179	59,7339	71,0661	52,00	
hunt_strukt	"rakéta"	1	51,0000	.	.	.	.	.	51,00
	"még egy esély"	2	65,0000	9,89949	7,00000	-23,9434	153,9434	58,00	
	"come backerek"	6	61,8333	8,61201	3,51584	52,7956	70,8711	50,00	
	"társasági lények"	8	64,7500	6,27353	2,21803	59,5052	69,9948	55,00	
	Total	17	62,9412	7,61963	1,84803	59,0235	66,8588	50,00	
hunt_kapcs	"rakéta"	1	65,0000	.	.	.	.	.	65,00
	"még egy esély"	2	64,0000	5,65685	4,00000	13,1752	114,8248	60,00	
	"come backerek"	3	80,3333	10,78579	6,22718	53,5399	107,1267	68,00	
	"társasági lények"	9	68,6667	8,80341	2,93447	61,8998	75,4336	55,00	
	Total	15	70,1333	9,70174	2,50498	64,7607	75,5060	55,00	
hunt_ego	"rakéta"	1	62,0000	.	.	.	.	.	62,00
	"még egy esély"	2	39,0000	12,72792	9,00000	-75,3558	153,3558	30,00	
	"come backerek"	6	41,6667	15,35795	6,26986	25,5495	57,7838	20,00	
	"társasági lények"	10	50,6000	12,50955	3,95587	41,6512	59,5488	32,00	
	Total	19	47,1579	13,74879	3,15419	40,5312	53,7846	20,00	
hunt_hatalom	"rakéta"	1	52,0000	.	.	.	.	.	52,00
	"még egy esély"	2	37,0000	9,89949	7,00000	-51,9434	125,9434	30,00	
	"come backerek"	5	30,8000	25,79147	11,53430	-1,2243	62,8243	10,00	
	"társasági lények"	7	31,4286	19,41526	7,33828	13,4724	49,3847	8,00	
	Total	15	33,3333	19,73636	5,09591	22,4037	44,2630	8,00	
hunt_onmegval	"rakéta"	1	68,0000	.	.	.	.	.	68,00
	"még egy esély"	2	69,0000	5,65685	4,00000	18,1752	119,8248	65,00	
	"come backerek"	4	65,0000	6,27163	3,13581	55,0204	74,9796	57,00	
	"társasági lények"	9	57,5556	10,81794	3,60598	49,2402	65,8710	45,00	
	Total	16	61,5000	9,76388	2,44097	56,2972	66,7028	45,00	

Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
hunt_komfort	1,353	2	11	,298
hunt_strukt	,634	2	13	,546
hunt_kapcs	,914	2	11	,429
hunt_ego	,208	2	15	,815
hunt_hatalom	1,954	2	11	,188
hunt_onmegval	,625	2	12	,552

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F
hunt_komfort	Between Groups	271,725	3	90,575	,835	,502
	Within Groups	1193,875	11	108,534		
	Total	1465,600	14			
hunt_strukt	Between Groups	184,608	3	61,536	1,075	,394
	Within Groups	744,333	13	57,256		
	Total	928,941	16			
hunt_kapcs	Between Groups	433,067	3	144,356	1,795	,206
	Within Groups	884,667	11	80,424		
	Total	1317,733	14			
hunt_ego	Between Groups	652,793	3	217,598	1,187	,348
	Within Groups	2749,733	15	183,316		
	Total	3402,526	18			
hunt_hatalom	Between Groups	432,819	3	144,273	,316	,814
	Within Groups	5020,514	11	456,410		
	Total	5453,333	14			
hunt_onmegval	Between Groups	343,778	3	114,593	1,266	,330
	Within Groups	1086,222	12	90,519		
	Total	1430,000	15			

Univariate Analysis of Variance

Between-Subjects Factors

		Value Label	N
Sára szerinti beosztás	1,00	"rakéta"	1
	2,00	"még egy esély"	2
	3,00	"come backerek"	3
	4,00	"társasági lények"	7

Descriptive Statistics

	Sára szerinti beosztás	Mean	Std. Deviation	N
hunt_komfort	"rakéta"	60,0000	.	1
	"még egy esély"	61,0000	1,41421	2
	"come backerek"	61,3333	12,09683	3
	"társasági lények"	71,2857	10,75042	7
	Total	66,5385	10,53261	13
hunt_strukt	"rakéta"	51,0000	.	1
	"még egy esély"	65,0000	9,89949	2
	"come backerek"	67,0000	7,93725	3
	"társasági lények"	64,4286	6,70465	7
	Total	64,0769	7,59892	13
hunt_kapcs	"rakéta"	65,0000	.	1
	"még egy esély"	64,0000	5,65685	2

	"come backerek"	80,3333	10,78579	3
	"társasági lények"	68,2857	9,28645	7
	Total	70,1538	10,08172	13
hunt_ego	"rakéta"	62,0000	.	1
	"még egy esély"	39,0000	12,72792	2
	"come backerek"	32,0000	14,42221	3
	"társasági lények"	49,7143	10,41976	7
	Total	44,9231	13,70196	13
hunt_hatalom	"rakéta"	52,0000	.	1
	"még egy esély"	37,0000	9,89949	2
	"come backerek"	24,0000	17,77639	3
	"társasági lények"	31,4286	19,41526	7
	Total	32,1538	17,40616	13
hunt_onmegval	"rakéta"	68,0000	.	1
	"még egy esély"	69,0000	5,65685	2
	"come backerek"	65,6667	7,50555	3
	"társasági lények"	53,8571	6,89030	7
	Total	60,0000	9,20145	13

Tests of Between-Subjects Effects

Source	Dependent Variable	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Partial Eta Squared
Corrected Model	hunt_komfort	354,666	4	88,666	,726	,598	,266
	hunt_strukt	209,332	4	52,333	,866	,524	,302
	hunt_kapcs	437,600	4	109,400	1,119	,412	,359
	hunt_ego	1034,121	4	258,530	1,697	,243	,459
	hunt_hatalom	1003,802	4	250,951	,763	,578	,276
	hunt_onmegval	598,784	4	149,696	2,870	,095	,589
Intercept	hunt_komfort	545,750	1	545,750	4,471	,067	,358
	hunt_strukt	513,517	1	513,517	8,495	,019	,515
	hunt_kapcs	481,161	1	481,161	4,922	,057	,381
	hunt_ego	311,120	1	311,120	2,042	,191	,203
	hunt_hatalom	55,808	1	55,808	,170	,691	,021
	hunt_onmegval	279,853	1	279,853	5,366	,049	,401
ELETKOR	hunt_komfort	11,530	1	11,530	,094	,766	,012
	hunt_strukt	10,123	1	10,123	,167	,693	,021
	hunt_kapcs	,003	1	,003	,000	,995	,000
	hunt_ego	10,626	1	10,626	,070	,798	,009
	hunt_hatalom	359,824	1	359,824	1,094	,326	,120
	hunt_onmegval	12,308	1	12,308	,236	,640	,029
alkategoria	hunt_komfort	352,115	3	117,372	,962	,456	,265
	hunt_strukt	209,322	3	69,774	1,154	,385	,302
	hunt_kapcs	310,543	3	103,514	1,059	,419	,284
	hunt_ego	959,418	3	319,806	2,099	,179	,440
	hunt_hatalom	985,285	3	328,428	,998	,442	,272
	hunt_onmegval	598,509	3	199,503	3,825	,057	,589
Error	hunt_komfort	976,565	8	122,071			
	hunt_strukt	483,591	8	60,449			
	hunt_kapcs	782,092	8	97,761			

	hunt_ego	1218,803	8	152,350			
	hunt_hatalom	2631,890	8	328,986			
	hunt_onmegval	417,216	8	52,152			
Total	hunt_komfort	58887,000	13				
	hunt_strukt	54069,000	13				
	hunt_kapcs	65200,000	13				
	hunt_ego	28488,000	13				
	hunt_hatalom	17076,000	13				
	hunt_onmegval	47816,000	13				
Corrected Total	hunt_komfort	1331,231	12				
	hunt_strukt	692,923	12				
	hunt_kapcs	1219,692	12				
	hunt_ego	2252,923	12				
	hunt_hatalom	3635,692	12				
	hunt_onmegval	1016,000	12				

Univariate Analysis of Variance

Between-Subjects Factors

		Value Label	N
Sára szerinti beosztás	1,00	"rakéta"	5
	2,00	"még egy esély"	5
	3,00	"come backerek"	7
	4,00	"társasági lények"	15

Descriptive Statistics

5.

	Sára szerinti beosztás	Mean	Std. Deviation	N
sf12 általános egészség	"rakéta"	54,0000	4,18330	5
	"még egy esély"	41,7500	20,98362	5
	"come backerek"	38,5714	8,52168	7
	"társasági lények"	34,6667	25,17557	15
	Total	39,6484	20,13872	32
sf12 vitalitás	"rakéta"	60,0000	10,60660	5
	"még egy esély"	64,0000	20,43282	5
	"come backerek"	65,0000	24,49490	7
	"társasági lények"	62,0000	24,91414	15
	Total	62,6563	21,62676	32
sf12 érzelmi szerep	"rakéta"	66,6667	40,82483	5
	"még egy esély"	93,3333	14,90712	5
	"come backerek"	61,9048	40,49953	7
	"társasági lények"	71,1111	41,53153	15
	Total	71,8750	37,96752	32
sf12 fizikális szerep	"rakéta"	65,0000	41,83300	5
	"még egy esély"	65,0000	37,91438	5

	"come backerek"	67,8571	31,33916	7
	"társasági lények"	48,3333	39,49081	15
	Total	57,8125	37,26404	32
sf12 hangulat	"rakéta"	73,6000	15,38831	5
	"még egy esély"	74,4000	22,37856	5
	"come backerek"	65,7143	22,84523	7
	"társasági lények"	72,2667	23,49306	15
	Total	71,3750	21,33867	32
sf12 társas kapcsolat	"rakéta"	42,5000	32,59601	5
	"még egy esély"	72,5000	39,92180	5
	"come backerek"	66,0714	31,22022	7
	"társasági lények"	72,5000	29,95532	15
	Total	66,4063	32,44684	32
sf12 erőnlét	"rakéta"	68,0000	39,14716	5
	"még egy esély"	69,0000	31,10466	5
	"come backerek"	60,7143	28,05182	7
	"társasági lények"	55,6667	26,04026	15
	Total	60,7813	28,51455	32
sf12 fájdalom	"rakéta"	65,5000	31,69188	5
	"még egy esély"	64,0000	28,97197	5
	"come backerek"	61,7857	34,20874	7
	"társasági lények"	54,0000	30,30794	15
	Total	59,0625	30,06545	32
vitális kimerültség pontszám	"rakéta"	2,2000	,83666	5
	"még egy esély"	1,6000	2,07364	5
	"come backerek"	2,7143	1,60357	7
	"társasági lények"	2,5333	1,95911	15
	Total	2,3750	1,73670	32

6.

7.

8. **Tests of Between-Subjects Effects**

9.

Source	Dependent Variable	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Partial Eta Squared
Corrected Model	sf12 általános egészség	2293,814	4	573,453	1,506	,228	,182
	sf12 vitalitás	3677,934	4	919,483	2,294	,085	,254
	sf12 érzelmi szerep	4413,027	4	1103,257	,740	,573	,099
	sf12 fizikális szerep	2758,205	4	689,551	,462	,763	,064
	sf12 hangulat	4206,231	4	1051,558	2,865	,042	,298
	sf12 társas kapcsolat	13749,535	4	3437,384	4,914	,004	,421
	sf12 erőnlét	2915,511	4	728,878	,883	,487	,116
	sf12 fájdalom	1035,412	4	258,853	,259	,902	,037
	vitális kimerültség pontszám	23,034	4	5,759	2,206	,095	,246
Intercept	sf12 általános egészség	5,110	1	5,110	,013	,909	,000
	sf12 vitalitás	163,348	1	163,348	,408	,529	,015
	sf12 érzelmi szerep	361,343	1	361,343	,242	,627	,009
	sf12 fizikális szerep	1027,495	1	1027,495	,689	,414	,025
	sf12 hangulat	77,690	1	77,690	,212	,649	,008
	sf12 társas kapcsolat	2778,257	1	2778,257	3,972	,056	,128
	sf12 erőnlét	8162,718	1	8162,718	9,888	,004	,268

	sf12 fájdalom	851,410	1	851,410	,852	,364	,031
	vitális kimerültség pontszám	35,455	1	35,455	13,585	,001	,335
ELETKOR	sf12 általános egészség	861,504	1	861,504	2,263	,144	,077
	sf12 vitalitás	3588,715	1	3588,715	8,954	,006	,249
	sf12 érzelmi szerep	1270,501	1	1270,501	,852	,364	,031
	sf12 fizikális szerep	187,521	1	187,521	,126	,726	,005
	sf12 hangulat	3899,493	1	3899,493	10,625	,003	,282
	sf12 társas kapcsolat	10148,531	1	10148,531	14,508	,001	,350
	sf12 erőnlét	1924,805	1	1924,805	2,332	,138	,079
	sf12 fájdalom	269,965	1	269,965	,270	,607	,010
	vitális kimerültség pontszám	18,696	1	18,696	7,164	,012	,210
alkategoria	sf12 általános egészség	2293,769	3	764,590	2,008	,136	,182
	sf12 vitalitás	1173,527	3	391,176	,976	,419	,098
	sf12 érzelmi szerep	3844,161	3	1281,387	,859	,474	,087
	sf12 fizikális szerep	2757,813	3	919,271	,616	,611	,064
	sf12 hangulat	2452,591	3	817,530	2,228	,108	,198
	sf12 társas kapcsolat	1485,773	3	495,258	,708	,556	,073
	sf12 erőnlét	619,764	3	206,588	,250	,860	,027
	sf12 fájdalom	1032,801	3	344,267	,344	,793	,037
	vitális kimerültség pontszám	16,006	3	5,335	2,044	,131	,185
Error	sf12 általános egészség	10278,794	27	380,696			
	sf12 vitalitás	10821,285	27	400,788			
	sf12 érzelmi szerep	40274,473	27	1491,647			
	sf12 fizikális szerep	40288,670	27	1492,173			
	sf12 hangulat	9909,269	27	367,010			
	sf12 társas kapcsolat	18887,183	27	699,525			
	sf12 erőnlét	22289,957	27	825,554			
	sf12 fájdalom	26986,463	27	999,499			
	vitális kimerültség pontszám	70,466	27	2,610			
Total	sf12 általános egészség	62876,563	32				
	sf12 vitalitás	140125,000	32				
	sf12 érzelmi szerep	210000,000	32				
	sf12 fizikális szerep	150000,000	32				
	sf12 hangulat	177136,000	32				
	sf12 társas kapcsolat	173750,000	32				
	sf12 erőnlét	143425,000	32				
	sf12 fájdalom	139650,000	32				
	vitális kimerültség pontszám	274,000	32				
Corrected Total	sf12 általános egészség	12572,607	31				
	sf12 vitalitás	14499,219	31				
	sf12 érzelmi szerep	44687,500	31				
	sf12 fizikális szerep	43046,875	31				
	sf12 hangulat	14115,500	31				
	sf12 társas kapcsolat	32636,719	31				
	sf12 erőnlét	25205,469	31				
	sf12 fájdalom	28021,875	31				

vitális kimerültség pontszám	93,500	31				

Univariate Analysis of Variance

Between-Subjects Factors

		Value Label	N
Sára szerinti beosztás	1,00	"rakéta"	4
	2,00	"még egy esély"	6
	3,00	"come backerek"	7
	4,00	"társasági lények"	13

