

# Észak-alföldi ifjúsági szervezetek küldetéstudata



Murányi István

Debrecen, 2006.



Murányi István

# ÉSZAK-ALFÖLDI IFJÚSÁGI SZERVEZETEK KÜLDETÉSTUDATA

---



Debrecen  
2006

A kötet a Nemzeti Civil Alapprogram Civil Szolgáltató, Fejlesztő és Információs Kollégiuma által kiírt, NCA-CIV –04- kóddal jelzett felhívása alapján a Hajdúsági Hallgatói Önkormányzatok Kulturális Egyesülete által elnyert „Civil esélyek Hajdú-Bihar Megyében” pályázat támogatása alapján készült. A kötet első tanulmányának (Szerepi Anna: A civil társadalom: elmélet és/vagy valóság?) megírását az Alapítvány a Magyar Felsőoktatásért és Kutatásért támogatta.

A kutatás és a kiadvány elkészítésében segítségünkre voltak:  
A Debreceni Egyetem szociológia szakos hallgatói, Tóth Gabriella,  
Papp Anita, Mócsán Tiborné, Hamvas László.



Kiadja: Hajdúsági Hallgatói Önkormányzatok Kulturális Egyesülete

Grafika és tördelés: Szanics Viktor

Nyomdai kivitelezés: Hajdú 2000 Kft.

Debrecen, 2006



<b>Bevezető</b> . . . . .	9
<b>I. Módszertani és minta jellemzők</b> . . . . .	10
<b>II. A szervezetek jellemzői</b> . . . . .	16
<b>III. Szerepek és feladatok a szervezetben</b> . . . . .	27
<b>IV. A szervezetek megalakulásának jellemzői</b> . . . . .	33
<b>V. A szervezeti tagság: motivációk és jellemzők</b> . . . . .	36
<b>VI. A szervezetek céljai</b> . . . . .	40
<b>VII. Kapcsolatok és képzések</b> . . . . .	46
<b>VIII. Értékek és hagyományok a szervezetekben</b> . . . . .	51
<b>IX. A szervezet munkájának értékelése</b> . . . . .	58
<b>X. Összegzés</b> . . . . .	64
<b>Hivatkozott irodalom</b> . . . . .	68
<b>Függelék</b> . . . . .	69
A kutatás mintájában szereplő szervezetek . . . . .	69
A vezetői kérdőív . . . . .	72
A tag kérdőív . . . . .	80
<b>Lábjegyzetek</b> . . . . .	84



# Bevezető

Az ifjúsággal foglalkozó civil szervezetek regionális szempontú empirikus vizsgálatának nehézségét egyrészt az jelenti, hogy a nonprofit szektor körében végzett kutatások csak ritkán utalnak regionális sajátosságokra, másrészt a nemzetközi nonprofit szervezeti osztályozás főcsoportjai nem jelölik az ifjúsági szervezeteket, így a meglévő adatbázisok ellenére nehezen bonyolítható a mintavétel (Veres-Tóth, 2005).

Az empirikus vizsgálati lehetőségek módszertani problémái mellett számolnunk kell a konceptuálizálás nehézségeivel is. A civil szervezetek definiálása nem választható el magának a civil társadalom meghatározásától. A könyvtárnyi szakirodalom értelmezésétől és elemzésétől eltekintve, csak utalunk a témakör hazai kutatójának számunkra releváns definíciójára<sup>1</sup> és az EU Gazdasági és Szociális Bizottságának megközelítésére, amely a civil társadalom négy alapelvét<sup>II</sup> fogalmazta meg (idézi: Arató, 2005).

Elismerve a civil szférára vonatkozó statisztikai adatfelvételek és kutatások sokszínűségét és eredményeit, a közelmúltban megjelent kiváló tanulmányában Sebestyén István a civil szervezetekkel kapcsolatos olyan dilemmáit foglalja össze, amelyek „a pozitív cselekvőképesség hatékonyságát erőteljesen befolyásolhatják”. A hatalmi és önkormányzati szervezetektől való függetlenség és kiszolgáltatottság, a formális legitimitás, a lokális, illetve globális szempontok preferenciájának kérdése, vagy a bürokratizmus problémája legalább olyan lényeges dilemma szinte minden civil szervezetnek, mint a politikai döntéshozatalban való részvétel mértéke, illetve a „kinek tartozik felelősséggel”, illetve a „külön vagy együtt” kérdésekre adott válaszok (Sebestyén, 2004).

A civil szervezetekkel kapcsolatos empirikus kutatások szinte mindegyike kiemeli a szektor növekedési ütemét. Több kutatási beszámoló is utal arra, hogy a rendszerváltozást követően a nonprofit szervezetek száma háromszorosára növekedett. A KSH adatok szerint 2003-ban 53.022 civil szervezet működött Magyarországon: 21.216 alapítványi, illetve 31.806 társas nonprofit szervezeti formában. A teljes és részfoglalkozású foglalkoztatottak száma 76.067, a nem főfoglalkozásúak száma 11.204 fő, míg a szervezetek bevétele 731 milliárd forint volt (Éri-Laczó, 2005). A hazai nonprofit szektor 2005 végére már 74.009 szervezetből állt, a szervezetek tevékenységével, szolgáltatásaival kapcsolatban állók – egyesületenként húsz, alapítványonként átlagosan ötven fővel számolva – száma legalább másfél millióra becsülhető (Kákai, 2005). A nonprofit szervezetek területi megoszlását szintén több tanulmány elemzi, utalva a regionális és nagyvárosi koncentrációra: a bejegyzett civil szervezetek egynegyede (25 százalék) a fővárosban, a több, mint 70.000 nonprofit szervezet egyharmada (33 százalék) a közép-magyarországi régióban működik (Veres-Tóth, 2005).

Az Észak-alföldi régió demográfiai, munkaerőpiaci és gazdasági jellemzőinek rövid össze-

foglalóját egy közelmúltban megjelent helyzetelemzésben olvashatjuk (Kollár et.al. 2005). Az ország második legnagyobb területű és népességű tervezési- statisztikai régiójában - az 1999-es KSH adatok szerint – a Magyarországon bejegyzett civil szervezetek közel 12 százaléka található. Az ifjúsági szervezetek működése és munkája szempontjából meghatározó szerepet tölt be a 2000-ben létrejött Észak-alföldi Regionális Ifjúsági Szolgáltató Iroda és az Észak-alföldi Regionális Ifjúsági Tanács: „Az iroda 5 év alatt közel 1300 ifjúsági célú, illetve ifjúsági egyesülettel és alapítvánnyal került kapcsolatba. Közel 120 ifjúsági szervezet és kezdeményezés létrejöttében vállalt ösztönző szerepet, mindemellett állandó feladatának tekinti az ifjúsági referensek szakmai képzését, a települési ifjúsági munka fejlesztését, az ifjúsági munka szakma presztízsének növelését. Ez utóbbi célból kezdeményezte az Ifjúságbarát Települési Önkormányzat díj alapítását a forráselosztó Észak-alföldi Regionális Ifjúsági Tanácsnál, illetve számos pályázatot, mely a települési ifjúsági munka támogatására irányult. Továbbá szerepet vállalt a Regionális Ifjúsági Együttműködési Fórum létrejöttében is. Az iroda célja, hogy a legjobb gyakorlatok elsajátítására, megosztására széleskörű regionális információs csatornákat alakítson ki, és a már meglévőket továbbfejlessze.” (Kollár et.al. 2005: 29).

A regionális ifjúsági helyzetelemzés utal az Észak-alföldi Regionális Ifjúsági Szolgáltató Iroda által végzett kutatás eredményére, mely szerint a régió fiataljai a közösségi programok és szabadidős tevékenységek intézményi kereteinek megteremtését a helyi önkormányzatok mellett az ifjúsági szervezetektől várják el. A nagyobb (500 fő feletti lakosság) települések gyakorlatilag mindegyikében van Művelődési Ház, de ezek kihasználtsága nem ismert. A régióban működő 23 Ifjúsági Ház többsége nagyobb településen található és a Teleházak területi eloszlása, azaz az Internet elérési lehetőség nem illeszkedik a leginkább hátrányos helyzetű települések megoszlásához. A nonprofit szervezetek tevékenység szerinti csoportosítása azt mutatja, hogy – megyei szinten – az oktatás, szabadidő, sport és kulturális szervezetek alkotják a működő szervezetek felét, alacsony a politikai vagy jogvédelmi profillal jellemezhető szervezetek száma (Kollár et.al. 2005).

## I. Módszertani és minta jellemzők

A Nemzeti Civil Alapprogram Civil Szolgáltató, Fejlesztő és Információs Kollégiuma által kiírt, NCA-CIV-05-E kóddal jelzett felhívása alapján a Hajdúsági Hallgatói Önkormányzatok Kulturális Egyesülete nyertes pályázata alapján nyílt lehetőség „Az Észak-alföldi ifjúsági szervezetek küldetéstudata” kutatás lebonyolítására.

A Debreceni Egyetem Szociológia Tanszéke koordinálásával 2006. április-május hónapban készült kutatás vizsgálat populációját az Észak-alföldi régió ifjúsági szervezetei alkották<sup>III</sup>. A

konkrét 75 szervezet, azaz a minta kijelölésénél az Észak-alföldi Regionális Ifjúsági Tanács által kiírt pályázatokon történő részvétel és eredményesség szempontokat vettük figyelembe, a mintába arányosan kerültek az aktív és passzív, illetve eredményes és kevésbé eredményes pályázónak tekinthető szervezetek.

Az adatfelvétel során minden szervezet esetén a vezetővel és két szervezeti taggal<sup>IV</sup> készítettünk kérdőíves interjúkat, melyeket a vezetőkkel készült félig-strukturált magnós interjúkkal egészítettünk ki.

Tekintettel a civil szervezetek körében végzett hasonló tematikájú korábbi kutatások eredményeire, az adatfeldolgozás során a civil szervezetek működési helye (megye, illetve településtípus), valamint a pályázati aktivitás alapján képzett csoportokra<sup>V</sup> (aktív, illetve passzív csoport) vonatkozó eredményekre koncentráltunk.

A vezetőkkel készített félig strukturált magnós interjúk során négy témát érintettünk:

- A szervezeti tagság kritériumai<sup>VI</sup>
- A szervezet iránti elkötelezettség elemei<sup>VII</sup>
- A szervezet vezetői stílusának jellemzése<sup>VIII</sup>
- A szervezeti kultúra elemeinek jellemzése<sup>IX</sup>

A válaszadó vezetők teljes mintájában közel azonos a férfiak (53 százalék) és a nők (47 százalék) aránya. Az életkori megoszlás viszonylag megosztott, mivel a minta 41 százaléka 19-30 éves, egynegyede (27 százalék) 30-40 éves, 28 százaléka 40 évnél idősebb. Csak az összehasonlítás miatt említjük, hogy a vizsgálat mintájába került vezetők fiatalabbak, mint a Közép-magyarországi régióban végzett kutatás<sup>X</sup> életkori adatai, mivel ott a vezetőség többnyire 30-60 éves, az átlagéletkor 42-43 év volt (Veres-Tóth, 2005).

