



Gazdálkodástudományi kar

1093 Budapest, Fővám tér 8.

<http://mgmt.uni-corvinus.hu>

☎: (+36-1) 482-5377: -5263



**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	
<u>„Befogadás és életminőség” kutatási terület</u> Csillag Sára, kutatás koordinátor, egyetemi tanársegéd, BCE Szervezeti Magatartás Tanszék Szilas Roland, egyetemi tanársegéd, BCE Szervezeti Magatartás Tanszék Dr. Szentkirályi András, egyetemi tanársegéd, SOTE Magatartástudományi Intézet Hóbor Katinka, MSc hallgató	<u>„Piacképesség és életminőség” kutatási terület</u> Toarniczky Andrea, kutatás koordinátor, egyetemi tanársegéd, BCE Szervezeti Magatartás Tanszék Szűcs Nóra, COVA, non-profit szféra kutató-tanácsadó Szóts-Kováts Klaudia, egyetemi tanársegéd, BCE Szervezeti Magatartás Tanszék 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 elvesztésének 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 útvonalat 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 elvesztésével 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 mindenképpen 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 egyedülként 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, felgyülemzése 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 mozgórugói 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 önfegyelmel és kitartással rendelkezik, szükség esetén képes akarátát 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 tünetek 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 időszagnál 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-optimalisan 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 vállalati 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 versenyelőnyvel 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 versenyelőnyvel 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) kevésbé 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 elkezdni 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 kevésbé 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 kielemezése után összeállítottuk a fókuszcsoport - kérdéseket, melyeket két próba-fókuszcsoport keretében teszteltünk a Budapest Corvinus Egyetemen. Erre két ok miatt volt szükség: visszaigazolást szeretnénk 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 eldölt, hogy homogén fókuszcsoportokat szervezünk. Összesen 14 fókuszcsoportos interjú készítettünk átlagosan 3-4 résztvevővel. 7 fókuszcsoport született Budapesten, 4 Pécsen és 3 Miskolcon, s résztvevőink az ország szinte minden pontját képviselték véleményükkel születési helyüknek és tanulmányaiknak köszönhetően. A pályakezdők és végzősök mellett fontos információkat 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 relevánságát, 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 kérdéseinkre kapott válaszok során részletezzük. Azt a kérdést, hogy miért kezdi el az önkénteskedést az egyetemista, a szakirodalomtól eltérően, nem a motivációk tükrében vizsgáltuk, hanem folyamatszémleletet 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, kezdeményező-készség) és ismeretek (milyen szervezetben, hogyan tud tevékenykedni). Az önkénteskedés elkezdése sajnos nem egyenlő a mellette való elköteleződéssel. Itt megállapítottuk, hogy a *folytatás*

döntése nagyrészen *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 álláskereső 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 – *személyiségfejlődést* – 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 észlelhetők, és ennek egyik fontos aspektusa az álláskeresőkhöz való hozzáállás változása. A megkérdezettek beszámoltak arról, hogy nincs bennük az a félelem, hogy majd el tudnak-e helyezkedni, ebből következtethetjük, hogy sokkal magabiztosabban vágnak neki az álláskeresőnek. 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 álláskereső időszak, új kapcsolatokat tudjanak létesíteni és másképpen nézzenek a munka világára. Mindez támogathatja az erőforrásaik

mobilizálását: az aktívabb álláskeresőt. 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 pályakezdekők 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 pályakezdekőknek.

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 pályakezdekőknek 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 álláskereső 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 hirdeteikben 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 előretételezve 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?