Descriptive Statistics

	Sára szerinti beosztás	Mean	Std. Deviation	N
who wellbeing pontszám	"rakéta"	8,7500	4,27200	4
	"még egy esély"	8,6667	3,66970	6
	"come backerek"	9,8571	3,76070	7
	"társasági lények"	8,0000	4,39697	13
	Total	8,6667	3,95957	30
Beck depresszió pontszám	"rakéta"	1,5000	1,73205	4
	"még egy esély"	4,8333	2,85774	6
	"come backerek"	4,2857	4,11154	7
	"társasági lények"	5,3846	5,26844	13
	Total	4,5000	4,28107	30
reménytelenség pontszám	"rakéta"	,7500	,95743	4
	"még egy esély"	2,1667	1,72240	6
	"come backerek"	1,8571	2,34013	7
	"társasági lények"	1,6923	1,43670	13
	Total	1,7000	1,66402	30
self efficacy pontszám	"rakéta"	10,5000	2,38048	4
	"még egy esély"	7,8333	1,94079	6
	"come backerek"	6,0000	3,00000	7
	"társasági lények"	6,9231	2,59684	13
	Total	7,3667	2,79758	30
ellenségesség pontszám	"rakéta"	4,0000	2,00000	4
	"még egy esély"	4,1667	2,71416	6
	"come backerek"	2,4286	2,22539	7
	"társasági lények"	4,7692	2,55453	13
	Total	4,0000	2,50517	30
hospital anxiety pontszám	"rakéta"	8,0000	2,16025	4
	"még egy esély"	4,8333	2,13698	6
	"come backerek"	6,4286	4,46681	7
	"társasági lények"	4,6154	2,84425	13
	Total	5,5333	3,20273	30

Explore

study

Case Processing Summary

		study	Cases					
			Valid		Missing		Total	
			N	Percent	N	Percent	N	Percent
Életkor	1,00	27	100,0%	0	,0%	27	100,0%	
	2,00	38	100,0%	0	,0%	38	100,0%	

Descriptives

				study	
Életkor	1,00	Mean		49,59	1,835
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	45,82	
			Upper Bound	53,36	
		5% Trimmed Mean		50,00	
		Median		54,00	
		Variance		90,866	
		Std. Deviation		9,532	
		Minimum		31	
		Maximum		60	
		Range		29	
		Interquartile Range		18	
		Skewness		-,567	,448
		Kurtosis		-1,274	,872
	2,00	Mean		51,84	1,404
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	49,00	
			Upper Bound	54,69	
		5% Trimmed Mean		52,50	
		Median		55,50	
		Variance		74,893	
		Std. Deviation		8,654	
		Minimum		27	
		Maximum		63	
		Range		36	
		Interquartile Range		9	
		Skewness		-1,362	,383
		Kurtosis		1,086	,750

Életkor

T-Test

Group Statistics

	study	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Életkor	1,00	27	49,59	9,532	1,835
	2,00	38	51,84	8,654	1,404

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	
Életkor	Equal variances assumed	2,809	,099	-,990	63	,326	-2,250	2,272	-6,790	2,291
	Equal variances not assumed			-,974	52,675	,335	-2,250	2,310	-6,884	2,385

NPar Tests

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Életkor	65	50,91	9,026	27	63
study	65	1,5846	,49662	1,00	2,00

Mann-Whitney Test

Ranks

	study	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Életkor	1,00	27	31,70	856,00
	2,00	38	33,92	1289,00
	Total	65		

Test Statistics

	Életkor
Mann-Whitney U	478,000
Wilcoxon W	856,000
Z	-,468
Asymp. Sig. (2-tailed)	,640

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
study * Nem	65	100,0%	0	,0%	65	100,0%

study * Nem Crosstabulation

			Nem		
			férfi	nő	Total
study	1,00	Count	10	17	27
		% within study	37,0%	63,0%	100,0%
		% within Nem	55,6%	36,2%	41,5%
		% of Total	15,4%	26,2%	41,5%
	2,00	Count	8	30	38
		% within study	21,1%	78,9%	100,0%
		% within Nem	44,4%	63,8%	58,5%
		% of Total	12,3%	46,2%	58,5%
Total		Count	18	47	65
		% within study	27,7%	72,3%	100,0%
		% within Nem	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	27,7%	72,3%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	2,014	1	,156		
Continuity Correction	1,295	1	,255		
Likelihood Ratio	1,995	1	,158		
Fisher's Exact Test				,173	,128
Linear-by-Linear Association	1,983	1	,159		
N of Valid Cases	65				

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
study * Legmagasabb végzettsége	65	100,0%	0	,0%	65	100,0%

study * Legmagasabb végzettsége Crosstabulation

				Legmagasabb végzettsége			
				8 általános vagy kevesebb	Szakmunkás képző	Érettségi	Főiskola vagy egyet
study	1,00	Count	4	9	9	5	27
		% within study	14,8%	33,3%	33,3%	18,5%	100,0%
		% within Legmagasabb végzettsége	22,2%	50,0%	40,9%	71,4%	41,5%
		% of Total	6,2%	13,8%	13,8%	7,7%	41,5%
	2,00	Count	14	9	13	2	38
		% within study	36,8%	23,7%	34,2%	5,3%	100,0%
		% within Legmagasabb végzettsége	77,8%	50,0%	59,1%	28,6%	58,5%
		% of Total	21,5%	13,8%	20,0%	3,1%	58,5%
Total		Count	18	18	22	7	65
	% within study		27,7%	27,7%	33,8%	10,8%	100,0%
	% within Legmagasabb végzettsége		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% of Total		27,7%	27,7%	33,8%	10,8%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	5,875	3	,118
Likelihood Ratio	6,073	3	,108
Linear-by-Linear Association	3,642	1	,056
N of Valid Cases	65		

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
study * Családi állapota	65	100,0%	0	,0%	65	100,0%

study * Családi állapota Crosstabulation

					Családi állapota		
					Nőtlen, hajadon	Házas	Élettársi kapcsolat
study	1,00	Count	4	18	2	3	0	27
		% within study	14,8%	66,7%	7,4%	11,1%	,0%	100,0%
		% within Családi állapota	44,4%	56,3%	28,6%	27,3%	,0%	41,5%

		% of Total	6,2%	27,7%	3,1%	4,6%	,0%	41,5%
	2,00	Count	5	14	5	8	6	38
		% within study	13,2%	36,8%	13,2%	21,1%	15,8%	100,0%
		% within Családi állapota	55,6%	43,8%	71,4%	72,7%	100,0%	58,5%
		% of Total	7,7%	21,5%	7,7%	12,3%	9,2%	58,5%
Total		Count	9	32	7	11	6	65
		% within study	13,8%	49,2%	10,8%	16,9%	9,2%	100,0%
		% within Családi állapota	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	13,8%	49,2%	10,8%	16,9%	9,2%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	8,553	4	,073
Likelihood Ratio	10,746	4	,030
Linear-by-Linear Association	6,135	1	,013
N of Valid Cases	65		

Explore

study

Case Processing Summary

	study	Cases					
				Valid		Missing	
				N	Percent	N	Percent
Országos helyzetben milyennek tartja saját anyagi helyzetét	1,00	27	100,0%	0	,0%	27	100,0%
	2,00	36	94,7%	2	5,3%	38	100,0%

Descriptives

				study	
Országos helyzetben milyennek tartja saját anyagi helyzetét	1,00	Mean		4,00	,366
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	3,25	
			Upper Bound	4,75	
		5% Trimmed Mean		3,99	
		Median		4,00	
		Variance		3,615	
		Std. Deviation		1,901	
		Minimum		1	
		Maximum		7	
		Range		6	
		Interquartile Range		4	

		Skewness		,435	,448
		Kurtosis		-1,074	,872
	2,00	Mean		3,83	,244
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	3,34	
			Upper Bound	4,33	
		5% Trimmed Mean		3,79	
		Median		3,50	
		Variance		2,143	
		Std. Deviation		1,464	
		Minimum		1	
		Maximum		7	
		Range		6	
		Interquartile Range		2	
		Skewness		,363	,393
		Kurtosis		-,405	,768

Explore

study

Case Processing Summary

		study		Cases			
				Valid			M
				N	Percent		N
who wellbeing pontszám	1,00	26	96,3%	1	3,7%	27	100,
	2,00	34	89,5%	4	10,5%	38	100,
Beck depresszió pontszám	1,00	24	88,9%	3	11,1%	27	100,
	2,00	32	84,2%	6	15,8%	38	100,
reménytelenség pontszám	1,00	26	96,3%	1	3,7%	27	100,
	2,00	35	92,1%	3	7,9%	38	100,
self efficacy pontszám	1,00	25	92,6%	2	7,4%	27	100,
	2,00	35	92,1%	3	7,9%	38	100,
ellenségesség pontszám	1,00	25	92,6%	2	7,4%	27	100,
	2,00	33	86,8%	5	13,2%	38	100,
hospital anxiety pontszám	1,00	25	92,6%	2	7,4%	27	100,
	2,00	34	89,5%	4	10,5%	38	100,
vitális kimerültség pontszám	1,00	26	96,3%	1	3,7%	27	100,
	2,00	35	92,1%	3	7,9%	38	100,

Descriptives

				study		
who wellbeing pontszám	1,00	Mean		8,9231	,58945	
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	7,7091		
			Upper Bound	10,1371		

		5% Trimmed Mean		8,8462	
		Median		8,0000	
		Variance		9,034	
		Std. Deviation		3,00564	
		Minimum		4,00	
		Maximum		15,00	
		Range		11,00	
		Interquartile Range		4,25	
		Skewness		,568	,456
		Kurtosis		-,403	,887
	2,00	Mean		8,5000	,65577
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	7,1658	
			Upper Bound	9,8342	
		5% Trimmed Mean		8,5882	
		Median		10,0000	
		Variance		14,621	
		Std. Deviation		3,82377	
		Minimum		,00	
		Maximum		15,00	
		Range		15,00	
		Interquartile Range		6,00	
		Skewness		-,347	,403
		Kurtosis		-,680	,788
Beck depresszió pontszám	1,00	Mean		3,3333	,62747
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	2,0353	
			Upper Bound	4,6314	
		5% Trimmed Mean		3,0370	
		Median		3,0000	
		Variance		9,449	
		Std. Deviation		3,07397	
		Minimum		,00	
		Maximum		13,00	
		Range		13,00	
		Interquartile Range		3,75	
		Skewness		1,420	,472
		Kurtosis		2,860	,918
	2,00	Mean		6,4063	,96914
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	4,4297	
			Upper Bound	8,3828	
		5% Trimmed Mean		6,1597	
		Median		5,0000	
		Variance		30,055	
		Std. Deviation		5,48228	
		Minimum		,00	
		Maximum		18,00	
		Range		18,00	
		Interquartile Range		7,75	
		Skewness		,719	,414

		Kurtosis		-,652	,809
reménytelenség pontszám	1,00	Mean		2,1538	,43214
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	1,2638	
			Upper Bound	3,0439	
		5% Trimmed Mean		2,0598	
		Median		1,5000	
		Variance		4,855	
		Std. Deviation		2,20349	
		Minimum		,00	
		Maximum		6,00	
		Range		6,00	
		Interquartile Range		4,00	
		Skewness		,639	,456
		Kurtosis		-,972	,887
	2,00	Mean		2,0000	,32797
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	1,3335	
			Upper Bound	2,6665	
		5% Trimmed Mean		1,8889	
		Median		2,0000	
		Variance		3,765	
		Std. Deviation		1,94029	
		Minimum		,00	
		Maximum		6,00	
		Range		6,00	
		Interquartile Range		3,00	
		Skewness		,743	,398
		Kurtosis		-,442	,778
self efficacy pontszám	1,00	Mean		7,4800	,77270
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	5,8852	
			Upper Bound	9,0748	
		5% Trimmed Mean		7,6444	
		Median		8,0000	
		Variance		14,927	
		Std. Deviation		3,86350	
		Minimum		,00	
		Maximum		12,00	
		Range		12,00	
		Interquartile Range		5,50	
		Skewness		-,732	,464
		Kurtosis		-,517	,902
	2,00	Mean		6,8857	,47593
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	5,9185	
			Upper Bound	7,8529	
		5% Trimmed Mean		6,9365	
		Median		8,0000	
		Variance		7,928	
		Std. Deviation		2,81562	