A magasan iskolázott vezetők 61 százaléka diplomás, 36 százaléka érettségizett – gyakorlatilag nem volt alacsonyabb végzettségű válaszadó. Az iskolai végzettségnek megfelelően, a vezetők egyötöde (22 százalék) felső vagy középfővezető, illetve nagyvállalkozó, közel egyharmada (31 százalék) beosztott vagy szabadfoglalkozású értelmiségi, 20 százaléka egyéb szellemi foglalkozású, 15 százaléka tanuló. A szocio-demográfiai jellemzők alapján a passzív csoportban a nők jelentősen felülreprezentáltak, a régióra jellemző átlagnál kismértékben fiatalabbak és alacsonyabb a diplomások – és ennek megfelelően – magasabb a tanulók aránya. Az aktív csoportban jelentősen nagyobb a férfiak aránya és jóval idősebbek a vezetők, mint a passzív csoportban. A diplomás arány szintén nagyobb az aktív csoportban, így – a minta átlagához viszonyítva – a vezetők felül-, míg a tanulók jelentősen alulreprezentáltak.

## 1. tábla

**A vezető al minta nemek szerinti megoszlása**

(százalékban)

	Férfi	Nő
Passzív csoport	39	61
Aktív csoport	71	29
Megyeszékhely	66	34
Egyéb település	46	54
J.-N.-Szolnok*	21	79
Hajdú-Bihar*	67	33
Szabolcs-Sz.-B.*	54	46
Teljes minta	53	47

\*  $p < 0.005$ 

## 2. tábla

**A vezető al minta életkori csoportok szerinti megoszlása**

(százalékban)

	Legfeljebb 18 éves	19-30 éves	30-40 éves	40 év felett
Passzív csoport	5	49	17	29
Aktív csoport	3	32	38	27
Megyeszékhely	3	38	31	28
Egyéb település	4	44	24	28
J.-N.-Szolnok*	0	21	14	64
Hajdú-Bihar*	0	42	36	21
Szabolcs-Sz.-B.*	11	50	21	18
Teljes minta	4	41	27	28

\*  $p < 0.005$

### 3. tábla

#### A vezető al minta iskolai végzettség szerinti megoszlása

(százalékban)

	Legfeljebb 8 általános	Szaktanulmány-képző	Érettségi	Diploma
Passzív csoport	4	0	39	56
Aktív csoport	0	0	32	68
Megyeszékhely	0	0	35	66
Egyéb település	4	0	37	59
J.-N.-Szolnok	0	0	14	86
Hajdú-Bihar	0	0	49	52
Szabolcs-Sz.-B.	8	0	32	61
Teljes minta	1	1	36	61

### 4. tábla

#### A vezető al minta foglalkozási kategóriák szerinti megoszlása

(százalékban)

	Passzív csoport	Aktív csoport	Megye- székhely	Egyéb település	Szolnok megye	Hajdú megye	Szabolcs megye
Felső- vagy középfővezető, nagyvállalkozó	13	32	35	13	21	12	33
Beosztott vagy szabadfoglalkozású értelmiségi	35	27	31	31	50	30	22
Egyéb szellemi foglalkozású	20	21	10	27	14	24	19
Alsószerintű vezető, technikus	0	3	0	2	0	3	0
Kisiparos, kiskereskedő, egyéni gazdálkodó, vállalkozó	3	0	0	2	0	0	4
Szaktanulmány	3	0	0	2	0	3	0
Betanított, segéd- vagy alkalmi munkás	3	0	0	2	0	3	0
Tanuló	23	6	17	13	7	18	15
Egyéb	3	12	7	7	7	6	7

Hasonlóan a vezetői mintához, a szervezeti tagok körében a férfi-nő arány viszonylag kiegyenlített (53-47 százalék), de a szolnokiak csoportjában a nők (69 százalék), a szabolcsiaknál a férfiak (61 százalék) aránya a nagyobb. Az életkori megoszlást tekintve a településtípus kategóriák és a megyék közötti szignifikáns eltérések azt mutatják, hogy a megyeszékhelyeken működő szervezetekhez tartozók körében a 19-30 évesek, a kisebb településeken a 18 év alattiak és a 40 évnél idősebbek a felülreprezentáltak. A három megye közül a szabolcsi válaszadók a legfiatalabbak, míg a szolnokiak a legidősebbek. Az életkori jellemzőknek megfelelően, a nem megyeszékhelyen működő, illetve a szabolcsi szervezetekhez tartozók iskolázottsága alacsonyabb, mint a megyeszékhelyeken, illetve a másik két megyében. Mindezek tükrében nem meglepő, hogy a foglalkozási státuszt tekintve a kisebb települések mellett még Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében van számottevő tanuló – s ennek megfelelően az átlagnál kevesebb vezető, illetve értelmiségi – a válaszadók között. A pályázási aktivitás alapján elkülönített csoportok között is egyértelmű a különbség: az aktív csoporthoz tartozó szervezetek válaszadói között lényegesen magasabb a beosztott vagy szabadfoglalkozású értelmiségi arány – ennek megfelelően alacsonyabb a még tanuló arány – mint a passzív csoportban.

#### 5. tábla

#### A tag alminta nemek szerinti megoszlása

(százalékban)

	Férfi	Nő
Passzív csoport	48	60
Aktív csoport	52	40
Megyeszékhely	50	50
Egyéb település	55	45
J.-N.-Szolnok*	31	69
Hajdú-Bihar*	55	45
Szabolcs-Sz.-B.*	61	39
Teljes minta	53	47

\*  $p < 0.005$



## 6. tábla

## A tag al minta életkori csoportok szerinti megoszlása

(százalékban)

	Legfeljebb 18 éves	19-30 éves	30-40 éves	40 év felett
Passzív csoport	15	59	5	22
Aktív csoport	9	59	18	15
Megyeszékhely*	3	71	12	14
Egyéb település*	17	51	10	22
J.-N.-Szolnok*	12	23	12	54
Hajdú-Bihar*	6	73	12	9
Szabolcs-Sz.-B.*	19	58	9	14
Teljes minta	12	59	11	19

\*  $p < 0.005$ 

## 7. tábla

## A tag al minta iskolai végzettség szerinti megoszlása

(százalékban)

	Legfeljebb 8 általános	Szakmunkás-képző	Érettségi	Diploma
Passzív csoport	17	4	39	42
Aktív csoport	12	12	29	43
Megyeszékhely*	2	5	40	52
Egyéb település*	22	9	32	36
J.-N.-Szolnok	12	12	31	46
Hajdú-Bihar	8	6	45	40
Szabolcs-Sz.-B.	23	7	25	42
Teljes minta	14	7	35	44

\*  $p < 0.005$

## 8. tábla

## A tag alminta foglalkozási kategóriák szerinti megoszlása

(százalékban)

	Passzív csoport	Aktív csoport	Megyeszékhely	Egyéb település	Szolnok megye	Hajdú megye	Szabolcs megye
Felső- vagy középfvezető, nagyvállalkozó	4	9	8	4	4	2	12
Beosztott vagy szabadfoglalkozású értelmiségi	26	37	36	27	31	37	23
Egyéb szellemi foglalkozású	10	7	7	10	12	9	7
Alsósztintú vezető, technikus	4	3	0	5	8	5	0
Kisiparos, kiskereskedő, egyéni gazdálkodó, vállalkozó	4	0	0	3	12	0	0
Szaktunkás	2	9	3	7	4	6	5
Betanított, segéd- vagy alkalmi munkás	1	4	3	2	0	3	4
Tanuló	42	25	33	35	12	34	44
Egyéb	6	6	9	4	19	3	4

## II. A szervezetek jellemzői

A régióban vizsgált ifjúsági szervezetek átlagos taglétszáma 27 fő, azonban az aktív (a gyűléseken és a programokon rendszeresen résztvevő) tagok átlagos száma csupán 20 fő.

A szervezetek munkájában valamilyen módon bekapcsolódó, de nem tag résztvevők átlagos létszáma 32 fő. Nem szignifikáns, de figyelemre méltó, hogy – a megfelelő kategóriákhoz viszonyítva – az aktív csoportba, a megyeszékhelyeken, illetve Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében működő szervezetek nagyobb taglétszámmal jellemezhetők. További sajátosság, hogy az aktív csoport szervezeteinél különösen magas a nem tag, de a munkában közreműködők átlagos létszáma.

### 9. tábla

**Jelenleg hány tagja van hivatalosan a szervezetnek? Jelenleg hány aktív (rendszeresen dolgozó: eljár a gyűlésekre és részt vesz a programokon) tagja van a szervezetnek?**

És mennyi a nem tag de a szervezet munkájába résztvevők száma? – vezető alminta (főben)

	Hivatalos tagok	Aktív tagok	Nem tag
Passzív csoport	24	19	20
Aktív csoport	30	21	44
Megyeszékhely	29	22	51
Egyéb település	25	18	21
J.-N.-Szolnok	22	17	31
Hajdú-Bihar	26	18	35
Szabolcs-Sz.-B.	30	24	29
Teljes minta	27	20	32

Mit jelent a szervezethez tartozni? A vezetőkkel készült interjúk alapján, az aktivitás szerint elkülönült csoportokat a következő értelmezési típusok jellemzik.

A passzív csoport vezetőire leginkább a közösségi és az érzelmi elem hangsúlyozása a jellemző, a szervezethez tartozás egyfajta érdeklődés, közösség kialakítás és hagyományápolás<sup>1</sup>. Olyan „közösségérzés”, amely során valaminek a részévé válnak, amit a közösségért végzett munka határoz meg<sup>2</sup>. A szervezet olyan, mint egy nagy család, fontos az egymással törődés<sup>3</sup>. A szervezeti tagság jó dolog, együttlét olyan emberekkel, akikkel jól érzik magukat<sup>4</sup>. Egyfajta közösségi hovatartozás érzés, egy lehetőség<sup>5</sup>, ami a professzionális csapathoz tartozást és a személyes és szakmai célok megvalósításának lehetőségét nyújtja. A másik meghatározó elem a közös tevékenységben való részvételt emeli ki. Az élményeket nyújtó közös programokon<sup>6</sup> és rendezvényeken történő részvétel<sup>7</sup> egyszerre nyújtja a szervezeti tagok számára<sup>8</sup> az együttes élménynek, a szabadidő hasznos eltöltésének és az új barátságok születésének lehetőségét<sup>9</sup>. Fontos, hogy együtt csináljanak mindent, mindenben részt vegyenek a tagok<sup>10</sup>. A barátságot, mint meghatározó tényezőt kevesen említették, mindkét esetben összekapcsolták a közös célmegvalósítással: a tagokat barátság köti össze, egy a célkitűzés<sup>11</sup>, illetve a szervezethez tartozni barátokat jelent és a saját ötletek közös megvalósítása<sup>12</sup>. A további értelmezések szerint a szervezethez tartozás aktív részvétel a település életében, véleményalkotás az ifjúságot érintő kérdésekben, illetve annak lehetősége, hogy a település vonzó legyen a fiataloknak<sup>13</sup>. A másik vélemény szerint csupán a szabadidő hasznos eltöltése, tartalmas kikapcsolódás<sup>14</sup>.

Az aktív csoport vezetőinek válaszaiban szintén a közösséggel kapcsolatos értelmezések fordultak elő leggyakrabban, de majdnem minden esetben a munkára vonatkozó kontextusban. Számukra a szervezethez tartozás elkötelezettség, a közösséghez tartozás élménye és csoportmunka<sup>15</sup>. Olyan közösséghez tartozás, amely egyúttal közös szimpátia az egyesület munkájával<sup>16</sup>, tenni akarás a programokért<sup>17</sup>, illetve részvétel és a programok megvalósítása<sup>18</sup>. Kreatív ötletek megvalósításának lehetősége, részvétel oktatási, szociális, egészségügyi munkában<sup>19</sup>, kedvvel végzett közösségi munka<sup>20</sup>. Volt aki szerint a szervezethez tartozás élettér, kulturális közösséghez tartozás<sup>21</sup>. Az aktív csoport vezetőinek értelmezéseiben markánsan megjelenik a morális elkötelezettség eleme is. A szervezethez tartozás számukra tisztességes munkát, megfelelő értékeket és erkölcsi alapot<sup>22</sup>, közös gondolkodást, erkölcsi gazdagodást jelent a közösségben<sup>23</sup>. A pozitív érzésnek tekintett szervezeti tagság megfelel az elhivatottnak<sup>24</sup>, de lehet lokálpatriótizmus is, amely sajátos gondolkodásmódhoz és tenni akaráshoz kapcsolódik<sup>25</sup>. A tevékenység, mint a szervezethez tartozás meghatározó eleme itt is előfordul, de a közös programokon való részvétel<sup>26</sup> vagy annak lehetősége<sup>27</sup> mellett az aktív közreműködés, azaz a szervezés kiemelése is jelen van<sup>28</sup> – olyan célokkal párosítva, mint a fiatalok letelepedésének elősegítése<sup>29</sup>. További sajátossága az aktív vezetőknek, hogy a barátság helyett több alkalommal a kapcsolat kifejezés fordult elő a válaszokban: információáramlás és kapcsolat ápolás<sup>30</sup>, illetve jó kapcsolat<sup>31</sup>.

A passzív csoport vezetőinek egy része semmilyen kritériumot nem említett a szervezeti tagság formális, azaz jogi kritériumának: a szervezetet teljes nyitottságát<sup>32</sup> és a feltételek<sup>33</sup>, illetve a kritériumok<sup>34</sup>, jogi elvárások hiányát<sup>35</sup> hangsúlyozták. A csoporthoz tartozók másik jelentős része szintén nem fogalmaz meg formális feltételt, de valamilyen elvárás szerepelt a válaszokban: kultúra iránti elhivatottság és minimális tagdíj<sup>36</sup>, aktivitás és érdeklődés<sup>37</sup>, művészeti tevékenység<sup>38</sup>, érdeklődés a népművészet iránt<sup>39</sup>, becsületesség és megbízhatóság<sup>40</sup>, egyetemista státusz<sup>41</sup> vagy etnikai hovatartozás<sup>42</sup>. Sokan vagy csak valamilyen életkori kritériumot említettek<sup>43</sup>, vagy az életkor mellett még a magyar állampolgárságot<sup>44</sup> és az ajánlót<sup>45</sup>, a tagsági díjat<sup>46</sup> vagy egyszerűen a tenni akarást<sup>47</sup> emelték ki. A következő típus jellemzője a szervezeti szabályzat előírásainak betartása, amely jelentheti az alapszabállyal való egyetértést<sup>48</sup> és az életkori előírást<sup>49</sup>, illetve a szervezeti szabályzat elfogadását<sup>50</sup>, a belépési nyilatkozatot<sup>51</sup> és a közgyűlési szavazást<sup>52</sup>. Szintén a szervezeti előírások része, de külön csoportot alkot az ajánlás kiemelt hangsúlyozása: a formális előírás szerint vagy csak egy<sup>53</sup>, vagy két ajánló tag nyilatkozata szükséges<sup>54</sup>, illetve emellett még szükséges az egyszerű többségi szavazás és az egyesületnek megfelelő értékrend<sup>55</sup>.

A következő csoport a lakóhely feltételét említette, kiegészítve az életkor<sup>56</sup>, az iskolai végzettség<sup>57</sup> és az ajánló kritériumával<sup>58</sup>.

Az aktív csoportnál is több esetben előfordultak olyan szervezetek, amelyek a szervezeti tagságot nem kötik formális feltételekhez<sup>59</sup>, ahol nincs semmilyen jogi feltétel<sup>60</sup>, bárki tag lehet, aki szeretne<sup>61</sup>. A válaszok egy részében szintén nincs jogi feltétel, de valamilyen kritériumot megfogalmaznak: legyen magyar állampolgár<sup>62</sup>, töltsön ki belépési nyilatkozatot<sup>63</sup> és legyen cselekvőképese<sup>64</sup>, érdekelje a szervezet<sup>65</sup>, cselekvőképessége vagy akarjon tenni a fiatalokért<sup>66</sup>. Az életkori kritériumot ebben a csoportban is többen említették, vagy kizárólagosan<sup>67 68</sup>, vagy a lakóhely<sup>69</sup>, illetve a szervezet tevékenysége iránti érdeklődés feltételével párosítva<sup>70</sup>. Az aktív csoporthoz tartozók leggyakrabban olyan tagsági kritériumokat neveztek meg, amelyek a szervezetek működését meghatározó alapszabályhoz kapcsolódnak. Az ide sorolható válaszok egyik része a szervezeti szabályzat elfogadását<sup>71</sup>, az alapszabály előírásainak való megfelelést<sup>72</sup> tartalmazza. A nagyobb másik rész az alapszabály valamilyen konkrét előírására is utal, amely legtöbbször a tagdíj<sup>73</sup>, a közgyűlési szavazás<sup>74</sup>, ajánlók<sup>75</sup> vagy ezek közül több feltétel együttes szükségessége (az alapító okiratnak megfelelően két ajánló és a közgyűlés többségi szavazása<sup>76</sup>, közgyűlési szavazás és tagdíj<sup>77</sup>, illetve szándéknyilatkozat és minimális tagdíj<sup>78</sup>).

Az alapszabály viszonylag gyakori említése meglepő, mivel a nonprofit szervezetek országos kutatása<sup>xi</sup> során csupán a szervezetek egyötödénél volt rögzített munkaköri leírás, de – bár nem törvényi előírás – a törvényesség egyfajta garanciáját jelentő szervezeti és működési szabályzat is csupán a szervezetek 78 százalékánál volt fellelhető (Hegyesi-Fekete, 2006).

A tagság ajánlása, mint kritérium további válaszokban is előfordult<sup>79</sup>, de a passzív csoportnál egyáltalán nem olvasható formális (büntetlen előélet<sup>80 81</sup>, erkölcsi bizonyítvány és magyar állampolgárság<sup>82</sup>) és nem formális (erkölcsileg elfogadható életvitel<sup>83</sup>) erkölcsi feltételek gyakran szerepeltek. A felvételi elbeszélgetés<sup>84</sup> vagy a kötelező negyven óras képzés<sup>85</sup> szintén csak az aktív csoportba sorolt vezetők válaszait jellemzi.

A taglétszámnak megfelelően, a teljes mintát jellemző 25 százalékos arányhoz viszonyítva az aktív csoportban, a megyeszékhelyen valamint a szabolcsi szervezeteknél fordul elő nagyobb arányban olyan szervezet, ahol van főállású alkalmazott.

Eredményeink nem térnek el számottevően a civil szervezetek körében korábban végzett kutatások eredményeitől. Az elmúlt évben a hazai nonprofit szektorban 63 ezer főt foglalkoztattak főállásban, míg 24 ezer főt részmunkaidőben, az önkéntesek száma közel 400 ezer fő volt. (Hegyesi-Fekete, 2006). A Közép-magyarországi kutatás egyik eredménye, hogy a vizsgált szervezetek 73 százalékában egyáltalán nem alkalmaztak főállású, 87 százalékában részmunkaidős munkatársat. A teljes munkaidőben foglalkoztatottak szervezetenkénti száma 1 és 5 fő között volt és csupán a minta 6.6 százalékát jellemzi 6 főnél több munkatárs (Veres-Tóth, 2005). A nonprofit szektorban foglalkoztatottak számának a kilencvenes évektől folyamatosan megfigyelhető bővülése és az ezzel szorosan össze-

függő, az oktatási, egészségügyi és szociálpolitikai területekről folyamatosan kivonuló állami szerepvállalás (pontosabban szerep nem vállalás) mellett figyelembe kell venni, hogy a nonprofit szféra bővülése csak az állam és az önkormányzat által létrehozott szervezeteknek köszönhető (Kákai, 2005).

A főállású alkalmazottak számának jelentős eltérése a megyéknél figyelhető meg: a Jász-Nagykun- Szolnok megyei szervezeteknél – a másik két megyéhez viszonyítva - jelentősen kisebb arányban vannak olyan szervezetek, ahol van főállású alkalmazott. Hajdú-Bihar megye különösen érdekes: a szervezetek közel egyharmadában (27 százalék) van főállású alkalmazott, de átlagosan csupán 2 fő.

10. tábla

**Jelenleg hány főállású alkalmazottja van a szervezetnek?**  
**Van-e főállású alkalmazott? – vezető alminta**

	Van főállású (százalékban)	Fő (átlag)
Passzív csoport	15	4
Aktív csoport	38	4
Megyeszékhely	38	5
Egyéb település	17	3
J.-N.-Szolnok	14	3
Hajdú-Bihar	27	2
Szabolcs-Sz.-B.	29	6
Teljes minta	25	4

A régió vizsgált szervezeteinek egyharmadában (33 százalék) százalékában van nem főállású alkalmazott, átlagosan 16 fő. A főállású alkalmazottak arányához hasonlóan, a nem főállásúakat foglalkoztató szervezetek száma szintén Szolnok megyében a legkisebb – hasonlóan a foglalkoztatottak átlagos létszámához. A főállású arányoktól eltérően, a passzív csoportot inkább jellemzi a nem főállású alkalmazottak foglalkoztatása, viszont a megyeszékhelyeken működő szervezetekre ebben az esetben is jobban jellemző az alkalmazottak foglalkoztatása.

## 11. tábla

**Van-e nem főállású alkalmazott? Jelenleg hány nem főállású alkalmazottja van a szervezetnek? – vezető alminta**

	Van nem főállású (százalékban)	Fő (átlag)
Passzív csoport	39	19
Aktív csoport	27	14
Megyeszékhely	38	17
Egyéb település	30	14
J.-N.-Szolnok	14	8
Hajdú-Bihar	39	15
Szabolcs-Sz.-B.	36	20
Teljes minta	33	16

Az alakulástól eltelt időszakot tekintve, a tagság fluktuációja – a régió átlagát jellemző 40 százalékos arányhoz viszonyítva - különösen a három megyeszékhelyen volt számottevő: az itt működő szervezetekben átlagosan 60 százalékban cserélődött ki a tagság. További sajátosság, hogy az aktív csoportot és a Hajdú-Bihar megyei szervezeteket inkább jellemzi a tagok cseréje, mint a passzív csoportot, illetve a másik két megyét.