		Minimum		,00	
		Maximum		12,00	
		Range		12,00	
		Interquartile Range		4,00	
		Skewness		-,405	,398
		Kurtosis		-,103	,778
ellenségesség pontszám	1,00	Mean		4,2800	,57596
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	3,0913	
			Upper Bound	5,4687	
		5% Trimmed Mean		4,1778	
		Median		4,0000	
		Variance		8,293	
		Std. Deviation		2,87981	
		Minimum		,00	
		Maximum		11,00	
		Range		11,00	
		Interquartile Range		3,50	
		Skewness		,253	,464
		Kurtosis		-,133	,902
	2,00	Mean		4,4242	,47480
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	3,4571	
			Upper Bound	5,3914	
		5% Trimmed Mean		4,3822	
		Median		4,0000	
		Variance		7,439	
		Std. Deviation		2,72753	
		Minimum		,00	
		Maximum		10,00	
		Range		10,00	
		Interquartile Range		3,50	
		Skewness		,378	,409
		Kurtosis		-,596	,798
hospital anxiety pontszám	1,00	Mean		6,5600	,87765
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	4,7486	
			Upper Bound	8,3714	
		5% Trimmed Mean		6,3000	
		Median		6,0000	
		Variance		19,257	
		Std. Deviation		4,38824	
		Minimum		1,00	
		Maximum		17,00	
		Range		16,00	
		Interquartile Range		6,50	
		Skewness		,901	,464
		Kurtosis		-,064	,902
	2,00	Mean		5,6471	,60580
		95% Confidence	Lower Bound	4,4146	

		Interval for Mean	Upper Bound	6,8796	
		5% Trimmed Mean		5,5523	
		Median		5,0000	
		Variance		12,478	
		Std. Deviation		3,53238	
		Minimum		,00	
		Maximum		13,00	
		Range		13,00	
		Interquartile Range		5,00	
		Skewness		,508	,403
		Kurtosis		-,705	,788
vitális kimerültség pontszám	1,00	Mean		2,5000	,32933
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	1,8217	
			Upper Bound	3,1783	
		5% Trimmed Mean		2,5000	
		Median		2,5000	
		Variance		2,820	
		Std. Deviation		1,67929	
		Minimum		,00	
		Maximum		5,00	
		Range		5,00	
		Interquartile Range		3,00	
		Skewness		-,165	,456
		Kurtosis		-1,135	,887
	2,00	Mean		2,4571	,31314
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	1,8208	
			Upper Bound	3,0935	
		5% Trimmed Mean		2,4524	
		Median		3,0000	
		Variance		3,432	
		Std. Deviation		1,85255	
		Minimum		,00	
		Maximum		5,00	
		Range		5,00	
		Interquartile Range		3,00	
		Skewness		-,017	,398
		Kurtosis		-1,406	,778

NPar Tests

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
who wellbeing pontszám	60	8,6833	3,47139	,00	15,00
Beck depresszió pontszám	56	5,0893	4,82146	,00	18,00
reménytelenség pontszám	61	2,0656	2,04017	,00	6,00

self efficacy pontszám	60	7,1333	3,27531	,00	12,00
ellenségesség pontszám	58	4,3621	2,77013	,00	11,00
hospital anxiety pontszám	59	6,0339	3,90829	,00	17,00
vitális kimerültség pontszám	61	2,4754	1,76641	,00	5,00
study	65	1,5846	,49662	1,00	2,00

Mann-Whitney Test

Ranks

	study	N	Mean Rank	Sum of Ranks
who wellbeing pontszám	1,00	26	31,13	809,50
	2,00	34	30,01	1020,50
	Total	60		
Beck depresszió pontszám	1,00	24	23,44	562,50
	2,00	32	32,30	1033,50
	Total	56		
reménytelenség pontszám	1,00	26	31,31	814,00
	2,00	35	30,77	1077,00
	Total	61		
self efficacy pontszám	1,00	25	33,42	835,50
	2,00	35	28,41	994,50
	Total	60		
ellenségesség pontszám	1,00	25	29,22	730,50
	2,00	33	29,71	980,50
	Total	58		
hospital anxiety pontszám	1,00	25	31,58	789,50
	2,00	34	28,84	980,50
	Total	59		
vitális kimerültség pontszám	1,00	26	31,13	809,50
	2,00	35	30,90	1081,50
	Total	61		

Test Statistics

	who wellbeing pontszám	Beck depresszió pontszám	reménytelenség pontszám	self efficacy pontszám	ellenségesség pontszám	hospital anxiety pontszám	vitális kimerültség pontszám
Mann-Whitney U	425,500	262,500	447,000	364,500	405,500	385,500	451,500
Wilcoxon W	1020,500	562,500	1077,000	994,500	730,500	980,500	1081,500
Z	-,248	-2,022	-,119	-1,111	-,111	-,609	-,052
Asymp. Sig. (2-tailed)	,804	,043	,905	,266	,912	,542	,959

Explore

study

Case Processing Summary

		study	Cases					
					Valid			Mis
					N	Percent	N	
aspiráció - intrinzik átlag	1,00	27	100,0%	0	,0%	27	100,0	
	2,00	32	84,2%	6	15,8%	38	100,0	
aspiráció - extrinzik átlag	1,00	27	100,0%	0	,0%	27	100,0	
	2,00	33	86,8%	5	13,2%	38	100,0	
aspirációs index= z_int-z_ext	1,00	27	100,0%	0	,0%	27	100,0	
	2,00	30	78,9%	8	21,1%	38	100,0	
oc	1,00	25	92,6%	2	7,4%	27	100,0	
	2,00	28	73,7%	10	26,3%	38	100,0	
COMPUTE effort = eri1+eri2+eri3	1,00	25	92,6%	2	7,4%	27	100,0	
	2,00	29	76,3%	9	23,7%	38	100,0	
COMPUTE reward = eri5+eri6+eri7+eri8+eri9+eri10	1,00	24	88,9%	3	11,1%	27	100,0	
	2,00	24	63,2%	14	36,8%	38	100,0	
COMPUTE eri = effort/(reward*0.5)	1,00	24	88,9%	3	11,1%	27	100,0	
	2,00	22	57,9%	16	42,1%	38	100,0	

Descriptives

				study		
aspiráció - intrinzik átlag	1,00	Mean		4,0074	,09854	
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	3,8049		
			Upper Bound	4,2100		
		5% Trimmed Mean		3,9966		
		Median		4,0000		
		Variance		,262		
		Std. Deviation		,51202		
		Minimum		3,17		
		Maximum		5,00		
		Range		1,83		
		Interquartile Range		,67		
		Skewness		,394	,448	
		Kurtosis		-,487	,872	
	2,00	Mean		4,1354	,08805	
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	3,9558		
			Upper Bound	4,3150		
		5% Trimmed Mean		4,1435		
		Median		4,1667		
		Variance		,248		
		Std. Deviation		,49809		
		Minimum		3,00		
		Maximum		5,00		
		Range		2,00		
		Interquartile Range		,67		
		Skewness		-,240	,414	

		Kurtosis		-,459	,809
aspiráció - extrinzik átlag	1,00	Mean		3,0512	,12248
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	2,7995	
			Upper Bound	3,3030	
		5% Trimmed Mean		3,0638	
		Median		3,0000	
		Variance		,405	
		Std. Deviation		,63645	
		Minimum		1,83	
		Maximum		4,00	
		Range		2,17	
		Interquartile Range		1,00	
		Skewness		-,325	,448
		Kurtosis		-,727	,872
	2,00	Mean		2,8687	,08994
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	2,6855	
			Upper Bound	3,0519	
		5% Trimmed Mean		2,8951	
		Median		2,8333	
		Variance		,267	
		Std. Deviation		,51666	
		Minimum		1,33	
		Maximum		3,67	
		Range		2,33	
		Interquartile Range		,75	
		Skewness		-,653	,409
		Kurtosis		,881	,798
aspirációs index= z_int-z_ext	1,00	Mean		,0000	,17236
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	-,3543	
			Upper Bound	,3543	
		5% Trimmed Mean		-,0046	
		Median		,0660	
		Variance		,802	
		Std. Deviation		,89560	
		Minimum		-1,57	
		Maximum		1,64	
		Range		3,21	
		Interquartile Range		1,24	
		Skewness		-,166	,448
		Kurtosis		-,461	,872
	2,00	Mean		-,1194	,20551
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	-,5397	
			Upper Bound	,3009	
		5% Trimmed Mean		-,1227	
		Median		-,2078	
		Variance		1,267	
		Std. Deviation		1,12562	

		Minimum		-2,40	
		Maximum		2,10	
		Range		4,50	
		Interquartile Range		1,57	
		Skewness		,192	,427
		Kurtosis		-,360	,833
oc	1,00	Mean		12,7600	,63319
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	11,4532	
			Upper Bound	14,0668	
		5% Trimmed Mean		12,5778	
		Median		12,0000	
		Variance		10,023	
		Std. Deviation		3,16596	
		Minimum		8,00	
		Maximum		21,00	
		Range		13,00	
		Interquartile Range		3,50	
		Skewness		,924	,464
		Kurtosis		,875	,902
	2,00	Mean		10,7500	1,25949
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	8,1657	
			Upper Bound	13,3343	
		5% Trimmed Mean		11,5794	
		Median		11,0000	
		Variance		44,417	
		Std. Deviation		6,66458	
		Minimum		-18,00	
		Maximum		18,00	
		Range		36,00	
		Interquartile Range		6,25	
		Skewness		-3,022	,441
		Kurtosis		12,961	,858
COMPUTE effort = eri1+eri2+eri3	1,00	Mean		4,7200	,43019
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	3,8321	
			Upper Bound	5,6079	
		5% Trimmed Mean		4,5333	
		Median		4,0000	
		Variance		4,627	
		Std. Deviation		2,15097	
		Minimum		3,00	
		Maximum		10,00	
		Range		7,00	
		Interquartile Range		2,50	
		Skewness		1,324	,464
		Kurtosis		,732	,902
	2,00	Mean		4,8276	,43285
		95% Confidence	Lower Bound	3,9409	

		Interval for Mean	Upper Bound	5,7142	
		5% Trimmed Mean		4,7184	
		Median		4,0000	
		Variance		5,433	
		Std. Deviation		2,33099	
		Minimum		,00	
		Maximum		11,00	
		Range		11,00	
		Interquartile Range		3,00	
		Skewness		,860	,434
		Kurtosis		1,216	,845
COMPUTE reward = eri5+eri6+eri7+eri8+eri9+eri10	1,00	Mean		23,3750	,89445
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	21,5247	
			Upper Bound	25,2253	
		5% Trimmed Mean		23,6944	
		Median		24,0000	
		Variance		19,201	
		Std. Deviation		4,38190	
		Minimum		12,00	
		Maximum		29,00	
		Range		17,00	
		Interquartile Range		5,00	
		Skewness		-1,209	,472
		Kurtosis		1,494	,918
	2,00	Mean		18,1667	1,03851
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	16,0183	
			Upper Bound	20,3150	
		5% Trimmed Mean		18,1852	
		Median		18,5000	
		Variance		25,884	
		Std. Deviation		5,08764	
		Minimum		7,00	
		Maximum		30,00	
		Range		23,00	
		Interquartile Range		4,75	
		Skewness		-,378	,472
		Kurtosis		1,300	,918
COMPUTE eri = effort/(reward*0.5)	1,00	Mean		,4438	,05955
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	,3206	
			Upper Bound	,5669	
		5% Trimmed Mean		,4027	
		Median		,3324	
		Variance		,085	
		Std. Deviation		,29171	
		Minimum		,22	
		Maximum		1,50	
		Range		1,28	

		Interquartile Range		,26	
		Skewness		2,403	,472
		Kurtosis		6,891	,918
	2,00	Mean		,6071	,08831
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	,4235	
			Upper Bound	,7908	
		5% Trimmed Mean		,5753	
		Median		,4853	
		Variance		,172	
		Std. Deviation		,41419	
		Minimum		,00	
		Maximum		1,82	
		Range		1,82	
		Interquartile Range		,51	
		Skewness		1,314	,491
		Kurtosis		2,156	,953

NPar Tests

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
aspiráció - intrinzik átlag	59	4,0768	,50424	3,00	5,00
aspiráció - extrinzik átlag	60	2,9508	,57591	1,33	4,00
aspirációs index= z_int-z_ext	57	-,0628	1,01595	-2,40	2,10
oc	53	11,6981	5,35862	-18,00	21,00
COMPUTE effort = eri1+eri2+eri3	54	4,7778	2,22903	,00	11,00
COMPUTE reward = eri5+eri6+eri7+eri8+eri9+eri10	48	20,7708	5,38414	7,00	30,00
COMPUTE eri = effort/(reward*0.5)	46	,5219	,36105	,00	1,82
study	65	1,5846	,49662	1,00	2,00

Mann-Whitney Test

Ranks

	study	N	Mean Rank	Sum of Ranks
aspiráció - intrinzik átlag	1,00	27	27,35	738,50
	2,00	32	32,23	1031,50
	Total	59		
aspiráció - extrinzik átlag	1,00	27	33,57	906,50
	2,00	33	27,98	923,50
	Total	60		
aspirációs index= z_int-z_ext	1,00	27	30,59	826,00
	2,00	30	27,57	827,00

	Total	57		
oc	1,00	25	29,72	743,00
	2,00	28	24,57	688,00
	Total	53		
COMPUTE effort = eri1+eri2+eri3	1,00	25	26,56	664,00
	2,00	29	28,31	821,00
	Total	54		
COMPUTE reward = eri5+eri6+eri7+eri8+eri9+eri10	1,00	24	31,94	766,50
	2,00	24	17,06	409,50
	Total	48		
COMPUTE eri = effort/(reward*0.5)	1,00	24	20,13	483,00
	2,00	22	27,18	598,00
	Total	46		

Test Statistics

	aspiráció - intrinzik átlag	aspiráció - extrinzik átlag	aspirációs index= z_int-z_ext	oc	COMPUTE effort = eri1+eri2+eri3	COMPUTE reward = eri5+eri6+eri7+eri8+eri9+eri10	COMPUTE eri = effort/(reward*0.5)
Mann-Whitney U	360,500	362,500	362,000	282,000	339,000	109,500	183,000
Wilcoxon W	738,500	923,500	827,000	688,000	664,000	409,500	483,000
Z	-1,094	-1,239	-,687	-1,218	-,420	-3,692	-1,783
Asymp. Sig. (2-tailed)	,274	,215	,492	,223	,675	,000	,075