## 12. tábla

**A szervezet alakulásától számítva hány százalékban cserélődött ki a tagság? – vezető alminta**  
(százalékban)

Passzív csoport	34
Aktív csoport	48
Megyeszékhely	60
Egyéb település	28
J.-N.-Szolnok	36
Hajdú-Bihar	47
Szabolcs-Sz.-B.	35
Teljes minta	40

A vezetők szervezetük tevékenységét leginkább - pontosan nem megnevezett- programok és rendezvények lebonyolításával, illetve szervezésével jellemzik, de gyakran fordult elő valamilyen, szintén általános pozitív minősítés vagy egy-egy konkrét tevékenység megnevezése

is. Az azonos kategóriába sorolható válaszok négy jellemző tevékenységi profilra engednek következtetni: szabadidő, hagyományörzés, nevelés és környezetvédelem.

### 13. tábla

#### Jelenleg melyek a szervezet tevékenységének főbb jellemzői? – vezető alminta

(említések száma)

Programok, rendezvények – szervezése <sup>86</sup>	39
Jelző, minősítés <sup>87</sup>	22
Konkrét tevékenység, egyéb tevékenység <sup>88</sup>	20
Közösség, összefogás, együttműködés, kapcsolat <sup>89</sup>	13
Szabadidő, szórakozás <sup>90</sup>	10
Hagyományörzés, népi kultúra <sup>91</sup>	10
Oktatás, nevelés <sup>92</sup>	10
Környezeti nevelés <sup>93</sup>	10
Üzemeltetés, működtetés <sup>94</sup>	8
Egyéb <sup>95</sup>	6
Gazdálkodás <sup>96</sup>	6
Érdekvédelem, demokrácia <sup>97</sup>	5
Pályázat, projekt <sup>98</sup>	5
Kiállítás szervezés <sup>99</sup>	3

Az érdekvédelem alacsony említési száma nem meglepő, mivel a közép-magyarországi régió ifjúsági civil szervezeteinek vizsgálata során is az ifjúság (24 százalék), az oktatás és képzés (16 százalék) és a kulturális tevékenység (12 százalék) volt a szervezetek által leggyakrabban választott tevékenységi terület. A hátrányos helyzetű fiatalok segítségét megjelölő viszonylag magas arány (12 százalék) mellett a korosztályi érdekképviselést felvállaló szervezetek aránya csupán 5 százalék (Veres-Tóth, 2005).

Az állami pályázati rendszer elemzése – a Nonprofit Kutatócsoport Egyesület vizsgálatára és az Állami Számvevőszék jelentéseire támaszkodva – azt igazolta, hogy a nonprofit szektor állami költségvetésből származó bevételeinek hozzávetőlegesen 10 százalékához pályázatok révén jutnak a civil szervezetek (Nizák, 2004). A civil szervezetek országos vizsgálata során<sup>xii</sup> a szervezetek átlagosan 2.4 pályázati programon vettek részt, leginkább a Nemzeti Civil Alapprogram (78 százalék) pályázatait tartották megfelelőnek (a további sorrend: egyéb hazai pályázatok: 61 százalék; Nemzeti Kulturális alapprogram: 29 százalék; Mobilitás és a GYIA pályázati programjai: 28 százalék; Operatív programok és EU-s pályázatok: 14-14 százalék).



Hazai pályázaton a szervezetek 73 százaléka indult, az EU által meghirdetett pályázati programon a szervezetek 16 százaléka (csatlakozás előtt), illetve 13 százaléka (csatlakozás után) vett részt. A szervezeteknek csupán 7 százaléka nem vett részt semmilyen pályázaton, az ilyen típusú inaktivitás leginkább a közalapítványokat (17 százalék) jellemzi (HÍD a Fiatalkért Alapítvány, 2006). Az Ifjúság 2000-2006 programot értékelő kutatási jelentés szerint az időszakban beadott pályázatok (947 darab) több, mint felét (53 százalék) az egyesületek (21.9 százalék), alapítványok (18 százalék), közalapítványok (1.4 százalék) és egyéb civil szervezetek (11.7 százalék) nyújtották be. Ha figyelembe vesszük, hogy a pályázók közel fele a Közép-magyarországi régióból – a pályázatok 44.8 százaléka Budapestről – érkezett, ugyanakkor a Nyugat-és Közép-dunántúli régióból pályáztak a legkevesebben – nem beszélhetünk a regionális fejlettség egyértelmű meghatározó szerepéről (Szabó-Rigó, 2003).

A 2003.-ban lebonyolított kutatás során a pályázatokban résztvevő civil szervezetek négy pályázati attitűdjét különítették el. Az első esetben a szervezetek már meglévő program támogatására pályáztak (49 százalék), a második típusban a közhasznú program, illetve tevékenység megvalósítása a cél (29 százalék). A harmadik pályázati motiváció a szervezet fenntartására irányul (11 százalék), míg a negyedik csoportba sorolható szervezetre az volt a jellemző, hogy tevékenységük alkalmazkodik a pályázati lehetőségekhez (11 százalék). A civil szervezetek túlnyomó többsége (84 százalék) számára a minisztériumok, illetve az állami alapok (63 százalék) és az önkormányzati szervezetek (54 százalék) jelentik a leginkább preferált pályáztató szervezeteket. A vizsgálatot megelőző három évben a minisztériumokhoz és az állami alapokhoz nyújtottak be a szervezetek, majd az önkormányzati pályázati lehetőségek említése következett a rangsorban. A vizsgált időszakban a szervezetek túlnyomó többségének (átlagosan 81 százalék) volt eredményes pályázata, míg az összes pályázat átlagosan 65 százalékban volt eredményes, az egy pályázóra jutó eredményes pályázatok átlaga 3.8. Az aktív – évente három, vagy több pályázatot benyújtó – szervezetek többsége a fővárosban vagy a megyeszékhelyen, leginkább közhasznú és egyesületi formában, kulturális-oktatási-tudományos területen, országos vagy több területre kiterjedő jelleggel működik. (Nonprofit Kutatócsoport Egyesület, 2003).

Kutatásunkban az ifjúsági szervezetek vezetőinek kétharmada (76 százalék) említett egy vagy több, az elmúlt öt évben elnyert sikeres pályázatot. A benyújtott, de sikertelen pályázatról szintén sokan számoltak be: a szervezetek 56 százaléka legalább egy alkalommal sikertelenül pályázott. (A pályázatok gyakorisága érdekes képet mutat: a sikeres pályázatról beszámolóknak 65 százaléka három vagy több, 21 százaléka két pályázatot nevezett meg, míg a sikertelen pályázatok esetén 26, illetve 33 százalék a megfelelő százalékos arány).

Az alacsony válaszhiány ellenére a megnevezett pályázati összegek értelmezését kellő óvatossággal kell kezelni: az alacsony elemszámok miatt a hiányzó értékek lényegesen módosíthatják az eredményeket, nem beszélve a pontatlan felidézésnek köszönhető tor-

zítás hatásától. Némileg meglepő, hogy a passzív csoportra jellemző átlag lényegesen nagyobb a teljes mintát jellemző pályázati összeg átlagától (2. 412.195 Ft) , míg az aktív csoport átlaga lényegesen alacsonyabb. Ezzel szemben a sikertelen pályázatoknál megjelölt pályázati összegek átlaga az aktív csoportnál lényegesen magasabb, mint a kisebb gyakorisággal pályázó aktív csoportnál. Hasonló trend érvényes a megyék esetében is: a hajdúsági szervezetek a legtöbbet, a szabolcsiak a legkevesebbet pályáztak, illetve nyertek, viszont a sikertelen pályázatok során igényelt összeg átlaga Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében kiemelkedően magas.

#### 14. tábla

**Milyen pályázatokon vett részt az Önök szervezete az elmúlt öt évben? Kérem először nevezze meg azt a három leginkább jelentősnek tartott olyan pályázatot amelyen sikerrel vettek részt! Majd nevezze meg azokat a leginkább jelentősnek tartott pályázatot amelyeken nem szerepeltek sikerrel! – vezető alminta**

(forintban)

	Pályázott összeg	Elyert összeg	Eltérés	Sikertelen pályázat
Passzív csoport	3.809.756	3.362.683	447.073	2.999.429
Aktív csoport	1.082.353	1.111.176	-28.824	4.314.500
Megyeszékhely	3.445.862	3.521.034	-75.172	3.039.037
Egyéb település	2.023.260	1.598.696	424.565	4.024.750
J.-N.-Szolnok	2.602.857	2.312.857	290.000	657.692
Hajdú-Bihar	2.870.606	2.979.090	-108.484	679.466
Szabolcs-Sz.-B.	2.208.214	1.605.714	602.500	8.921.250
Teljes minta	2.412.195	2.223.170	189.025	3.627.522

A sikeres pályázatok 61 százaléka – közel azonos arányban – a Mobilitás és az Nemzeti Civil Alapprogram által meghirdetett pályázatokhoz kapcsolódik, de a sikertelen pályázatoknál is ugyanezen két szervezetet említették a legtöbbször.

## 15. tábla

**A sikeres pályázatokat kiíró szervezetek – vezető alminta<sup>XIII</sup>**

(említési gyakoriság)

Mobilitás	26
NCA	24
Phara cbc	5
Önkormányzat	4
DMJV	3
Észak-Alföldi Regionális Tanács	3
Ifjúság 2000–2006	3
Dia	2
Elterelés	2
Észak alföldi RIT	2
ICSSZEM	2
Kari pályázat infrastruktúra fejlesztésére	2
Youth	2
OFA	2

## 16. tábla

**A sikertelen pályázatokat kiíró szervezetek – vezető alminta<sup>XIV</sup>**

(említési gyakoriság)

Mobilitás	13
NCA	6
Észak-Alföldi Regionális Tanács	3
HEFOP	3
PHARE	3
Internet	2
Interreg	2
NKÖ Minisztériuma	2
RIT	2
ROB	2
Soros	2

A pályázati aktivitásra és a megnevezett összegekre vonatkozó kutatási eredmények annak tükrében jobban értelmezhetők, hogy az észak-alföldi régióban található nonprofit szervezetek több, mint felének sem az alaptevékenységéből, sem a vállalkozási tevékenységéből nincs bevétele. A szervezetek jelentős része kap valamilyen közadományt, de ez döntően önkormányzati támogatás, a szervezetek csupán egytizede részesül normatív állami támogatásban. Az egyenlőtlen települési megoszlás jellemzője, hogy az állami támogatásban részesülő szervezetek közel fele megyszékhelyen, míg csak egynegyede működik községben. Bár erősen nem differenciál a szervezeti forma, de az állami szektorhoz inkább kötődő, a régió nonprofit szervezeteinek kisebbik hányadát alkotó közalapítványok és közhasznú társaságok nagyobb arányban kapnak állami támogatást (Teleki, 2005).