Explore

study

Case Processing Summary

		study		Cases			
				Valid			Mis
				N	Percent	N	
sf12 általános egészség	1,00	25	92,6%	2	7,4%	27	100,0
	2,00	35	92,1%	3	7,9%	38	100,0
sf12 vitalitás	1,00	27	100,0%	0	,0%	27	100,0
	2,00	36	94,7%	2	5,3%	38	100,0
sf12 érzelmi szerep	1,00	27	100,0%	0	,0%	27	100,0
	2,00	37	97,4%	1	2,6%	38	100,0
sf12 fizikális szerep	1,00	27	100,0%	0	,0%	27	100,0
	2,00	36	94,7%	2	5,3%	38	100,0
sf12 hangulat	1,00	27	100,0%	0	,0%	27	100,0
	2,00	36	94,7%	2	5,3%	38	100,0
sf12 társas kapcsolat	1,00	27	100,0%	0	,0%	27	100,0
	2,00	38	100,0%	0	,0%	38	100,0
sf12 erőnlét	1,00	27	100,0%	0	,0%	27	100,0
	2,00	36	94,7%	2	5,3%	38	100,0

sf12 fájdalom	1,00	27	100,0%	0	,0%	27	100,0
	2,00	38	100,0%	0	,0%	38	100,0
vitális kimerültség pontszám	1,00	26	96,3%	1	3,7%	27	100,0
	2,00	35	92,1%	3	7,9%	38	100,0

Descriptives

				study	
sf12 általános egészség	1,00	Mean		40,1500	3,68578
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	32,5429	
			Upper Bound	47,7571	
		5% Trimmed Mean		40,4028	
		Median		40,0000	
		Variance		339,625	
		Std. Deviation		18,42892	
		Minimum		5,00	
		Maximum		70,00	
		Range		65,00	
		Interquartile Range		27,50	
		Skewness		-,380	,464
		Kurtosis		-,542	,902
	2,00	Mean		41,3571	3,74242
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	33,7516	
			Upper Bound	48,9627	
		5% Trimmed Mean		41,0714	
		Median		40,0000	
		Variance		490,200	
		Std. Deviation		22,14045	
		Minimum		,00	
		Maximum		90,00	
		Range		90,00	
		Interquartile Range		30,00	
		Skewness		,128	,398
		Kurtosis		-,592	,778
sf12 vitalitás	1,00	Mean		62,4074	3,49369
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	55,2260	
			Upper Bound	69,5888	
		5% Trimmed Mean		62,6749	
		Median		60,0000	
		Variance		329,558	
		Std. Deviation		18,15374	
		Minimum		25,00	
		Maximum		95,00	
		Range		70,00	
		Interquartile Range		25,00	
		Skewness		-,046	,448
		Kurtosis		-,456	,872

	2,00	Mean		62,8704	3,66872
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	55,4225	
			Upper Bound	70,3183	
		5% Trimmed Mean		63,3436	
		Median		62,5000	
		Variance		484,541	
		Std. Deviation		22,01230	
		Minimum		15,00	
		Maximum		100,00	
		Range		85,00	
		Interquartile Range		30,00	
		Skewness		-,180	,393
		Kurtosis		-,576	,768
sf12 érzelmi szerep	1,00	Mean		74,0741	6,73595
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	60,2281	
			Upper Bound	87,9200	
		5% Trimmed Mean		76,7490	
		Median		100,0000	
		Variance		1225,071	
		Std. Deviation		35,00102	
		Minimum		,00	
		Maximum		100,00	
		Range		100,00	
		Interquartile Range		33,33	
		Skewness		-1,127	,448
		Kurtosis		,023	,872
	2,00	Mean		63,9640	7,00093
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	49,7654	
			Upper Bound	78,1625	
		5% Trimmed Mean		65,5155	
		Median		100,0000	
		Variance		1813,480	
		Std. Deviation		42,58498	
		Minimum		,00	
		Maximum		100,00	
		Range		100,00	
		Interquartile Range		83,33	
		Skewness		-,601	,388
		Kurtosis		-1,409	,759
sf12 fizikális szerep	1,00	Mean		64,8148	6,83798
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	50,7592	
			Upper Bound	78,8705	
		5% Trimmed Mean		66,4609	
		Median		75,0000	
		Variance		1262,464	
		Std. Deviation		35,53117	
		Minimum		,00	

		Maximum		100,00	
		Range		100,00	
		Interquartile Range		50,00	
		Skewness		-,680	,448
		Kurtosis		-,679	,872
	2,00	Mean		49,5370	6,23737
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	36,8745	
			Upper Bound	62,1996	
		5% Trimmed Mean		49,4856	
		Median		50,0000	
		Variance		1400,573	
		Std. Deviation		37,42423	
		Minimum		,00	
		Maximum		100,00	
		Range		100,00	
		Interquartile Range		68,75	
		Skewness		,091	,393
		Kurtosis		-1,365	,768
sf12 hangulat	1,00	Mean		66,8148	3,73367
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	59,1402	
			Upper Bound	74,4895	
		5% Trimmed Mean		67,4568	
		Median		72,0000	
		Variance		376,387	
		Std. Deviation		19,40071	
		Minimum		24,00	
		Maximum		96,00	
		Range		72,00	
		Interquartile Range		28,00	
		Skewness		-,421	,448
		Kurtosis		-,379	,872
	2,00	Mean		70,5833	3,83972
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	62,7883	
			Upper Bound	78,3784	
		5% Trimmed Mean		71,6852	
		Median		74,0000	
		Variance		530,764	
		Std. Deviation		23,03832	
		Minimum		16,00	
		Maximum		100,00	
		Range		84,00	
		Interquartile Range		40,00	
		Skewness		-,623	,393
		Kurtosis		-,541	,768
sf12 társas kapcsolat	1,00	Mean		68,5185	5,43555
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	57,3456	
			Upper Bound	79,6915	

		5% Trimmed Mean		69,7016	
		Median		75,0000	
		Variance		797,721	
		Std. Deviation		28,24395	
		Minimum		12,50	
		Maximum		100,00	
		Range		87,50	
		Interquartile Range		50,00	
		Skewness		-,438	,448
		Kurtosis		-1,113	,872
	2,00	Mean		75,0000	4,49731
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	65,8876	
			Upper Bound	84,1124	
		5% Trimmed Mean		77,0833	
		Median		87,5000	
		Variance		768,581	
		Std. Deviation		27,72329	
		Minimum		12,50	
		Maximum		100,00	
		Range		87,50	
		Interquartile Range		50,00	
		Skewness		-,910	,383
		Kurtosis		-,340	,750
sf12 erőnlét	1,00	Mean		67,7984	5,25731
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	56,9918	
			Upper Bound	78,6049	
		5% Trimmed Mean		69,4982	
		Median		75,0000	
		Variance		746,260	
		Std. Deviation		27,31776	
		Minimum		5,00	
		Maximum		100,00	
		Range		95,00	
		Interquartile Range		40,00	
		Skewness		-,948	,448
		Kurtosis		-,115	,872
	2,00	Mean		60,6944	3,82739
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	52,9244	
			Upper Bound	68,4645	
		5% Trimmed Mean		61,1728	
		Median		62,5000	
		Variance		527,361	
		Std. Deviation		22,96434	
		Minimum		15,00	
		Maximum		100,00	
		Range		85,00	
		Interquartile Range		35,00	
		Skewness		-,347	,393

		Kurtosis		-,561	,768
sf12 fájdalom	1,00	Mean		63,4259	5,65060
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	51,8110	
			Upper Bound	75,0409	
		5% Trimmed Mean		64,7737	
		Median		67,5000	
		Variance		862,090	
		Std. Deviation		29,36138	
		Minimum		,00	
		Maximum		100,00	
		Range		100,00	
		Interquartile Range		42,50	
		Skewness		-,712	,448
		Kurtosis		-,546	,872
	2,00	Mean		57,5658	4,36844
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	48,7145	
			Upper Bound	66,4171	
		5% Trimmed Mean		58,1433	
		Median		57,5000	
		Variance		725,164	
		Std. Deviation		26,92888	
		Minimum		,00	
		Maximum		100,00	
		Range		100,00	
		Interquartile Range		32,50	
		Skewness		-,048	,383
		Kurtosis		-,639	,750
vitális kimerültség pontszám	1,00	Mean		2,5000	,32933
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	1,8217	
			Upper Bound	3,1783	
		5% Trimmed Mean		2,5000	
		Median		2,5000	
		Variance		2,820	
		Std. Deviation		1,67929	
		Minimum		,00	
		Maximum		5,00	
		Range		5,00	
		Interquartile Range		3,00	
		Skewness		-,165	,456
		Kurtosis		-1,135	,887
	2,00	Mean		2,4571	,31314
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	1,8208	
			Upper Bound	3,0935	
		5% Trimmed Mean		2,4524	
		Median		3,0000	
		Variance		3,432	
		Std. Deviation		1,85255	

Minimum	,00	
Maximum	5,00	
Range	5,00	
Interquartile Range	3,00	
Skewness	-,017	,398
Kurtosis	-1,406	,778

NPar Tests

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
sf12 általános egészség	60	40,8542	20,51830	,00	90,00
sf12 vitalitás	63	62,6720	20,29253	15,00	100,00
sf12 érzelmi szerep	64	68,2292	39,58768	,00	100,00
sf12 fizikális szerep	63	56,0847	37,12345	,00	100,00
sf12 hangulat	63	68,9683	21,47089	16,00	100,00
sf12 társas kapcsolat	65	72,3077	27,90647	12,50	100,00
sf12 erőnlét	63	63,7390	24,96417	5,00	100,00
sf12 fájdalom	65	60,0000	27,89139	,00	100,00
vitális kimerültség pontszám	61	2,4754	1,76641	,00	5,00
study	65	1,5846	,49662	1,00	2,00

Mann-Whitney Test

Ranks

		study	N	Mean Rank	Sum of Ranks
sf12 általános egészség	1,00		25	30,06	751,50
	2,00		35	30,81	1078,50
	Total		60		
sf12 vitalitás	1,00		27	31,69	855,50
	2,00		36	32,24	1160,50
	Total		63		
sf12 érzelmi szerep	1,00		27	34,44	930,00
	2,00		37	31,08	1150,00
	Total		64		
sf12 fizikális szerep	1,00		27	36,22	978,00
	2,00		36	28,83	1038,00
	Total		63		
sf12 hangulat	1,00		27	29,63	800,00
	2,00		36	33,78	1216,00
	Total		63		
sf12 társas kapcsolat	1,00		27	30,26	817,00
	2,00		38	34,95	1328,00
	Total		65		
sf12 erőnlét	1,00		27	35,93	970,00
	2,00		36	29,06	1046,00

	Total	63		
sf12 fájdalom	1,00	27	35,65	962,50
	2,00	38	31,12	1182,50
	Total	65		
vitális kimerültség pontszám	1,00	26	31,13	809,50
	2,00	35	30,90	1081,50
	Total	61		

Test Statistics

	sf12 általános egészség	sf12 vitalitás	sf12 érzelmi szerep	sf12 fizikális szerep	sf12 hangulat	sf12 társas kapcsolat	sf12 erőnlét	sf12 fájdalom	vitális kimerültség pontszám
Mann-Whitney U	426,500	477,500	447,000	372,000	422,000	439,000	380,000	441,500	451,500
Wilcoxon W	751,500	855,500	1150,000	1038,000	800,000	817,000	1046,000	1182,500	1081,500
Z	-,165	-,118	-,780	-1,626	-,891	-1,008	-1,476	-,956	-,052
Asymp. Sig. (2-tailed)	,869	,906	,435	,104	,373	,313	,140	,339	,959

3.2. Melléklet a „Piacképesség és életminőség” téma kutatásához

3.2.1. A magyarországi önkéntesség SWOT analízise

Erősségek	**Gyengeségek**
Az önkéntességet törvény szabályozza, elismerve e tevékenység társadalmi értékességét, lehetővé téve az önkéntes tevékenységek fejlődését és támogatását. A 14 éven felüli felnőtt lakosság 40%-a vesz részt az önkéntes tevékenységekben. Közel 1 millió önkéntes tevékenykedik Magyarországon (civil szervezetekben). Az önkéntes programokat és az önkéntesek bevonásával megvalósuló szolgáltatásokat pályázati kiírások is támogatják. Befogadó és együttműködő kormányzati attitűd.	Az oktatási rendszer általánosságban nem tartalmaz önkéntességre ösztönző elemeket (kreditpontot, felvételi pontot gyakorlati időként való beszámítást stb.), ennél fogva a fiatalok önkéntessége még gyerekcipőben jár. A vállalati felelősségvállalásban (CSR) hívő vállalatvezetés még nem követeli meg a közösségi felelősségvállalást alkalmazottaitól: a munkahelyi felvételnél nem előny vagy előírás az önkéntes munkatapasztalat. Kevés vállalat kezdett el vállalati önkéntes programokat. Az önkéntesség nem része a széles értelemben vett közbeszédnek, legfeljebb akciók vannak. Nincs elég információ az embereknél az önkéntességről, társadalmi jelentőségéről, az egyén számára jelentkező előnyeiről, és a bekapcsolódás lehetőségeiről. Az önkéntesség nem kiemelt támogatási terület, hanem a civil területen belül egy téma. Nincs rendszeres kutatás az önkéntesség fejlődéséről. Az önkéntesség elsősorban a magasan iskolázott, családos, jó anyagi helyzetben, széles kapcsolati