A civil szervezetek egyenlőtlen regionális eloszlása az Észak-alföldi Regionális Ifjúsági Tanács pályázatain elnyert források területi koncentrációjában is nyomon követhető, azaz a forrásokhoz való hozzáférés függvénye a civil aktivitásnak. Ha a 2004-es adatokat nézzük, a Tanácstól igényelt (96.646.030 forint) és kiosztott (24.487.000 forint) pályázati összegek jól jellemzik az igények és a lehetőségek közötti eltérést. A régióhoz tartozó megyék közül a Hajdú-Bihar megyében működő civil szervezetek pályázati aktivitása a legnagyobb, így a kiosztott összegek nagyobbik részét a hajdúsági pályázók kapták. A 2005. évi pályázatok eredményei szintén ezt a tendenciát igazolták: a Regionális Ifjúsági Tanács pályázati keretekben kiosztható keretösszegéből (30.549.000 forint) felét a Hajdú-Bihar megyei, míg 8.3-8.3 millió forintot a másik két megyében működő szervezetek pályáztak sikerrel. A megyék közötti eltérések még inkább figyelemre méltók, ha a nyertes pályázatokat vizsgáljuk: a hajdúsági pályázatok többsége sikerrel pályázott és nyert valamennyi összeget, Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében már közel azonos a sikeres és a sikertelen pályázatok aránya, míg Jász-Nagykun-Szolnok megyében már a sikertelen pályázatok száma a magasabb. A hajdúsági megyeszékhely dominanciáját jelzi, hogy a nyertes pályázatok fele Debrecenben működő szervezethez, míg Szolnokhoz csak 5 százaléka kapcsolódik. (Kollár et.al. 2005).

A pályázat meghatározó eleme minden hazai civil szervezet gazdálkodásának. A HÍD a Fiatalokért Alapítvány országos civil kutatása szerint a szervezetek kevesebb, mint a fele rendelkezik saját bevétellel. A pályázati források közül a hazai pályázatok 64 százalékos arányával szemben az EU pályázati bevételek aránya csupán 9 százalék. A támogatások elsősorban az önkormányzati és a vállalati szektorból származnak, központi állami támogatásra a szervezetek 14 százaléka, EU támogatást csupán 1 százaléka kapott (HÍD a Fiatalokért Alapítvány, 2006). 2003-ban a nonprofit szektor bevétele több, mint 731 milliárd forint volt, míg a szektorhoz tartozó szervezetek 116 milliárd forint támogatást nyújtottak. Az egyenlőtlen forrás különbségeket jellemzi, hogy a teljes bevétel 78.7 százalékaival a szervezetek 3.7 százaléka, évi 5 millió forintnál nagyobb bevétellel a szektor csupán 18 százaléka rendelkezik. A szervezetek bevételi forrásainak 21 százaléka származik különböző pályázatokból, de a legtöbb pályázati forrás a nemzetközi és a többcélú adományozást végző szervezetek kapják. (Hegyesi-Fekete, 2006). Az adatok szerint a nonprofit

szektor bevétele 1993 és 2000 közötti időszakban négyszeresére nőtt, 2001-ben meghaladta az 573 milliárd forintot. 2003-ban szintén jelentős emelkedés volt, mivel a 2000.évi 495 milliárd forinthez viszonyítva 48 százalékos növekedést regisztráltak. A bevételek látványos növekedése mögött meghúzódó problémákat Kákai László a következőkben foglalja össze: „... az egyébként megnövekedett állami támogatások jelentős része nem a hagyományos civil szektor bevételeit növelte, hanem az államhoz, önkormányzathoz szorosan kapcsolódó szervezetekét...Ez a folyamat azt a tendenciát erősíti, hogy kialakulóban van Magyarországon egy „második” nonprofit szféra (közalapítványok, közhasznú társaságok) – amit talán állami/önkormányzati nonprofitnak is nevezhetnénk –, amelynek egyik oldalán, azok az „alulról szerveződő” csoportosulások (elsősorban az egyesületek és magánalapítványok) találhatók – ezek alkotják a számbeli többséget –, amelyek napi „életben” maradásukért (erőforrásaik szűkössége miatt) küzdenek, fennmaradásuk rendkívüli mértékben függ vezetőik képességein, kreativitásán. A másik oldalon pedig egy számbelileg szűk, de forrásait, pénzeszközeit tekintve jelentős szervezeti kör (közalapítványok, közhasznú társaságok) található, mely erősen kötődik – szerződéseken, támogatásokon keresztül – az államhoz, önkormányzathoz, vagy annak intézményrendszeréhez. Ezek a szervezetek lényegüket tekintve nem civil szervezetek és nem is magánvagyonot működtetnek, hanem közvagyonot. Különböző számviteli, költségvetési, adózási, szervezeti okok miatt az állam és az önkormányzatok számára egyre népszerűbb szervezeti forma, lényegében burkolt állami és önkormányzati önfinanszírozás, ugyanis az adókedvezmények tulajdonképpen a feladatellátó költségvetési szervnél jelentenek megtakarítást.” (Kákai, 2005).

### III. Szerepek és feladatok a szervezetben

Az aktív csoport és a megyeszékhelyeken található civil szervezetek vezetői szignifikánsabban hosszabb ideje dolgoznak a szervezetben, mint a passzív csoporthoz tartozók, illetve az egyéb településen működő szervezetek vezetői. A megyét tekintve, a leginkább hosszú szervezeti tagság leginkább szolnoki, legkevésbé a szabolcsi vezetőket jellemzi.

17. tábla

#### Mióta tagja a szervezetnek? – vezető al minta

(évben)

Passzív csoport*	5.15
Aktív csoport*	7.79
Megyeszékhely*	6.66
Egyéb település*	6.15
J.-N.-Szolnok	8.93
Hajdú-Bihar	5.88
Szabolcs-Sz.-B.	5.61
Teljes minta	6.35

\* p < 0.005

A főállású alkalmazotti státusz leginkább a megyeszékhelyeken és Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében működő szervezetek vezetőit jellemzi.

**18. tábla**

**Milyen minőségben tagja a szervezetnek? – vezető alminta**

(százalékban)

	Főállású alkalmazott	Nem főállású	Nem alkalmazott	Válasz-hiány
Passzív csoport	22	5	71	2
Aktív csoport	21	6	71	3
Megyeszékhely	35	3	62	0
Egyéb település	13	7	76	4
J.-N.-Szolnok	14	0	79	7
Hajdú-Bihar	21	9	67	3
Szabolcs-Sz.-B.	25	4	71	0
Teljes minta	21	5	71	1

A pályázati gyakoriság alapján elkülönült szervezetek vezetőinek többsége mindkét csoportban elnöki státuszban dolgozik.

**19. tábla**

**Milyen tisztsége van a szervezetben? – vezető alminta**

(százalékban)

Elnök	80	84
Titkár	2	6
Kuratóriumi tag	5	0
Egyéb	13	10

A szervezetek vezetői a státuszuknak megfelelő, általános irányítás és koordinálás mellett inkább konkrét, leginkább szervezési feladatokat neveztek meg. A válaszok jelentős része pályázatokhoz, projektekhez kapcsolódott, de a program- és rendezvényszervezés és az általános szervezői funkciók megnevezése volt többségben. A gazdasági feladatok vagy a kapcsolatokra vonatkozó válaszok viszonylag ritkán fordultak elő.

## 20. tábla

### Milyen feladatai vannak Önnek a szervezetben? – vezető alminta

(említések száma)

Konkrét feladat <sup>100</sup>	32
Pályázatokkal, projektekkel kapcsolatos feladatok <sup>101</sup>	30
Program- és rendezvény szervezés <sup>102</sup>	29
Vezetés, irányítói feladatok <sup>103</sup>	28
Gazdasági feladatok <sup>104</sup>	24
Koordinálás <sup>105</sup>	20
Szervezés, szervezői feladatok <sup>106</sup>	16
Kapcsolatok, képviselő <sup>107</sup>	16
Egyéb válasz <sup>108</sup>	3

A kérdezett szervezeti tagok átlagosan 4.14 éve tagjai a szervezetnek. Az átlagosnál régebbi tagság jellemzi az aktív csoporthoz tartozókat, valamint a megyeszékhelyen és különösen a Jász-Nagykun-Szolnok megyében működő szervezetek tagjait.

## 21. tábla

### Mióta tagja a szervezetnek? – tag alminta

(évben)

Passzív csoport	4,06
Aktív csoport	4,24
Megyeszékhely	4.71
Egyéb település	3.78
J.-N.-Solnok	5.58
Hajdú-Bihar	3.99
Szabolcs-Sz.-B.	3.67
Teljes minta	4.14

A nonprofit szervezetek országos felmérésének egyik eredménye szerint a hazai egyesületek és alapítványok – vélhetően a mintába került nagy szervezeteknek köszönhetően – egy jellemző munkanapon átlagosan 32.5 főt, illetve 35.5 rendszeresen dolgozó önkéntest fog-

lalkoztatnak. Szervezetenként átlagosan egy főállású munkatárs a jellemző, míg a minden második szervezetre jut egy mellékállásban foglalkoztatott munkatárs. További következtetés, hogy a szervezetek átlagosan 17,9 alkalmanként közreműködő önkéntesre támaszkodhatnak (Hegyesi-Fekete, 2006).

A területi és szervezeti szempontok alapján rétegzett mintavételre törekvő, kérdőíves felvételi adatokra és interjúkra egyaránt támaszkodó kutatás<sup>xv</sup> eredményei szerint a hazai nonprofit szervezetek 16,6 százaléka foglalkoztat valamilyen formában (fő-, mellék- és részállás) alkalmazottat. Ez együtt jár, hogy a szervezetek túlnyomó része nem tekinthet el az önkéntesek alkalmazásától. A kutatás mintájába került önkéntesek többsége (77 százalék) városi lakos – köszönhetően a városokba koncentrálódó forrásoknak és a szervezetek bejegyzéseknek, valamint az inkább községekben jellemző informális önkéntességnek. (Czike-Bartal, 2005)

Az általunk vizsgált szervezetekben a tagok túlnyomó többsége (82 százalék) nem alkalmazottja a szervezetnek. Ebből a szempontból azonban szignifikáns eltérés van a megyeszékhelyeken és más településeken működő szervezetek között: a megyeszékhelyek szervezeteinél a tagok egyötöde (19 százalék) főállású, egytizede (10 százalék) nem főállású alkalmazott, míg az egyéb településeken csupán 5, illetve 1 százalék a megfelelő arány. Bár nem szignifikáns a különbség, de az aktív csoporthoz tartozó szervezeteknél a tagokra inkább jellemző az alkalmazotti státusz, mint a passzív csoportba sorolt szervezetek körében.

## 22. tábla

### Milyen minőségben tagja a szervezetnek? – tag almlinta

(százalékban)

	Főállású alkalmazott	Nem főállású	Nem alkalmazott	Válasz-hiány
Passzív csoport	9	4	83	5
Aktív csoport	13	6	81	0
Megyeszékhely*	19	10	71	0
Egyéb település*	5	1	89	4
J.-N.-Szolnok	15	0	85	0
Hajdú-Bihar	9	8	79	5
Szabolcs-Sz.-B.	11	4	84	2
Teljes minta	11	5	82	1

\*  $p < 0.005$



Az alkalmazotti arányoknak megfelelően, az aktív csoportban többeknek van valamilyen tisztsége, mint a passzív csoportban. A településtípusnál szintén érvényesül ez a trend (a megyeszékhelyeken működő szervezeteknél nagyobb a tisztséggel rendelkezők aránya), de egyértelmű az is, hogy a Szabolcs-Szatmár-Bereg megyei szervezetekhez tartozó tagok körében lényegesen alacsonyabb a tisztséggel bírók aránya – viszonyítva a másik két megyéhez.

### 23. tábla

#### Van-e tisztsége van a szervezetben? – tag alminta

(százalékban)

	Passzív csoport	Aktív csoport
Nincs tisztsége	76	65
Van tisztsége (egyéb funkció)	17	19
Van tisztsége (titkár, elnökségi tag)	5	16
Válaszhiány	2	0

### 24. tábla

#### Milyen tisztsége van a szervezetben? – tag alminta

(százalékban)

	Titkár, elnökségi tag	Egyéb funkció	Nincs tisztsége	Válasz-hiány
Passzív csoport	5	17	76	2
Aktív csoport	16	19	65	0
Megyeszékhely	9	22	67	2
Egyéb település	11	15	73	1
J.-N.-Szolnok	12	15	69	4
Hajdú-Bihar	10	22	66	0
Szabolcs-Sz.-B.	7	14	77	2

A szervezetben betöltött szerepek, illetve feladatok kategóriáin belüli említési gyakoriságok alapján az aktív csoportra a konkrét feladatok mellett a programok és rendezvények szervezése, valamint a pályázatokban való közreműködés a leginkább jellemző. A passzív csoportban dominánsabb a program és rendezvény szervezés, mint a konkrét feladat és a pályázat, mint feladat említése is jóval ritkábban fordult elő. A két csoport további különbsége, hogy a kapcsolattartás és kommunikáció a passzív csoportnál inkább feladata a tagoknak, mint az aktív csoporthoz sorolt szervezeteknél.

## 25. tábla

## Milyen feladatai vannak Önnek a szervezetben ? – Passzív csoport, tag alminta

(említések száma)

Programok, rendezvények szervezése <sup>109</sup>	24
Szervezés, koordinálás <sup>110</sup>	22
Konkrét feladat <sup>111</sup>	15
Gazdasági <sup>112</sup>	13
Kapcsolattartás, kommunikáció, információ <sup>113</sup>	11
Egyéb <sup>114</sup>	9
Nem konkrét feladat <sup>115</sup>	8
Pályázat <sup>116</sup>	7
Segítés <sup>117</sup>	7
Státusz, szervezeti szerep <sup>118</sup>	7
Kapcsolat <sup>119</sup>	5
Kreativitás <sup>120</sup>	5
Vezetés <sup>121</sup>	5
Adminisztráció <sup>122</sup>	2

## 26. tábla

## Milyen feladatai vannak Önnek a szervezetben ? – Aktív csoport, tag alminta

(említések száma)

Konkrét feladat <sup>123</sup>	21
Programok, rendezvények szervezése <sup>124</sup>	19
Pályázat <sup>125</sup>	15
Szervezés, koordinálás <sup>126</sup>	12
Vezetés <sup>127</sup>	11
Státusz, szervezeti szerep <sup>128</sup>	10
Nem konkrét feladat <sup>129</sup>	10
Adminisztráció <sup>130</sup>	8
Kapcsolat	7
Segítés <sup>131</sup>	6
Gazdasági <sup>132</sup>	5
Egyéb <sup>133</sup>	3
Kapcsolattartás, kommunikáció, információ <sup>134</sup>	2
Kreativitás <sup>135</sup>	2

Szervezetszociológiai közhely, de igaz: a szervezetek működésének egyik meghatározó jellemzője, hogy milyen módon történik a döntéshozatal.

A passzív csoportba sorolt szervezetek vezetői leginkább az alapszabályban rögzített döntési mechanizmusra utal (a szervezet munkája az alapszabályra épül, általában tagokkal együtt, közgyűlésen születnek a döntések, de sürgős esetekben csak az elnökség dönt<sup>136</sup>; a szervezet az alapszabálynak megfelelően dolgozik, a módosításokat kétharmados többségi szavazással fogadják el<sup>137</sup>; az alapszabály szerint működik a szervezet, még nem merült fel a módosítás<sup>138</sup>; a fontosabb döntéseket a közgyűlésen hozzák<sup>139</sup>).

A passzív csoport válaszainak másik csoportja nem utal az alapszabályra, csak a közös döntéseket hangsúlyozzák: nincs különbség a vezetőség és a tag között<sup>140</sup>, a döntések minden alkalommal főzősek<sup>141</sup>, általában nyolc-tíz fős mag dönt a szervezetben, ezt a tagság mindig elfogadja<sup>142</sup>.

Az aktív csoport vezetőinél szintén az alapszabály hangsúlyozása fordult elő leggyakrabban. Az ide sorolt válaszok kiemelik, hogy a szervezet működését az alapszabály határozza meg, amelynek elfogadása többségi szavazással a közgyűlésen történik<sup>143</sup>. A szervezet munkája az alapító okiratra és belső rendeletekre épül, amelyek elfogadásáról a közgyűlés egyszerű vagy három-negyedes többséggel dönt<sup>144</sup>. Az egyesületi alapszabály alapján működik a szervezet, amit a közgyűlés fogad el<sup>145</sup>. Az egyesület munkáját az alapszabály koordinálja, melynek elfogadása vagy módosítása a közgyűlésen történik<sup>146</sup>.

A válaszok másik típusában nincs utalás az alapszabályra, de nem nehéz felfedezni a szervezeti szabályzat logikáját (a nagyobb döntéseket közösen hozzák, a kevésbé fontos kérdésekben a vezetőség dönt<sup>147</sup>; az Alapítvány kuratóriuma dönt, de teljes a lojalitás a tagok és a vezetők között<sup>148</sup>; a jelentősebb döntések a vezetőség hatáskörébe tartoznak, beszámolási kötelezettség van a döntések hatáskörétől felfelé: vezető, vezetőség és közgyűlés<sup>149</sup>; a döntések a megfelelő szintekhez (elnökség, közgyűlés) kapcsolódnak<sup>150</sup>; általában a közgyűlés dönt, de a fontosabb kérdésekben csak az alapítók döntenek<sup>151</sup>).

## IV. A szervezetek megalakulásának jellemzői

A Dél-dunántúli régióban lebonyolított kutatás arra próbált választ adni, hogy egy civil szervezet alapítását milyen intézményi vagy személyes indokok magyarázzák. A szervezetek alakulásának története nagyon változatos képet mutatott, de az egyik közös sajátosság az

elnökség (vagy kuratórium) összeállításának a motivációja: a szervezet biztos és rugalmas működtetése. A többnyire bonyolultnak tartott bírósági bejegyzés több esetben akár öt évig is eltartott. A bejegyzés sikere abban az esetben volt inkább garantált, amikor már létező tevékenységet akartak jogi személyiséggel rendelkező szervezeti kereteken belül „legitimálni” (Zikkert-Dandé, 2005).

A pályázati támogatásban részesült civil szervezetek körében végzett 2003-as nagymintás országos kutatás<sup>xvi</sup> adatai szerint a válaszadó szervezetek 40 százalékát a kilencvenes évek első felében, míg 37 százalékát 1995 és 2000 között alapították. Ez azt jelzi, hogy - a rendszerváltozást követően alakult szervezetekhez viszonyítva - a pályázati tevékenység jobban jellemzi a kilencvenes években alapított szervezeteket (Nonprofit Kutatócsoport Egyesület, 2003).

Az észak-alföldi régióban vizsgált ifjúsági szervezetek átlagosan nyolc éve működnek. A nagyvárosi környezet lehetőségeinek köszönhetően, a megyeszékhelyeken működő civil szervezetek szignifikánsan régebben alakultak, mint az egyéb településeken működők.

### 27. tábla

Mikor alakult meg az Önök szervezete? – vezető alminta

(a megalakulás éve, átlag)

Passzív csoport	1999
Aktív csoport	1997
Megyeszékhely*	1997
Egyéb település*	2000
J.-N.-Szolnok	1996
Hajdú-Bihar	1998
Szabolcs-Sz.-B.	1999
Teljes minta	1998

A vizsgált szervezetek átlagosan 19 fővel alakultak. Bár nem szignifikáns az eltérés, de Hajdú-Bihar megyében kisebbek voltak szervezetek.

**28. tábla**

Megalakulásakor hány fős volt a szervezet? – vezető alminta

(főben)

Passzív csoport	20
Aktív csoport	19
Megyeszékhely	18
Egyéb település	20
J.-N.-Szolnok	21
Hajdú-Bihar	18
Szabolcs-Sz.-B.	21
Teljes minta	19

A vezetők véleménye szerint a szervezetek megalakulását alakító tényezők közül leggyakrabban vagy a későbbi tagok jellemzői, vagy valamilyen, a szervezet működésével kapcsolatos cél, illetve lehetőség jelentette. Jelentős még a hiány említése, de a közöségteremtés vagy valamilyen konkrét cél megnevezése viszonylag ritkán fordult elő.

**29. tábla**

Ön szerint milyen tényezőknek köszönhető a szervezet megalakulása? – vezető alminta

(említések száma)

A szervezeti tagok jellemzője <sup>152</sup>	44
Általános cél, lehetőség <sup>153</sup>	42
Hiány, valamilyen igény <sup>154</sup>	38
Közöség megteremtése, összefogás <sup>155</sup>	19
Konkrét cél <sup>156</sup>	12
Valaminek a javítása: rossz volt <sup>157</sup>	12

A vezetők túlnyomó többsége szerint – különösen a megyeszékhelyeken és az aktív csoportban - a szervezetek alakulását elősegítették meghatározó személyiségek. Az alakulásban szerepet játszó személyek köre átlagosan 5 fő, legnagyobb létszámban a megyeszékhelyeken és Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében (átlagosan 7-7 fő) A tagok fluktuációját jelzi, hogy jelenleg a meghatározó alapítók közül már csak átlagosan 4 fő tagja a szervezetnek.

**30. tábla**

Voltak-e a szervezet alakulását meghatározó alapító személyiségek?

Ha igen hányan voltak? Közülük hányan tagjai jelenleg is a szervezetnek? – vezető al minta  
(százalékban)

	Igen	Fő - voltak	Fő/jelenleg tagok
Passzív csoport	81	6	4
Aktív csoport	97	5	4
Megyeszékhely	93	7	4
Egyéb település	65	4	3
J.-N.-Szolnok	86	4	3
Hajdú-Bihar	88	4	3
Szabolcs-Sz.-B.	89	7	5
Teljes minta	55	5	4

## V. A szervezeti tagság: motivációk és jellemzők

A vezetők szervezeti tagságát leginkább a szervezet valamilyen célja motiválta, de az egyéni érdeklődés, vagy motiváció szerepe is jelentős. A baráti körhöz vagy a szervezethez kapcsolódó közösségnek, illetve valamilyen külső motivációnak (felkérés, választás) nem elhanyagolható, de ugyanakkor nem meghatározó a szerepe.

**31. tábla**

Miért lett Ön a szervezet tagja? – vezető al minta  
(emlékések száma)

Cél, célkitűzés-konkrét is158	35
Egyéni sajátosság, motiváció159	23
Elhivatottság, belső motiváció160	22
A szervezet sajátossága161	21
Barátok, közösség csapat miatt162	18
Külső motiváció163	18
Fiatalkor érdekében164	10

A kérdőíves vizsgálat eredményeivel szemben, a passzív csoporthoz sorolt szervezet vezetőivel készült interjúk során többen a barátságot emelték ki, mint a szervezethez tartozás lényeges elemét. A szervezet az élete része, mivel itt vannak a barátok, munkatársak az emberi kapcsolatok. Ez nem munkahely, olyan mint egy nagy család<sup>165</sup>. A szervezeti tagság egyszerre tartalmazza a barátságot, a haverkodást és együttműködést<sup>166</sup>, pozitív dolgot jelent, a barátokkal való együttlétet<sup>167</sup>.