	hálóval rendelkező élő állampolgárok privilégiuma, bár egyes területeken sokan vannak olyanok is, ahol az önkéntesek elsősorban nem ezen körökből kerülnek ki. Az önkéntességgel kapcsolatos meglévő sztereotípiák sokak kapcsolódását gátolják meg (ingyenes munka, olyan mint a kommunista szombat, laikusok felelősség nélkül avatkoznak bele a szakmai munkába). Sok esetben a programok gyengén szervezettek, a szervezetek közül sokan nincsenek megfelelően felkészülve az önkéntesek fogadására. Aránylag kevés szervezetnél figyelhető meg a stratégiai gondolkodás az önkéntes programokra vonatkozóan. Nincs kidolgozott állami stratégia az önkéntesség fejlesztésére. Sok esetben az állami fenntartású intézmények vezetői nem nyitottak az önkéntesek fogadására, illetve a jogszabályi környezet nem támogatja az ilyen kezdeményezéseket. Nincs országos lefedettségű Önkéntes Központ Hálózat, így sok városban, megyében nehéz információhoz jutni az önkéntes lehetőségek tekintetében. Az Önkéntes Központok semmilyen központi támogatásból nem részesülnek, így hosszú távú fennmaradásuk bizonytalan. Nincs a hazai fejlesztéspolitikához igazodó nemzetközi önkéntes program, mely fiatalok vagy már képzett szakemberek számára, fejlődő országokban való hosszabb távú önkéntes lehetőséget kínálna.
Lehetőségek	**Veszélyek**
Általános és növekvő érdeklődés figyelhető meg a	Az önkéntesség társadalmi fontosságának üzenete nem

lakosság részéről az önkéntesség iránt. A fiatalok közül különösen sokan érdeklődnek és kezdenek jellemzően csak egy-egy ügy mellett elköteleződni. Egyre több kutatás érhető el az önkéntesség különböző témáiban. Az önkéntesség kiemelt támogatási területté tétele, állami támogatások rendszerének kialakítása a szervezetek önkénteseket bevonó munkájának támogatására. Az önkéntesség köz- és felsőoktatási rendszerbe való integrálása. Folyamatos információszolgáltatás az önkéntességről, adatbázis és önkéntes (köz)pontok működtetése, „önkéntes piac" működtetése az önkéntes és az önkéntest kereső egyén, vagy szervezet egymásra találásának érdekében, a közszolgálati médiumokban önkéntességről szóló rendszeres műsorok támogatása. Egyre több hazai vállalat fordít figyelmet a vállalati felelősségvállalás fejlesztésére és ezen belül a vállalati önkéntes programok megvalósítására. A munkanélküliség csökkentésének érdekében az önkéntesség integrálása az állami foglalkoztatási rendszerbe. (pl a Munkaügyi Központokhoz juttatott információkon keresztül, az állami rendszerben dolgozók előzetes felkészítő képzésével.) Alacsonyabb társadalmi státuszú állampolgárok bevonása az önkéntességbe a szociális ellátórendszeren keresztül meghirdetett lehetőségek segítségével (CSSK-k, állami szociális intézmények). Az állami szociális, művelődési, oktatási	megy át pl. az állami intézményekbe, csak az ingyenes munkát, a laikusságot, vagy az alkalmazottak konkurenciáját látják a lehetőségben. Az önkéntes státusza nem fog különbözni egy közmunkás státuszától (csupán támogatott munkalehetőség, és nem hozzáadott érték termelésére szolgáló eszköz). Az adatbázis létrejön, de nem lesz már pénz a folyamatos frissítésére, az adatok karbantartására. Az oktatási rendszer poroszossága nem alkalmas az önkéntesség modernségének, fiatalos értékeinek közvetítésére, a diákok számára már csak kötelező „társadalmi munkaként jelenik majd meg, a szándékkal ellenkező hatást kiváltva. A munkanélküliekkel foglalkozó állami szervezetek „akar dolgozni/nem akar dolgozni" tesztnek használják majd az önkéntes lehetőségeket a munkanélküliek korábbi „érdemes/érdemtelen" kategorizációja helyett. Az iskolai rendszerben, vállalatoknál „átesnek a ló túloldalára" és kötelezővé válik az önkéntes programokban való részvétel. Az ÖTLET program a finanszírozás fennakadásával megszűnik, és nem lesz országon belüli hosszú távú önkéntes lehetőség a pályakezdő fiatalok számára. Amennyiben a kormány, a civil szervezetek, intézmények nem használják ki a most megfigyelhető pozitív hozzáállást az önkéntesek részéről, könnyen ellaposodhat a terület és aránylag gyorsan a fiatalokat és új önkénteseket bevonni már alig képes Nyugat-Európai struktúra kialakulása kezdődhet meg. A megfelelő finanszírozási lehetőségek nem jelennek

intézményekben önkéntesek alkalmazásának ösztönzése. Az önkéntességről való tudás szélesítése képzésekkel, kutatások finanszírozásával, egyetemi, középiskolai kurzusok beindításával. Az Új Magyarország Fejlesztési Terv részeként fejleszthető az önkéntesség, ezáltal a 2007-2013-as finanszírozási időszakban lényeges változások generálhatók.	meg, így a kialakulóban levő infrastruktúra is elhalhat, valamint a fogadó szervezetek és intézmények se tudják majd hosszú távon működtetni önkéntes programjaikat.

8. táblázat A magyarországi önkéntesség SWOT analízise (Forrás: A magyarországi önkéntesség fejlesztési stratégiája, Önkéntes Központ Alapítvány, 2007)

3.2.2. Segítő kérdések az előinterjúkhoz

Milyen önkéntes tevékenységekben vettél/veszel részt? Miért ezekben?

Meghatározó élmény az önkéntességgel/önkéntesekkel kapcsolatban? (pozitív/negatív tapasztalat)

Melyek az önkéntesség előnyei és hátrányai?

Hogyan reagált a környezeted?

Kritikus pont az önkéntesség során?

Mikortól, mitől érzed önkéntesnek magad?

Lehet-e „önkéntes típusról" beszélni szerinted?

Ajánlanád-e másak is az önkéntességet?

3.2.3. A próba-fókuszcsoport forgatókönyve

Bemutatkozás:- 15 min

- mi is (kutatásról)
- név, volt-e önkéntes, pár szóban ossza meg, amit jó lenne róla tudni (hobbi, stb.)

Mi lesz ma a program (játékszabály: nincs jó v. rossz válasz, mindenki véleményére kíváncsiak vagyunk, diktafon miatt ha lehet ne egyszerre, vitázni nyugodtan, de nem egymást értékelve, főbb kérdéskörök bemutatása- lesznek egyéni kérdések, aztán együttbeszélgetés, nyugodtan reagáljanak, mi csak facilitálunk, de igyekszünk inkább csendben maradni)

Önkéteseknek feladat:

- Írd le az önkéntességed történetét! - 20 min - (lap hátsó oldalára demográfiai kérdések: nem, végzettség, mennyi önkéntes tapasztalat + milyen rendszeresen)

pl. hogyan kezdte, mindennapok, tapasztalatok, meghatározó események, címet kérünk!

- Címeket osszák meg, és miért ez a cím?- 15-20 min

Nem önkéteseknek:

- Írd le a történetet, ami úgy kezdődik, hogy „Ha elmennék önkénteskedni…"), milyen lehet önkéntesnek lenni, történetszerűen (miért lesz vki önkéntes, mikkel találkozik, milyen élmények érik), adjon címet (ahogy te most elképzeled) -20 min
- Címeket osszák meg, lehet kérdezgetni, interaktív játék: 15-20 min

Nagy körben osszuk meg egymással a történetek címét, hogy miről volt szó kiskörben!- 10 min

Kérdéslehetőségek (sorrend majd eldől utolsó téma alapján)- 60-75 min

- **Mikor hívható valaki önkéntesnek?** (nem felmagasztalni!!, átvezető, összefoglaló kérdés is; önkéntes vagyok v. önkéntes munkát végzel)
- **Szerintetek munka-e az önkéntesség?**
- **Van- e olyan, hogy jó vagy rossz önkéntes?** (pl. nem megfelelő teljesítmény, öncélú csak a karrier miatt, a haszon-megtérülés méltányosság kérdése)
- Kinek javasolnák az önkéntességet? (kor, élethelyzet, jellemző)

- Könnyebb-e munkát találnia annak, akinek van önkéntes tapasztalata? (ezzel a kérdéssel nem befolyásoljuk-e a válaszokat???-odafigyelni)- záró=> rövidre!

3.2.4. A fókuszcsoportos interjúk végleges forgatókönyve

Bemutatkozás:- 15 min

- mi is (kutatásról)
- név, volt-e önkéntes, pár szóban ossza meg, amit jó lenne róla tudni (hobbi, stb.)

Mi lesz ma a program (játékszabály: nincs jó v. rossz válasz, mindenki véleményére kíváncsiak vagyunk, diktafon miatt ha lehet ne egyszerre, vitázni nyugodtan, de nem egymást értékelve, főbb kérdéskörök bemutatása- lesznek egyéni kérdések, aztán együttbeszélgetés, nyugodtan reagáljanak, mi csak facilitálunk, de igyekszünk inkább csendben maradni)

2 csoportra: aki önkénteskedett, és aki nem

Önkéteseknek feladat:

- Írd le az önkéntességed történetét! - 20 min - (lap hátsó oldalára demográfiai kérdések: nem, végzettség, mennyi önkéntes tapasztalat + milyen rendszeresen)

pl. hogyan kezdte, mindennapok, tapasztalatok, meghatározó események, címet kérünk!

- Címeket osszák meg, és miért ez a cím?- 15-20 min

Nem önkéteseknek:

- Írd le a történetet, ami úgy kezdődik, hogy „Ha elmennék önkénteskedni…”), milyen lehet önkéntesnek lenni, történetszerűen (miért lesz vki önkéntes, mikkel találkozik, milyen élmények érik), adjon címet (ahogy te most elképzeled) -20 min
- Címeket osszák meg, lehet kérdezgetni, interaktív játék: 15-20 min

Nagy körben osszuk meg egymással a történetek címét, hogy miről volt szó kiskörben!- 10 min

Kérdéslehetőségek (sorrend majd eldől utolsó téma alapján)- 60-75 min

Mindenképp megkérdezni:

- Milyen tulajdonságai vannak/lehetnek egy önkéntesnek?
- Mikor hívható valaki önkéntesnek?
- Szerintetek munka-e az önkéntesség?

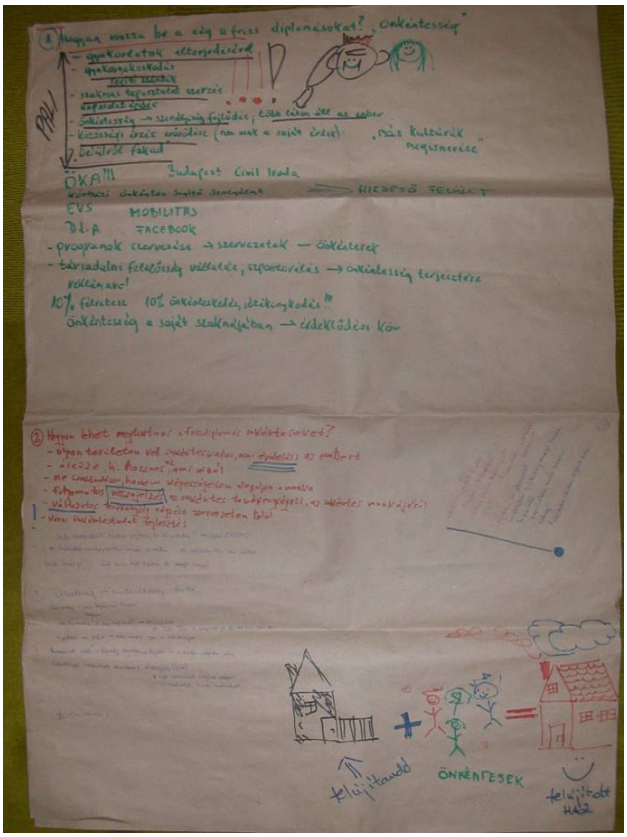
Ha van idő, megkérdezni:

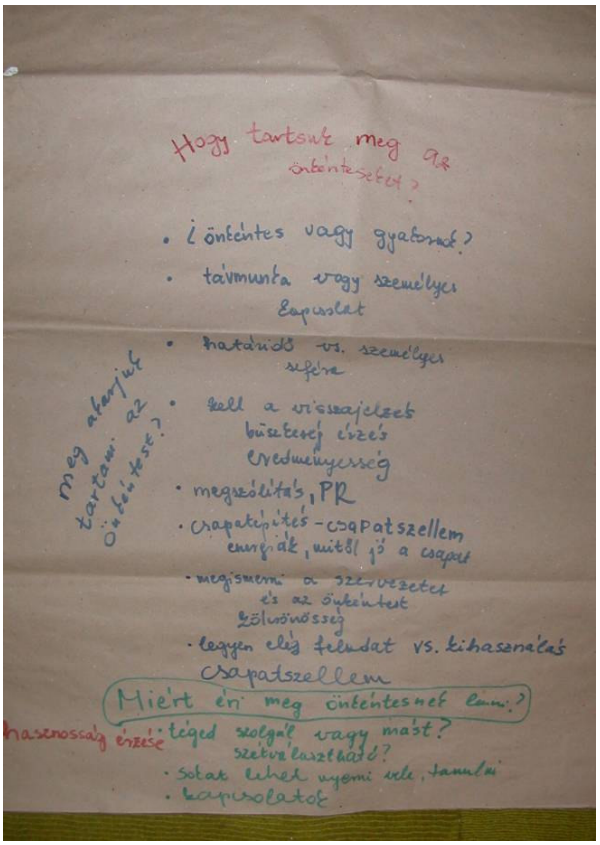
- Van- e olyan, hogy jó vagy rossz önkéntes? Kinek javasolnák az önkéntességet? (kor, élethelyzet, jellemző)
- Könnyebb-e munkát találnia annak, akinek van önkéntes tapasztalata?

Zárás, kimaradt témák, amelyekről nem beszéltünk?

3.2.5. Néhány kép és az eredményeket bemutató flipchart a World Caféról

Fontosabb flipchartok:


ÖKA
Budapest Civil Iroda
EVS
MOBILITAS
FACEBOOK
ÖNKÉNTESEK


Hogy tartsuk meg az önkénteseket?
• ¿önkéntes vagy gyakornok?
• távmunka vagy személyes kapcsolat
• határidő vs. személyes sürgős
• kell a visszajelzés
büszkeség érzés
eredményesség
• megszólítás, PR
• csapatépítés - csapatszellem
energiák, mitől jó a csapat
• megismerni a szervezetet
és az önkéntest
• legyen elég feladat vs. kihasználás
csapatszellem
Miért éri meg önkéntesnek lenni?
hasznosság érzése
téged szolgál vagy mást?
szétválasztható?
• sokat lehet nyomni ide, tanulni
• kapcsolatok
meg akarjuk tartani az önkéntest?

Képek

CAFÉ FELTÉTELEZÉSEK

✓FELISMERTÜK AZ EGYÉNI HOZZÁÁLLÁSUKAT
✓ÖSSZEVARRTUK AZ ELKÉPZELÉSEKET
✓MEGHALLTUK A KÖZÖSET
✓FELISMERTÜK A HELYES

BUDAPESTI CORVINUS EGYETEM
Gazdálkodástudományi kar

1093 Budapest, Fővám tér 8.
http://mgmt.uni-corvinus.hu
☎: (+36-1) 482-5377; -5263

VEZETÉSTUDOMÁNYI INTÉZET

Megváltozott munkaképességű munkavállalók és frissdiplomás munkanélküliek sikeres belépése a munka világába

KUTATÁSI ZÁRÓTANULMÁNY

Vezetői összefoglaló

A „Közösen a jövő munkahelyeiért" Alapítvány Kuratóriumának kutatói pályázatára

Budapest, 2011

Bevezetés

A munkanélküliség mind egyéni, mind társadalmi szinten súlyos és megoldandó problémát jelent. A jelenlegi nehéz gazdasági helyzetben a munkanélküliség hagyományos megoldása – munkahelyteremtés – nem működik, ezért fontos az alternatív megoldási lehetőségek feltárása. Jelen kutatásban két alternatív megoldási irányt vizsgáltunk meg. Tekintettel arra, hogy a hagyományos megoldások nincsenek tekintettel olyan társadalmi csoportokra, amelyeknek már a munka világába való bejutás is komoly nehézségekbe ütközik kutatásunkban két ilyen csoportot – a megváltozott munkaképességűek és frissdiplomás munkanélküliek - kívánunk megvizsgálni azzal a céllal, hogy lehetséges megoldási javaslatokat fogalmazzunk meg a munkavállalási esélyeiknek erősítésére, és ehhez kapcsolódva az életminőségük növelésére.

1. „Befogadás és életminőség" - Megváltozott munkaképességű munkavállalók tartós foglalkoztatása és életminősége (lásd zárótanulmány 1. fejezet)

2. „Piacképesség és életminőség" - A pályakezdő munkanélküliek életminőségének és piacképességének növelése önkéntesség-tudat fejlesztése révén (lásd zárótanulmány 2. fejezet)

Kutatásunkkal lehetséges megelőzési stratégiákat is felmutatunk a fentiekben említett két csoport számára: (1) a megváltozott munkaképességű munkavállalók alternatív formákban való foglalkoztatása és megtartása; valamint (2) a megnövekedett számú frissdiplomás munkanélküliek aktív foglalkoztatása és piacképességük növelése az egyetem és első munkahely közötti átmeneti időszakban az önkéntesség révén.

Kutatói csapat

Kutatásvezető: Bakacsi Gyula	
„Befogadás és életminőség"kutatási terület	„Piacképesség és életminőség" kutatási terület
Csillag Sára, kutatás koordinátor, egyetemi tanársegéd, BCE Szervezeti Magatartás Tanszék	Toarniczky Andrea, kutatás koordinátor, egyetemi tanársegéd, BCE Szervezeti Magatartás Tanszék
Szilas Roland, egyetemi tanársegéd, BCE Szervezeti Magatartás Tanszék	Szűcs Nóra, COVA, non-profit szféra kutató-tanácsadó
Dr. Szentkirályi András, egyetemi tanársegéd, SOTE Magatartástudományi Intézet	Szőts-Kováts Klaudia, egyetemi tanársegéd, BCE Szervezeti Magatartás Tanszék
Hóbor Katinka, MSc hallgató	Dobay Andrea, BCE MSc hallgató
	Őzse Adrienn, BCE BSc hallgató

VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓ

„Befogadás és életminőség” - Megváltozott munkaképességű munkavállalók tartós foglalkoztatása és életminősége

Magyarországon a legutóbbi, 2001-es felmérés számadatai alapján összesen 577 ezer megváltozott munkaképességű személy él (a teljes népesség 5,7%-a), melyből csupán kevesebb, mint 9%-ük foglalkoztatott (51 ezer fő). Gazdasági szempontból izgalmas Pulay (2009) becslése, amely alapján jelenleg a magyar államháztartás a GDP közel 3%-át rokkantsági nyugdíjak és egészségkárosodási járadékok finanszírozására fordítja. Ez a helyzet nemcsak a társadalom számára, de az egyén szintjén is rendkívül súlyos probléma: kutatások alapján az egyén életminősége, jól-léte szempontjából kritikus fontosságú a munka, illetve a munkavégzésre alapulva az anyagi és nem anyagi szükségletek kielégítése. Kutatásunknak az volt a célja, hogy pontosabb képet kapunk a munkaerő-piaci integrációban, a rehabilitációban résztvevők különböző csoportjainak jellemzőiről, és lehetséges munkaerő-piaci illesztéséről. A következőkben a kvalitatív és kvantitatív adatokra egyaránt építkező kutatásunk néhány (a megváltozott munkaképességű munkavállalókra és vállalatokra vonatkozó) eredményét emeljük ki.

A késő-középkorú megváltozott munkaképességű munkavállalók élethelyzete

A Napraforgónál végzett kutatásunk során a legtöbb munkavállaló az 50-es éveiben járó, általában több betegségtől is szenvedő megváltozott munkaképességű egyén volt. A szocializmus idejében végzettséget szerzett és szocializálódott munkavállalók életük során már többszörös megküzdöttek a munkahely elveszítésének megpróbáltatásaival. Úgy találtuk, hogy egészségük, munkaképességük alakulása természetesen nem tekinthető függetlennek ezektől a folyamatoktól. Az általunk megismert élettörténetekben tehát kölcsönös egymásra hatását figyelhettük meg a munkavégzési lehetőségeknek és az egészségi állapot változásának.

A vizsgált megváltozott munkaképességű munkavállalók között figyelemreméltó túlsúlyban vannak a női munkavállalók. A munka világába vezető útjukat újra megtalálni kívánó hölgyek közül jelentős számban találunk olyanokat, akik úgy érzik, hogy az ő kezükben van a családjuk sorsa, esetleg új családot alapítottak. Az ő lélekjelenlétüknek és életerejüknek köszönhető gyakran egész családok talpon maradása és nem ritka, hogy gyermekeik és unokáik egzisztenciáját is ők biztosítják.

Családi és élettörténetek mintázatai

A megváltozott munkaképességű munkavállalók rehabilitációs lehetőségeit valójában csak személyes élettörténeteik ismeretében tudjuk megérteni, sőt az egyéni élettörténetek mögött kiemelkedően fontos a családi történetek mintázata. A munkavállalással és egészséggel kapcsolatos történetek és döntések jellemzően nem egyéni, hanem családi történetek, családi összefogások és családi széthullások történetei. Egy munkahely elveszítésével vagy egy megbetegedéssel jellemzően nem egyedül kell megküzdenie egy embernek, hanem egy teljes családi rendszertől kíván rugalmas alkalmazkodást, elfogadást vagy megküzdést.

Kiemelkedő fontosságúak továbbá az egyéni élettörténeteknek azok az aspektusai is amelynek során a megváltozott munkaképességű munkavállalók sajátos, személyes értelmezést adnak eddigi fontos életeseményeiknek és a velük való megküzdéseiknek, erőfeszítéseiknek. A munkavállalással kapcsolatos nehéz élethelyzetekben tanúsított magatartásuk, helytállásuk vagy kudarcuk alapján a munkavállalással kapcsolatos egyéni identitás tudatot alakítanak ki magukban, melyek közül a legpozitívabb eredményekkel azokban az esetekben találkozhatunk, amikor az érintett munkavállaló önbizalmat erősítő sikerként élte meg a korábbi évtizedek eseményeit, mint egy kiváló túlélőként azonosítva önmagát.

Identitásváltozás

A megváltozott munkaképességű munkavállalók identitásának megváltozására ugyanakkor mindenképp sor kerül, hiszen a munkaképesség csökkenéssel való szembenézés eredményeként mindenképen változik identitásuk is. Mindezt az identitásváltozást egyszerre befolyásolja a saját önértékelés változása és a környezet attitűdjei által gyakorolt hatás.

Kutatásunk során úgy találtuk, hogy a vezetői elvárások teljesítmény szempontjából nagyon hasonlóak azokhoz az elvárásokhoz, amelyeket a vezetők a teljesen egészséges munkavállalókkal szemben támasztanak, ugyanakkor gyakran számolnak be arról a munkavállalók, hogy vezetőik és munkatársaik részéről mégis éreznek egyfajta lekezelő attitűdöt, valamiféle nehezen leírható megkülönböztetést.

Mindennek hatására kialakul az önértelmezésnek egy „ők és mi” struktúrája, mely egyfajta önvédelemként is felfogható, ugyanakkor erőteljese méltánytalanság érzéssel jár együtt és az önbecsülését folyamatosan erodáló tényezőként van jelen. Érdekes módon azokban a szervezetekben ahol alapvetően egyedüliként dolgozik egy megváltozott munkaképességű munkavállaló az identitásváltozásnak ezt az irányát nem tudtuk azonosítani. Úgy találtuk, hogy a Munkacsoport módszer alkalmazásakor a megváltozott munkaképességű munkavállalók bizonyos

esetekben éppen attól szenvednek, hogy csoportos jelenlétükből kifolyólag az egyes személyekhez kötődő negatív attitűdök, tapasztalatok átragadnak minden megváltozott munkaképességű munkavállalóra és általános negatív attitűddé válnak velük szemben.

Testi-lelki egészség és munkaképesség

A különböző test-lelki megbetegedések és a munkaképesség kapcsolata rendkívül összetett problémakör és számos szempontból csak egyedileg, az egyes ember élettörténetében és családi kapcsolataiban értelmezhető. Előfordulhat olyan helyzet, hogy az egyes testi betegségek megjelenése, felgyülemlése egyáltalán nem tudatosul az esetleges munkaképesség csökkenés. Gyakran csak a munkahely elvesztéséből fakadó egzisztenciális bizonytalanság készteti arra a munkavállalókat, hogy speciális munkavállalási feltételeket kérjenek és igyekezzenek maximálisan kihasználni az egészségügy állapotukhoz köthető szociális előnyöket.

Kutatásunk eredményei alapján arra következtethetünk, hogy a legtöbb munkavállaló önmaga sincs egészében tisztában azzal, hogyan befolyásolja munkavégzését betegsége. Elsősorban a fizikai korlátaikkal kapcsolatban tudnak és hajlandóak nyilatkozni, ugyanakkor a mentális vagy pszichés jellegű munkaképesség csökkenésről kínosnak érzik, hogy beszéljenek, ráadásul valószínűsíthető, hogy ismereteik szintje sincsen arányban az ebből fakadó nehézségeikkel. Az egészségi állapot gyakori változása a munkavállalók számára és a munkaadók számára is jelentős teher és alapjaiban megnehezíti a kiszámítható munkavállalást. Kutatásunk alapján ugyanakkor úgy tűnik, hogy a témáról való nyílt beszélgetés lehetőségét sem a munkáltató, sem a munkavállaló nem keresi.

A munkaképesség fejlődésével kapcsolatban az egyik legfontosabb momentumként azt emelhetjük ki, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállalók elhiszik-e, hogy érdemes tenniük, érdemes befektetniük a saját egészségükbe. Ez alatt azt a meggyőződést értjük tehát, amely szerint értelmesnek találják az egyéni erőfeszítéseket, akár pénzügyi áldozatokat is (például új szemüveg csináltatása), és bíznak abban, hogy ezek a jövőre nézve pozitív hatással lesznek rájuk.

A munkavállalás mozgatórugói és a rehabilitációs folyamat

A megváltozott munkaképességű munkavállalók motivációit tekintve három tényezőt emelhetünk ki, amelye a munka világába való visszatérés irányába mutatnak. Ezek az egzisztenciális, megélhetési nehézségek, az elszigeteltség vagy magányosság illetve a haszontalanság érzet okozta frusztráltság.

Az általunk megkérdezett munkavállalók jelentős része került egzisztenciálisan teljesen tarthatatlan helyzetbe többnyire a rokkantnyugdíj ellátotti körből való kikerülés és az eladósodottság miatt. Az ő esetükben elsősorban ez motiválta a munkakeresést, ugyanakkor ez a kényszerhelyzet egyáltalán nem hordozta magában a rehabilitációs helyzet megoldását.

A rehabilitációs folyamat szempontjából a legkritikusabb szakasznak a munkaképesség csökkenésének elfogadása bizonyult. A megváltozott élethelyzetben alapvető jelentőségű, hogy a munkavállaló képes-e rá, hogy olyan munkát vállaljon, amelynek képzettségi igénye messze alul marad az általa megszerzett iskolázottságnak, munkatapasztalatnak, de legalább megakadályozza további testi és lelki leépülését. A megváltozott munkaképességűvé válás talán egyik legfontosabb fázisa, hogy a munkavállalónak meg kell emésztenie, hogy ideiglenesen vagy véglegesen nem lesz képes azokat a munkafeladatokat elvégezni, amelyek korábban egyáltalán nem jelentettek problémát számára.