A válaszok másik részében színes indoklásokat olvashatunk. A szervezethez tartozás egyszerre munka és öröm<sup>168</sup>, megvalósíthatók a saját ötletek és fontosnak érezzük magunkat<sup>169</sup>. A szervezeti tagság segítséget ad az önmegvalósításhoz, amit az együttlét segít<sup>170</sup>, megkönnyíti a munkahelyi beilleszkedést, kapcsolatteremtést és lehetőséget nyújt a gyakorlati ismeretek elsajátítására<sup>171</sup>, érzelmi kötődést jelent a városrészhez<sup>172</sup>.

A kevésbé pozitív válaszok is fontosnak tartják a szervezeti tagságot, de vagy semmit nem jelent<sup>173</sup>, vagy az anyagi megbecsülés hiányát említik<sup>174</sup>, vagy csak az elnöki pozícióra utalnak<sup>131</sup>.

Az aktív csoport vezetőinél is előfordultak különösebb érzelmi elkötelezettség nélküli, csak az elnöki pozíció felelősségét<sup>176</sup>, az alapító tagság<sup>177</sup>, illetve az alapítás ötletének fontosságát<sup>178</sup> kiemelő, illetve semleges válaszok (nehéz megfogalmazni, de sok mindent<sup>179</sup>).

Szemben a passzív csoporttal, az aktív vezetők nem a barátságot, hanem a közösséghez tartozást, az emberi kapcsolatokat emelték ki, legtöbbször összekapcsolva a szervezet tevékenységével. A többség számára a szervezethez tartozás a településhez és a lakóhelyi közösséghez ragaszkodás, az ifjúság megtartása és segítése, az életminőség javítása<sup>180</sup>, emberi kapcsolatok, innováció és értelmes munka<sup>181</sup>. A szervezethez tartozás egy közösséget jelent, annak szabályait és közös célt: fiatalok egészségmegőrzését, segítését<sup>182</sup>, életstílust és felfogást, közösséghez tartozást, egyfajta életmódot<sup>183</sup>. A tagság a társasághoz tartozás öröme és a személyes érdeklődés kielégítése<sup>184</sup>, baráti kapcsolat és a fontos emberek megismerésének lehetősége<sup>185</sup>.

A passzív csoport válaszaiban szintén nem szerepelnek a kizárólag a lehetőséget, kihívást tartalmazó válaszok. Az aktív vezetők egy része számára a szervezeti tagság megtiszteltetés, lehetőség az ifjúság képviselésére<sup>186</sup>, egyszerre innováció, kihívás, változatos munka és jó hangulat<sup>187</sup>, valamint lehetőséget, életformát és barátokat jelent<sup>188</sup>.

A tagok szervezeti tagságát meghatározó motivációk lényegesen eltérnek a két csoportban. Míg az aktív csoporthoz tartozó szervezeti tagokat leginkább a szervezet sajátosságait és céljait nevezték meg a taggá válás okaiként, addig a passzív csoporthoz tartozóknál az egyéni ambícióknak, sajátosságoknak volt meghatározó szerepe. Mindkét csoportra jellemző, hogy a tagság fontos motivációja a baráti-közöségi kötődés és igen csekély számban fordult elő a fiatalok érdekének hangsúlyozása.

## 32. tábla

**Miért lett Ön a szervezet tagja?- Passzív csoport – tag alminta**

(említések száma)

Egyéni sajátosság motiváció <sup>189</sup>	37
A szervezet sajátossága <sup>190</sup>	31
Barátok, közösség csapat miatt <sup>191</sup>	25
Cél, célkitűzés-konkrét is <sup>192</sup>	22
Külső motiváció <sup>193</sup>	14
Belső motiváció, elhivatottság <sup>194</sup>	14
Egyéb <sup>195</sup>	7
Fiatalkor érdekében <sup>196</sup>	4

## 33. tábla

**Miért lett Ön a szervezet tagja?- Aktív csoport – tag alminta**

(említések száma)

A szervezet sajátossága <sup>197</sup>	43
Cél, célkitűzés-konkrét is <sup>198</sup>	35
Barátok, közösség csapat miatt <sup>199</sup>	21
Egyéni sajátosság motiváció <sup>200</sup>	17
Külső motiváció <sup>201</sup>	12
Belső motiváció, elhivatottság <sup>202</sup>	11
Egyéb <sup>203</sup>	6
Fiatalkor érdekében <sup>204</sup>	2

A szervezeti tagok ismeretei szerint a szervezeti tagság formális kritériuma leginkább a szervezet profiljával kapcsolatos valamilyen tulajdonság, de az alapszabályban megfogalmazott elvárás és az életkori határokat is gyakran említették. A kritériumok nélküli tagság, a tagdíj vagy a már tagok elfogadó beleegyezése, mint feltétel kiemelése csak néhány esetben fordult elő.



### 34. tábla

**Ön szerint milyen formális (előírt) feltételei vannak annak, hogy valaki a szervezet tagja legyen? – tag alminta**

(említések száma)

Tulajdonság <sup>205</sup>	38
Alapszabály, szabály <sup>206</sup>	29
Életkor <sup>207</sup>	21
Belépési nyilatkozat- procedúra <sup>208</sup>	19
Tepelüléshez kötődés <sup>209</sup>	12
Bárki lehet tag <sup>210</sup>	10
ajánlás <sup>211</sup>	9
Tagdíj <sup>212</sup>	9
Jellemző kritérium <sup>213</sup>	9
Egyéb <sup>214</sup>	6
Tagok, közösség elfogadása <sup>215</sup>	5

A szervezeti tagság nem előírt feltételének az aktív csoportba sorolt szervezetek tagjai egyértelműen leginkább a szervezeti feladatokkal, munkával kapcsolatos praktikus jellemzőket neveztek meg, de a morális típusú elvárások is gyakran szerepeltek a válaszokban. Jóval kisebb arányban, de a passzív csoport tagjainak válaszaiban a praktikus jellemzők fordultak elő leggyakrabban, a morális elvárásoknak kisebb súlya volt.

### 35. tábla

**És milyen nem formális (nem előírt) feltételek szükségesek ahhoz, hogy valaki a szervezet tagja legyen? - Passzív csoport, tag alminta**

(említések száma)

Praktikus jellemző <sup>216</sup>	30
Tegyen valamit <sup>217</sup>	20
Aktivitás, munkavégzés általában <sup>218</sup>	14
Morális jellemzők <sup>219</sup>	14
Egyéb <sup>220</sup>	10
Kommunikáció <sup>221</sup>	8
Együttműködés, kooperáció <sup>222</sup>	5
Nincs <sup>223</sup>	5

### 36.tábla

## És milyen nem formális (nem előírt) feltételek szükségesek ahhoz, hogy valaki a szervezet tagja legyen ? Aktív csoport, tag alminta

(említések száma)

Praktikus jellemző <sup>224</sup>	69
Morális jellemzők <sup>225</sup>	30
Egyéb <sup>226</sup>	14
Tegyen valamit <sup>227</sup>	10
Együttműködés, kooperáció <sup>228</sup>	7
Aktivitás, munkavégzés általában <sup>229</sup>	6

A vezetőkkel készített interjúk alapján a passzív csoporthoz tartozók véleménye szerint a szervezeti tagságot leginkább a szubjektív érdeklődést kielégítő szervezeti lehetőségek motiválják ( mesterség megismerése, pályázatokra, kiállításokra és versenyekre felkészülés<sup>230</sup>; a szervezeti tagság önmagában motiváció<sup>231</sup>; öntevékeny csoport, aki megtalálja érdeklődési körét az marad<sup>232</sup>; önmaguk kipróbálása és a programok<sup>233</sup>; a tagok azonosulása a szervezet céljaival<sup>234</sup>; akit érdekel, hogy mit lehet tenni a régió és város kulturális életéért<sup>235</sup>; a csapatmunka lehetősége és tapasztalatszerzés a rendezvényszervezés terén<sup>236</sup>; azoknak akik vidámságot, jó barátokat szeretnének és nem szeretnek unatkozni<sup>237</sup>). Többen a közösségi és a lokális identitás fontosságát hangsúlyozták (akik fontosnak tartják a közösségi tudatot, a helyi identitást<sup>238</sup>; információszerzés és jövő alapozása a térségben<sup>239</sup>; a valahová tartozás, közösségben alkotás lehetősége<sup>240</sup>; felelősség a városrészért és a fiatalokért<sup>241</sup>) vagy a szervezet konkrét tevékenységére utaltak: az ifjúságsegítés gyakorlásának lehetősége<sup>242</sup>, illetve a szakmai fejlődés az egyetemi tanulmányokon felül<sup>243</sup>. A passzív csoport további válaszai a szervezetek különböző pragmatikus lehetőségeire utalnak: programok<sup>244</sup>, anyagi és más előnyök<sup>245</sup>, tanulás és a tanítás lehetősége<sup>246</sup>, a szakma megismerése, kipróbálása<sup>247</sup>.

Az aktív csoport vezetőinek jelentős része szintén a szubjektív érdeklődéshez kötődő szervezeti lehetőségeket (az egyesület kínálta amatőr művészeti<sup>248</sup> és egyéb ötletek megvalósításának<sup>249</sup>, illetve az egyesületi tevékenység és a közösséghez csatlakozás lehetőségei<sup>250</sup>; a kommunikációs eszközök iránti érdeklődés<sup>251</sup>) és a szervezet konkrét tevékenységét (az egyesület tevékenysége<sup>252</sup> és szolgáltatásai<sup>253</sup>; jó társaság és programok szervezése<sup>254</sup>; megvalósíthatják az ötleteiket és hasznos dolgokat kaphatnak: táborok, tréningek, csoportos együttlétek<sup>255</sup>; szakmai tapasztalat és jó társaság<sup>256</sup>) tekinti a tagság legfőbb motivációjának. A válaszok egy kisebbik része itt is a közösségi és lakóhelyi identitásra vonatkozott ( hovatartozás tudat, közös bulizás

és professzionális rádió üzemeltetés<sup>257</sup>; az összefogás lehetősége, anyagi kedvezmények<sup>258</sup>; a kulturális értékek meghatározóak, hovatartozási identitás, tenni akarás a fiatalokért, baráti közösség<sup>259</sup>; a honismeret bővítése és a városhoz kötődés<sup>260</sup>; jó társaság, természet és sport szeretete<sup>261</sup>; a közös programok bonyolítása és a jó baráti társaság<sup>262</sup>). Az aktív csoport vezetőinek nem elhanyagolható része szerint a taggá válás fontos motivációja a szervezet céljainak elfogadása (az egyesület szellemiségének és ideológiájának elfogadása<sup>263</sup>), illetve a szervezet profilja és tevékenysége iránti érdeklődés ( egyetértés a szervezet célkitűzéseivel és a tevékenysége iránt érdeklődés<sup>264</sup>; természet-és környezetvédelem iránti érdeklődés<sup>265</sup>; természetet és túrázást kedvelőknek, életformát vállalóknak<sup>266</sup>; akik szeretnek olvasni, hisznek az olvasás személyiségfejlesztő lehetőségeiben<sup>267</sup>).