Központi jelentőségűnek mutatkozik annak elfogadása és megértése, hogy hiába vagyok más, mint az emberek többsége, hiába megváltozott a munkaképességem, ettől független teljes értékű ember vagyok. Az újrakezdés szempontjából rendkívül előnyös, ha a munkavállaló stabil önbecsüléssel és önfegyelemmel és kitartással rendelkezik, szükség esetén képes akaratát nagyobb energiák mozgósítására irányítani. Ugyanakkor a legtöbb munkavállaló ebben az élethelyzetben rászorul a körülötte lévők támogatására. Első helyen a családot kell említenünk, akik a legnagyobb támogatást tudják nyújtani ezekben az élethelyzetekben. Különösen kritikus, ha az egészségkárosodás együtt jár valamelyik családtag elvesztésével (például egyik interjúalanyunk autóbalesete, amelyben kisfia életét vesztette, ő pedig tolószékbe került) vagy más családi töréssel (pl. párkapcsolat felbomlása, gyerekekkel való összeveszés).

A megváltozott munkaképességű munkavállalók munkavégzésének pozitív és negatív hatásai

A munkavállalás pozitív hatásai elsősorban azon keresztül érvényesülnek, hogy a munkavállalók nem foglalkoznak annyit a betegségükkel. Fogalmazhatunk úgy is, hogy a munkavégzés eltereli gondolataikat a betegségükről, amit a munkavállalók jelentős pozitívumként élnek meg még abban az esetben is, ha bizonyos tüneteik objektív értelemben nem változnak. A munka nélkül lévő megváltozott munkaképességű munkavállalók egy jelentős részének életét a háztartási munka teszi ki. Ehhez képest a munkavállalás jelentős előrelépést jelenthet, hiszen itt a munkának sokkal látványosabb eredménye, hatása van. A munkában értelmes tevékenységet találhatnak, értelmesebben tudják kitölteni a napjaikat

A munkavállalásból következő legjelentősebb és leggyakrabban említett pozitívumot a munkatársi kapcsolatok jelentik. Elsősorban a női munkavállalók részéről tapasztalhattuk meg azt, hogy a jó emberi-munkatársi kapcsolatok adták számukra a legtöbbet. A pozitív töltetű munkatársi kapcsolatokban kiemelhetjük a humor és viccelődés lehetőségét, amely jellegzetesen társas tevékenység és különösen alkalmas a nehéz élethelyzetek és megpróbáltatások feldolgozására. Ebből a szempontból rendkívül jótékony a munkavégzés nyújtotta társas környezetbe való visszakerülés és éles kontrasztként jelennek meg azok az időszakok, amelyeket erőteljes elszigetelődésként éltek meg az interjúalanyaink.

A munkavégzés negatív hatásaival kapcsolatban összességében kijelenthető, hogy közvetlenül a munkavégzésből a legritkábban származnak negatív következmények a megváltozott munkaképességű munkavállalók számára. Ugyanakkor a munkahelyek bizonytalansága, az alkalmazással kapcsolatos egyes igazságtalanságok, a vezetői és munkatársi hozzáállások következtében sajnos gyakoriak a sérülések és negatív hatások. Ezek a hatások ugyanakkor elsősorban lelki és mentális jellegűek, arról a legritkább esetben számolnak be a munkavállalók, hogy fiziológia értelemben az állapotuk a munkavégzés miatt romlott volna.

A munkavállalók kiszolgáltatottsága elsősorban a munkahelyek bizonytalanságából és tervezhetetlenségéből adódik illetve abból a gyakori élethelyzetből, amelyben a rendszeres havi jövedelemre az alapvető egzisztenciális szükségletek kielégítése szempontjából is szükség van. A megtakarítások hiánya és az eladósodottság természetesen jelentősen növeli a munkavállalók kiszolgáltatottságát. Sajnos a gazdasági válság hatására a megváltozott munkaképességű munkavállalók lehetőségei még jobban beszűkültek és fokozódott munkavállalásuk bizonytalansága és kiszámíthatatlansága. A megváltozott munkaképességű munkavállalók esetében a saját értékességükbe vetett hit megingása miatt kiemelkedő jelentősége van a munkahely biztonságának, elbocsátásuk olyan súlyos lelki következményekkel járhat, melynek következtében gyakran még a foglalkoztatást megelőző időszaknál is rosszabb testi-lelki állapotba kerülnek.

A vezetők vagy munkatársak részéről igazságtalan bánásmód elszenvedése a megváltozott munkaképességű munkavállalók esetében gyakran jár együtt a testi-lelki egészség romlásával, talán azért mert az átlagnál nagyobb érzékenységet mutatnak ebbe az irányba. Úgy találtuk, hogy a közvetlen összehasonlítások során a munkavállalók talán érzékenyebben reagálnak arra, ha egy megváltozott munkaképességű munkavállaló bizonyul jobbnak náluk. Ebből kifolyólag bizonyos munkavállalók rendkívül érzékenyek, irigységet mutathatnak és ez a támogató munkatársi kapcsolatok sérüléséhez, ellenségeskedéshez, rivalizáláshoz vezethet.

A testi egészség közvetlen sérülésével és az egészségi állapot romlásával ugyan közvetlenül nem hozhatóak összefüggésbe, ugyanakkor a munkavállalók néhány esetben beszámoltak olyan munkakörülményekről, például a munka végzés helyének fizikai kialakításáról vagy egyes számítógépes rendszerek felépítéséről, amelyek szub-optimálisan illeszkedtek az ő munkavégzési képességeihez illetve lehetőségeihez és így túlterhelik őket.

A munkaképesség változás elfogadása és egy kisebb komplexitású munka elvállalása kritikus a testi-lelki egészség megőrzése szempontjából. A munkaképesség és kompetenciák fejlődése esetén ugyanakkor ez gyakran nem jelent hosszú távú megoldást, a munkavállaló belső szükségletei nagyobb kihívást jelentő munkát kívánnak, ugyanakkor a munkahelyen belüli előrelépés lehetőségei rendkívül korlátozottak.

A megváltozott munkavállalók alkalmazásához kapcsolódó előnyöket, és potenciális nehézségek

A kutatás vállalti oldalra irányuló része visszaigazolta a megváltozott munkavállalók alkalmazásához kapcsolódó előnyöket, és potenciális nehézségeket. A vállalatok értékes, hozzáadott értéket termelő munkaerőnek tartják a náluk dolgozó megváltozott munkaképességűeket, akik sok esetben költségkímélő megoldást jelentenek, bizonyos munkakörökben (például monotonitás-tűrésük miatt) relatív versenyelőnnyel is bírnak, jellemző rájuk a munka megbecsülése, a hűség, a lojalitás.

Erre épülve kutatás alapján kirajzolódni látszanak olyan jellemző munkavégzési rendszerek, feladatkörök, amelyekben bizonyos sajátossággal bíró megváltozott munkaképességű munkavállalók nemcsak, hogy versenyképesek, hanem adott esetben még versenyelőnnyel is bírhatnak.

Egyik ilyen területként azonosíthatóak a kooperatív kiscsoportra épülő munkavégzési formák, ahol (1) a megbízható minőség prioritást élvez a gyorsasággal szemben; (2) az egyes részfeladatok egymásra épülnek, ezért csoportnormának van értelme, nem pedig egyéni normáknak; (3) nincs túlzott betanítási igény, azaz a csoporttagok képesek egymást rugalmasan helyettesíteni.

A másik jellemző területnek azonosítható a tele-marketing és a vevőszolgálat olyan területei, ahol (1) a minőségi szolgáltatás és vevőkezelés számít; illetve (2) az alkalmazkodó készség, a türelem és az empátiás készség nagy előnyt jelenthet, (3) kevéssé jellemző az időnyomás. Itt azonban egyértelmű, hogy azok a munkakörök, amelyeket kemény teljesítménynormák, jelentős érzelmi munkavégzés, és magas stressz-szint jellemez, nem lesznek alkalmasak számukra.

Ehhez kapcsolódva a kutatás alapján tovább árnyalódtak a munkavállalók különböző csoportjainak (rakéták, még egy esély, társasági lények, visszatérők) eltérő jellemzői. Saját (nem reprezentatív) mintánkban maximum a résztvevők 25-30%-a olyan munkavállaló, aki – amennyiben bekerül a szervezetbe – ténylegesen versenyképesen el tudja látni a feladatát. Ezek döntően a „rakéta", illetve „még egy esély" csoportba sorolhatók**.**

Ezekbe a csoportokba sorolható ténylegesen arra van szüksége, hogy a kezdeti szakaszban komplex támogatást kapjanak (illetve a befogadó szervezet is kapjon szakértő segítséget): valaki segítsen nekik bejutni a szervezetbe (áttörve az előítéletek falát), illetve támogassa a szervezeten belüli beilleszkedést. Ez is nehéz és komplex feladat (amelyben leginkább a NapraForgóhoz hasonló közvetítő, támogató szervezetek tudnak segíteni). Több – ebbe a csoportba tartozó interjúalanyunk – számolt be elhelyezkedési nehézségeiről: arról, hogy hiába rendelkeztek akár felsőfokú végzettséggel, nem tudtak bekerülni a szervezetekbe, vagy azokban kihasználták őket.

Azonban a másik két (ezeknél népesebb) csoportba tartozók még az esetleges „relatív versenyelőnyük" (pl. a monotonitás-tűrés, vagy a lojalitás) mellett sem tudnak versenyezni, törvényszerűen lesznek olyan napok, órák, olyan feladatok, amikor és amelyekben (nem előre kalkulálható, nem kiszámítható módon) nem tudnak 100%-os teljesítményt nyújtani, és az egészségesekkel versenyezni. Azaz a vállalatok vagy érték-alapon elköteleződnek ezen munkavállalók foglalkoztatása mellett (lemondva a maximális versenyképesség „mítoszáról"), vagy a legkisebb gazdasági kényszer hatására is kiteszik őket (mint ahogy ez történt is 2010 folyamán sok vállalatban). Vagy – addig tartják csak meg őket, amíg a megemelkedett rehabilitációs járulék ezt kifizetődővé teszi, azaz megtérül számukra. A nagy kérdés az, hogy a versenyalapon szerveződő gazdaságban ezeknek az embereknek hol lehet a helyük?

VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓ

„Piacképesség és életminőség” - A pályakezdő munkanélküliek életminőségének és piacképességének növelése önkéntesség-tudat fejlesztése révén

Az elmúlt években megkétszereződött a regisztrált pályakezdő munkanélküliek száma, amelyért azonban nem csak a gazdasági válság tehető felelőssé. Korábbi kutatások szerint a frissdiplomásoknak alacsony az önismerete, kevés munkatapasztalattal rendelkeznek, s egyre gyakoribb a körükben az ún. kapunyitási pánik, amikor is az élményekkel teli egyetemi évek után nem mernek kilépni a munka világába, s elkezdeni felnőttéletüket (Szvetelszky, 2003). A szakirodalmi összefoglalás, valamint a nemzetközi benchmark adatok és legjobb gyakorlatok alapján kutatásunk kiindulási alapfeltevése az volt, hogy az önkéntes munka hozzájárulhat ezen problémák csökkentéséhez, és ezáltal növeli a pályakezdők munkaerőpiaci vonzerejét, és így közvetetten csökkenti körükben a munkanélküliséget.

Ugyanakkor a benchmark adatok alapján látható, hogy nemzetközi összehasonlításban a magyar fiatalok körében a legalacsonyabb az önkéntes tevékenységet végzők száma. Ennek egyik oka lehet, hogy a fiatalok nincsenek tisztában az önkéntesség munkaerőpiaci elhelyezkedésükre gyakorolt pozitív hatásairól, továbbá a magyar önkénteseket foglalkoztató szervezetek is nehezen találják meg a fiatalok elérését leghatékonyabban szolgáló kommunikációs csatornákat, valamint kevéssé tudják elkötelezni őket hosszútávon ezen tevékenység mellett.

A feltárt gyakorlati problémákra nem találtunk választ a nemzetközi és magyar szakirodalomban, mert a legtöbb kutatás az önkéntesek motivációinak feltárásával foglalkozott, és arról viszonylag keveset árult el, hogy az önkéntesség hogyan támogatja az önkéntesek fejlődését és munkaerőpiaci elhelyezkedését.

A kutatás célja

Következésképpen kutatásunk célja feltárni, hogy az önkéntesség mely területeken fejleszti a fiatalok alkalmazhatóságát, és milyen döntési folyamatokon mennek keresztül az pályakezdők – végzős egyetemisták és frissdiplomás munkanélküliek -, míg elhatározzák, hogy önkéntes tevékenységet vállalnak és elköteleződnek mellette. Ezen válaszok

ismeretében láthatóvá válik, hogy a fiataloknak milyen információkra van szükségük, és milyen kommunikációval lehet megszólítani őket.

Ezen a célok az eléréséhez először is pontosan kell látnunk, hogy hogyan válnak a fiatalok vonzóbbá a munkaerő-piacon az önkéntesség által. Ennek mentén fogalmaztuk meg két fő kutatási kérdésünket:

1. Milyen támogató és akadályozó tényezői vannak annak, hogy valaki önkéntes munkát végezzen?
2. Hogyan válik vonzóvá a munkaerőpiacon a pályakezdő?

Kutatási megközelítésünk alapvetően funkcionalista, az a hangsúlyozottan fontos számunkra, hogy a kutatás révén minél közvetlenebbül segítsük a pályakezdőket és az önkéntes szervezeteket, hogy az önkéntesség eszközeivel javítsák a munkavállalási esélyeiket.

Módszertan

Kutatási kérdéseink megválaszolásának érdekében első lépésben próbainterjúkat készítettünk, amelyeknek célja az volt, hogy kiderítsük a pályakezdőknek releváns kérdéseket, s ezekre kérdezzünk rá a fókuszcsoportos beszélgetések során. Az előinterjúk kielemzése után összeállítottuk a fókuszcsoport - kérdéseket, melyeket két próba-fókuszcsoport keretében teszteltünk a Budapest Corvinus Egyetemen. Erre két ok miatt volt szükség: visszaigazolást szerettünk volna kapni, hogy az elemzésünk valóban helyes, s a téma szempontjából releváns kérdéseket vizsgáljuk, valamint a fókuszcsoport teljesen más adatgyűjtési közeg, másképp reagálnak rá a kutatási alanyok, mint egy egyéni interjúra. A próba-fókuszcsoportok alapján véglegesítettük a fókuszcsoportok forgatókönyvét, s eldőlt, hogy homogén fókuszcsoportokat szervezünk. Összesen 14 fókuszcsoportos interjút készítettünk átlagosan 3-4 résztvevővel. 7 fókuszcsoport született Budapesten, 4 Pécsett és 3 Miskolcon, s résztvevőink az ország szinte minden pontját képviselték véleményükkel születési helyüknek és tanulmányaiknak köszönhetően. A pályakezdők és végzősök mellett fontos információakt kaptunk a kutatási kérdésekről szervezett world café-n is, ahova a témában érintett minden érdekelt képviselőjét meghívtuk egy kellemes kávéházi beszélgetésbe. Így a world café-n 5-5 képviselője reprezentálta az önkénteseket foglalkoztató szervezeteket, a karrier- és munkaügyi központokat, továbbá a fiatalokat, ezen kívül, mi, kutatók is résztvevőként szerepeltünk az elemzésen, hogy így be tudjuk csatornázni a kutatás eredményeit is a beszélgetésbe. A world café vezetésére pedig a

módszer egyik vezetőjét kértük fel (a world café részletes bemutatására egy külön fejezetben térünk ki). A world café szervezésével az volt a célunk, hogy „megmérettessük” a kutatási eredményeink relevánsságát, másrészt, hogy kutatási célunknak megfelelően előmozdítsuk a téma érintettjei közötti párbeszédet.

Kutatási eredmények

Első kutatási kérdésünk megválaszolását megelőzte az önkéntességre vonatkozó hiedelmek feltárása: milyen előfeltevések élnek a pályakezdőkben az önkéntesség előnyeivel és hátrányaival kapcsolatban, mert ennek függvényében a feléjük való kommunikációban törekedni kell a hátrányok lebontására, mert ezek gátat jelenthetnek az önkéntes munkavégzésben, valamint az előnyöket tovább lehet hangsúlyozni. Az egyik leghangsúlyosabb hiedelem a megkérdezettek körében az önkéntességre vonatkozóan az *össztársadalmi negatív megítélése az önkéntességnek*, amelynek hatásait sokszor közvetlen környezetükben is megtapasztalják, a család, baráti kör és egyetemi társaik részéről. Ehhez részben kapcsolódik, és kutatásunk alapján a legerősebb korlátot a *pénzhiány* jelenti, amit a leendő önkéntesnek meg kell oldania. További gátat jelenthet az az önkorlátozó gátlás is, hogy *van-e, lehet-e személyes hasznuk az önkéntességből, és ha igen, ez vállalható-e számukra*. Az önkéntesség előnyeire vonatkozó hiedelmeket a konkrét tapasztalatok megerősítik és kibővítik, így azokat majd a második kutatási kérdésünkre kapott válaszok során részletezzük. Azt a kérdést, hogy miért kezdi el az önkénteskedést az egyetemista, a szakirodalomtól eltérően, nem a motivációk tükrében vizsgáltuk, hanem folyamatszemléletet érvényesítve. Azt kerestük meg, hogy hogyan kezdi el, majd köteleződik el az önkéntes tevékenység mellett az egyén. Kutatásunk alapján megállapítottuk, hogy a pályakezdőket négy csoportba sorolhatjuk aszerint, hogy mennyire volt *aktív szerepük az önkénteskedés elkezdésében* (tudatos önkénteskedők, szervezeti megkeresésre jelentkezők, modellkövetők és önkéntességbe szocializálódók). Ugyanakkor az önkéntesség elkezdésén sokan el sem gondolkodnak, mert vagy *nem is tudnak erről a világról, vagy nem tudnak kiigazodni a sok lehetőség között*. Az önkénteskedés elkezdésének két keretfeltételét sikerült azonosítanunk: (1) *környezet támogató szerepe* – közvetlen (anyagi és idő dimenziókban), és társadalmi; valamint (2) *az egyén ismeretei és készségei* – rendelkezik-e az önkéntesség elkezdéséhez szükséges kvalitásokkal (nyitottság, szociális érzékenység, kezdeményezőkészség) és ismeretek (milyen szervezetben, hogyan tud tevékenykedni). Az önkénteskedés elkezdése sajnos nem egyenlő a mellette való elköteleződéssel. Itt megállapítottuk, hogy a *folytatás*

döntése nagyrészben *az egyén kezében van*, aki a következő szempontokat mérlegeli általában: hasznosnak gondolja-e az elvégzett önkéntes tevékenységet, valós segítségnek észleli-e azt, és mennyire érzi hasznosnak a maga számára. Ebben az esetben is fontos a támogató környezet ahhoz, hogy az egyén azonosuljon az önkéntes közösséggel, de ez ne forduljon át „túlazonosulásba", amikor az önkénteskedés már az aktív álláskeresés rovására megy.

A második kutatási kérdésre válaszként, kutatásunk alapján elmondható, hogy az önkéntes munkavégzés során az egyéneknek lehetőségük nyílt arra, hogy *készségeiket fejlesszék*, valamint mélyebb változást – *személyiségfejlődés*t – is megtapasztaljanak. Fejlesztett készségeik három nagy csoportba sorolhatóak specifikusságuk szintje alapján: (1) munkaadók számára vonzó készségek, mint például az együttműködés, kommunikációs készség, kezdeményező készség, és alkalmazkodó készség; (2) munkavégzés során hasznos készségek, mint például a hatékony időmenedzsment, szervezőkészség, valamint a vezetői készségek gyakorlása és fejlesztése, valamint (3) szakmaspecifikus ismeretek. Kutatásunk szakirodalmi szempontból is újdonságtartalommal bíró egyik eredményét az interjúalanyok által megtapasztalt *személyiségfejlődés* jelenti. A folyamat természete szerint megkülönböztettük a *gyengeségek vagy saját negatív tapasztalatok átalakítására* irányuló folyamatot, valamint a *kívánatos személyiségjellemzőkkel való kísérletezést*. Mindkét esetben megtapasztalható a pozitív fejlődési folyamat, és ennek egyik következménye lehet, hogy megerősödik az egyén önbizalma, önismerete és ezáltal is nő a vonzereje a munkaerőpiacon. Ugyanakkor a személyiségfejlődés nem minden esetben következik be. Kutatásunk során feltártunk olyan eseteket is, amikor az egyének az *önvédelmet* választották, és nem a fejlődést. Ennek mentén a *személyiségfejlődés megvalósításának két peremfeltétele* körvonalazható: (1) az egyén tudatossága, és változás melletti elköteleződése, valamint (2) a közvetlen környezet (család, barátok, tanárok) és önkénteseket foglalkoztató szervezetek megerősítő, pozitív visszajelzése. A készségek és személyiség fejlődésével együtt, az egyén magatartásában is jelentős változások észlelhetőek, és ennek egyik fontos aspektusa az álláskereséshez való hozzáállás változása. A megkérdezettek beszámoltak arról, hogy nincs bennük az a félelem, hogy majd el tudnak-e elhelyezkedni, ebből következtethetjük, hogy sokkal magabiztosabban vágnak neki az álláskeresésnek. A résztvevők tapasztalata alapján az egyre általánosabbá váló frissdiplomás munkanélküliség elviselésében is támogatást nyújt az önkéntes aktivitás: segít, hogy közösségben érezzék magukat, értelmes tevékenységgel teljen az álláskeresés időszaka, új kapcsolatokat tudjanak létesíteni és másképpen nézzenek a munka világára. Mindez támogathatja az erőforrásaik

mobilizálását: az aktívabb álláskeresést. Ugyanakkor a beszámolók arra is felhívják a figyelmet, hogy segítségre szorulhatnak abban, hogy az önkéntes munka során tapasztalt sikerélményeik segítségével szembe tudjanak nézni életük kevésbé sikeres területén a rájuk váró feladatokkal és ne szorítsák háttérbe a munkakeresésüket. Továbbá az önkéntes munka több esetben hozzájárult a pályakezdők karrier-elképzeléseinek módosításához, pontosításához, akár oly módon is, hogy többen főállásban helyezkedtek el annál a szervezetnél, ahol önkénteskedtek, vagy a civil szférában kezdtek el állást keresni.

Javaslataink

Kutatási eredményeink alapján javaslatokat fogalmaztunk meg az önkénteseket foglalkoztató szervezeteknek, valamint a pályakezdőknek.

Javaslatok az önkéntes szervezetek számára:

- Fogalmazzanak meg konkrét célokat és stratégiát, mert a szakirodalom alapján állítható, hogy azon szervezetek foglalkoztatnak sikeresen magas létszámban önkénteseket, akik ezt megvalósították.
- Rugalmasan, az egyetemisták igényeihez és időbeli kereteihez igazodva minél sokrétűbb önkéntes kínálattal rendelkezzenek, és legyenek nyitottak az újabb és újabb igények felé is, amint azt a sikeres gyakorlatokat összegző nemzetközi benchmark adatok is mutatják.
- Az egyetemisták elérésében fontos szerepet tölthetnek be a karrier irodák is, amint azt a holland benchmark adatok jelzik.
- Figyelembe véve a fentiekben megfogalmazott nehézségeket, a szervezetek proaktívan igyekezzenek ezeket semlegesíteni a tudatos önkéntesek esetében, valamint hangsúlyozni az önkéntesség elhelyezkedésre gyakorolt pozitív hatásait (amelyeket a fentiekben megfogalmazott eredményeink is jól tükröznek).
- A szervezetek tiszta kommunikáció során elősegíthetik, hogy a pályakezdőknek reális elvárásaik legyenek az önkéntességgel kapcsolatban, így kisebb lenne a valóság-sokk számukra, és könnyebben elköteleződhetnek az önkéntes munkavégzés mellett. Arra is érdemes odafigyelni, hogy az önkéntes minél hamarabb elkönyvelhessen gyors, apró sikereket, amelyek megerősítik státuszában.
- Az önkéntesség előnyei mellett, annak veszélyeire is hívják fel az önkéntesek figyelmét, különösen odafigyelve a túlzott önkéntesség jeleire, hogy még időben meg tudják előzni azt, hogy ez az aktív álláskeresés rovására menjen.

- Szerepmodellek alkalmazásával igyekezzenek elérni az önkéntes jelölteket, akik hangsúlyozzák az önkéntesség munkaerőpiaci aspektusait is, egyúttal azt is szorgalmazva, hogy a társadalom jobban elfogadja az önkéntesség egyéni hasznosságát.
- Az önkéntesség során megtapasztalt élmény nagysága egyértelműen meghatározza, hogy a fiatalok folytatják-e az önkéntes munkát, vagy nem. Amikor elkezdik a munkát, egyáltalán nem számítanak arra, hogy ők is sokat fognak kapni az önkéntességtől. Arra bátorítjuk az önkénteseket foglalkoztató szervezeteket, hogy önkénteseknek szóló hirdetéseikben jobban domborítsák ki az önkéntes munkának ezt a pozitív oldalát
- Az önkénteseket toborzó szervezeteknek mindenképpen érdemes az önkéntesség specifikus előnyeit hangsúlyozni, s az elhelyezkedésre gyakorolt kedvező hatásait kiemelni, míg az önkénteseket foglalkoztató szervezeteknek inkább a közösségi élmény kialakítására szükséges jobban kiemelniük.

Javaslatok a pályakezdők számára:

- Tudatosan döntsenek az új önkéntesség mellett: fogadják el és vállalják, hogy az önkéntesség számukra is hasznos.
- Egyetemista éveik alatt kezdjenek el önkénteskedni, mert ez esetben tudják a legjobban hasznosítani annak előnyeit a későbbi álláskeresés során.
- Pályakezdő munkanélküliek esetében az önkénteskedés nem csak az álláskeresésben tud segítséget nyújtani, hanem hozzájárul az életminőség javításához is.
- Vállaljanak felelősséget az egyéni fejlődésükért, mert csak ez esetben tudják kihasználni az önkéntesség nyújtotta lehetőségeket.
- Keressék meg közvetlen környezetükben az önkéntes tevékenységet támogató személyeket, legyen az családtag, barát vagy tanár.
- Keressék meg a számukra vonzó szerepmodellt, aki támogatást nyújthat a kívánatos készségek, személyiségjellemzők gyakorlásához.
- Vállalják fel gyengeségeiket, és tekintsék azokat fejlesztendő területeknek.
- Kérjenek rendszeres visszajelzést önkéntes tevékenységükre vonatkozóan a szervezeti tagok részéről.
- Figyeljenek oda a túlzott önkénteskedés, a túlazonosulás első jeleire, és kérjenek segítséget az őket foglalkoztató szervezettől ennek megoldásában, hogy az ne vonhassa el őket az aktív álláskereséstől.
- Az önkéntes tapasztalatok megjelenítése az önéletrajzban, a felvételi beszélgetések során előnyt jelent.

További kutatási irányok

Kutatási eredményeink és javaslataink megfogalmazását követően szeretnénk megfogalmazni kutatásunk korlátait és előretekintve további kutatási irányokat is megfogalmazni.

Az egyik legfontosabb korlátot az alkalmazott kutatási módszertan jelentette: (1) a minta összeállításakor szembesültünk azzal, hogy csak azokat az egyéneket tudtuk megszólítani, akik nem zárkóztak el az önkéntesség témakörével szemben; (2) az alkalmazott adatfelvétel segítségével kevesebb módunk nyílt az értelmezésre, a megértés mélyítésére (még akkor is, ha a homogén fókuszcsoportokkal pont erre törekedtünk). További korlátot jelentett, hogy kutatásunkba nem vontuk be a munkaadókat, annak érdekében, hogy az eredményeinket ütköztethessük az elvárásaikkal.

Jelen kutatás alapján további kérdések fogalmazódtak meg bennünk, amelyek következő kutatások kiindulási pontját jelenthetik:

- Hogyan vonzhatóak be és kötelezhetőek el azon pályakezdők, akik nem vallják, nem vállalják az önkéntesség személyes hasznát? Vagyis hogyan növelhető az új önkéntesek köre Magyarországon?
- Milyen támogató és gátló tényezők léteznek az önkéntesség elkezdése és folytatása szempontjából a különböző önkéntesek esetében?
- Melyik önkéntes típus a legsikeresebb az álláskeresés szempontjából, és miért?