A szervezeti tagság érzelmi szempontok alapján történő jellemzését, a tagok szervezethez kötődésének érzelmi alapját a passzív csoport vezetői szerint a munka öröme<sup>268</sup>, a játékszenvedély és a közös kultúra iránti szeretet<sup>269</sup>, a tudásvágy és tenni akarás<sup>270</sup>, a gyermekszeretet és a családi hangulat<sup>271</sup>, vajdasági gyökerek, valamint az empátia és a nyitottság<sup>272</sup> és a közös lakóhely<sup>273</sup> jelenti. A vezető érzelmi azonosulása a fiatalokkal való foglalkozás öröme<sup>274</sup> és a célok megvalósításának lehetőségén alapul<sup>275</sup>.

Az aktív csoporthoz tartozó vezetők szerint a tagoknak a hasznos időtöltést és a másokon segítség élményét nyújtja a szervezet<sup>276</sup>, az összetartozás élményét adja, ahol kiélhetik kreativitásukat, megismerhetnek új embereket<sup>277</sup>, közösségi élményt, érzelmi pluszt nyújt a magán- és szakmai életben is<sup>278</sup>. A válaszok többsége a szervezeti tagság érzelmi alapjának magát a szervezetet, mint közösséget<sup>279</sup>, a közös tevékenységet és célokat<sup>280</sup>, az együttgondolkodásra, és emberi kötődésekre lehetőséget nyújtó közösségben való részvételt<sup>281</sup>, a másokon segítség érzését<sup>282</sup> jelenti, de előfordult a településhez kötődés hangsúlyozása is<sup>283</sup>. A vezetők számára az érzelmi azonosulás – hasonlóan a passzív csoporthoz – az önkéntesség élményét<sup>284</sup>, a hobbinak tekintett munkát<sup>285</sup> és a közösséget<sup>286</sup> jelenti.

## VI. A szervezetek céljai

A szervezetek alapításkor kitűzött céljainak tematikus csoportosítása öt tevékenységi területre enged következtetni: a konkrétan jelölt kulturális és oktatási célok, valamint szabadidős szórakoztató programok mellett a pontos terület nélkül megnevezett programok és rendezvények szerepeltek leginkább, de a közösségteremtés, mint cél említése is gyakran előfordult.

### 37. tábla

#### Melyek voltak a szervezet legfontosabb célkitűzései az alapításkor? – vezető alminta

(említések száma)

Kulturális célok <sup>287</sup>	27
Közösség teremtés, összefogás, kapcsolat <sup>288</sup>	24
Oktatás, ismeretterjesztés, tehetséggondozás <sup>289</sup>	21
Programszervezés- rendezvények <sup>290</sup>	20
Szabadidős tevékenység, szórakozás <sup>291</sup>	20
Ifjúság segítése, segítség <sup>292</sup>	13
Érdekvédelem, közélet, demokrácia <sup>293</sup>	12
Egyéb <sup>294</sup>	9
Intézményhez kötődő célok <sup>295</sup>	9
Szociális célok <sup>296</sup>	7
Természetvédelem, környezetvédelem <sup>297</sup>	7
Nevelés, tudatformálás <sup>298</sup>	6

A vizsgált szervezetek egynegyedénél (24 százalék) változtak a szervezet alapításakor kitűzött célok. A másik két megyéhez viszonyítva, a kezdeti célok leginkább a Hajdú-Bihar megyei szervezeteknél változtak. Hasonlóan jelentős az eltérés a pályázati aktivitás szerint elkülönített csoportok között is: az aktív csoportba sorolt szervezetek közel egyharmadánál (32 százalék) volt változás, míg a passzív csoport esetében csak 17 százalék.

### 38. tábla

#### Változtak-e ezek a célkitűzések? – vezető alminta

(az igen válaszok százalékban)

Passzív csoport	17
Aktív csoport	32
Megyeszékhely	28
Egyéb település	22
J.-N.-Szolnok*	14
Hajdú-Bihar*	39
Szabolcs-Sz.-B.*	11
Teljes minta	24

\*  $p < 0.005$

A célkitűzésekben bekövetkezett változások nem elvi jellegűek, mivel a változásról beszámoló vezetők többnyire konkrét programokat, illetve tevékenységet neveztek meg.

### 39. tábla

#### Ha igen miben változtak a szervezet célkitűzései? - vezető alminta

(említések száma)

Konkrét program <sup>299</sup>	10
Konkrét tevékenység <sup>300</sup>	10
Egyéb <sup>301</sup>	7
Természetvédelem <sup>302</sup>	4
Hátrányos helyzet <sup>303</sup>	3
Civil jelleg <sup>304</sup>	3
Kapcsolat <sup>305</sup>	3

A szervezetek céljait nem csak a kérdőívben, hanem a vezetői interjúk során is megkérdeztük. A vizsgált két csoport azonos kategóriákba sorolt válaszok meglehetősen pontosan lefedik a kérdőíves kutatás során kapott eredményeket.

#### A passzív csoport vezetőinek válaszai alapján képzett kategóriák:

##### Közösségfejlesztés és közösség kialakítás

- Közösségfejlesztés és programszervezés a fiatalok részére<sup>306</sup>
- Közösségi tevékenység, kulturális rendezvények, határon túli szervezetekkel kapcsolat és közös programok<sup>307</sup>
- Fiatalok összefogása és programok biztosítása<sup>308</sup>
- Hátrányos helyzetű fiataloknak közösségi élményt nyújtani: programok, táboroztatás<sup>309</sup>
- Közhasznú feladatok, közösségi tér kialakítása, kiállítások szervezése<sup>310</sup>

##### Szabadidő

- Közös programok, közös élmények biztosítása, közösség kialakítása, szabadidő hasznos eltöltése<sup>311</sup>
- Kulturált és hasznos szabadidő eltöltés<sup>312</sup>
- Kulturális és szabadidős programok, zenei és képzőművészeti tehetségek segítése, hátrányos helyzetű fiatalok sikeres szocializációja<sup>313</sup>
- Programok szervezése a fiataloknak, szabadidő hasznos eltöltése, ifjúsági klub működtetése<sup>314</sup>
- Ifjúság segítése, tartalmas szabadidő eltöltése<sup>315</sup>

### Oktatás és nevelés

- Sérült gyerekek támogatása<sup>316</sup>
- Tanulók munka és környezeti feltételeinek javítása az iskolában<sup>317</sup>
- Hátrányos helyzetű tehetséges gyerekek segítése<sup>318</sup>
- Óvodások oktatása, nevelése és képességfejlesztés, felszerelések bővítése<sup>319</sup>
- Szakmailag felkészült értelmiség képzése<sup>320</sup>
- Politológiával kapcsolatos programok és rendezvények szervezése<sup>321</sup>

### Településhez kötődés

- A faluhoz kötődés biztosítása programok szervezésével, közösség kialakítása<sup>322</sup>
- A település ifjúsági életének fellendítése<sup>323</sup>
- Város kulturális életének színesítése, közösségi tér a fiataloknak<sup>324</sup>
- Fiatalok megtartása a településen, programok szervezésével, fiatalok bevonásával<sup>325</sup>
- A város kultúrájának védelme, népszerűsítése, fiatal zenészek bemutatkozása<sup>326</sup>
- A városrész fejlesztése, szabadidős programok szervezése<sup>327</sup>
- A települési lokálpatriótizmus erősítése, a helyi közösségi élet kereteinek biztosítása<sup>328</sup>

### Életminőség és egészségvédelem

- Fiatalok életminőségének emelése<sup>329</sup>
- Fiatalok társadalmi beilleszkedésének elősegítése mentálhigiénés és szabadidős programokkal<sup>330</sup>

### Hagyományörzés

- Hagyományörzés, nomád élethez való alkalmazkodás<sup>331</sup>
- Hagyományok ápolása, szakmai előadások, alkotótáborok működtetése, kiállítások szervezése, kiadványok készítése, iskolai oktatás, kulturális örökség megőrzése<sup>332</sup>

### Egyéb cél

- Korábbi tevékenység folytatása civil keretek között<sup>333</sup>
- Nincs cél megfogalmazás<sup>334</sup>
- Civil szervezetek összefogása, pályázatírás segítése<sup>335</sup>
- Emberi jogok védelme, migránsok és bevándorlók segítése<sup>336</sup>
- Önbizalom és magabiztosság növelése<sup>337</sup>
- Mindenki fejlődni szeretne a szervezetben<sup>338</sup>

### Az aktív csoport vezetőinek válaszai alapján képzett kategóriák:

#### Szabadidő

- Szabadidő hasznos eltöltése, kulturális programok, Teleház üzemeltetés, a város kulturális színterét, civil szervezetek összefogása<sup>339</sup>

- Szabadidő hasznos eltöltése, kulturális programok, drogprevenciók oktatás, amatőr színjátszó csoport, értékes közösségi viszony megalapozása és fenntartása<sup>340</sup>
- Szabadidő kellemes és hasznos eltöltése, barátok szerzése<sup>341</sup>
- Fiatalok hasznos időtöltésének szervezése, erkölcsös életre nevelés<sup>342</sup>

#### Közösségfejlesztés és közösség kialakítás

- Közösségépítés, hagyományok felelevenítése<sup>343</sup>
- Közösségformáló erő<sup>344</sup>
- Sikeres közösségek létrehozása, helyi közösség fejlődése, hátrányos helyzetű fiatalok segítése<sup>345</sup>

#### Oktatás és nevelés

- Iskolai tanulók tanulásának segítése<sup>346</sup>
- Óvodai nevelő-oktató munka segítése<sup>347</sup>
- Az egyetemi élet színesítése<sup>348</sup>
- Hallgatói önkormányzatok egységbe tömörítése<sup>349</sup>

#### Életminőség és egészségvédelem

- Egészségmegőrzés és hátrányos helyzetűek segítése<sup>350</sup>
- Hátrányos helyzetű csoportok segítése szociális munkával<sup>351</sup>

#### Kulturális munka

- Kulturális rendezvények, kiállítások szervezése, kiadványok kiadása<sup>352</sup>
- A magyar kultúra ápolása és népszerűsítése, programok szervezése<sup>353</sup>
- Fiatalok szabadidő eltöltésének biztosítása, kulturális és szabadidős rendezvények, ifjúság segítés, a város kulturális életének fellendítése<sup>354</sup>

#### Települési kötődés

- Fiatalok vidéken maradása, kulturális élet fellendítése<sup>355</sup>
- Lakótelepen élők érdekképviselete, gyerekek szocializációjának segítése<sup>356</sup>

#### Egyéb cél

- Környezetvédelem, környezeti nevelés, természetvédelmi programok<sup>357</sup>
- Programok megvalósítása<sup>358</sup>
- Nem írásos: a vágyaik, pl. Szent Iván éj<sup>359</sup>
- Az alapító okiratban megfogalmazott célokhoz törvényi előírás miatt kell ragaszkodni<sup>360</sup>
- A saját elvárásoknak megfelelő rendezvények szervezése<sup>361</sup>

## VII. Kapcsolatok és képzések

A szervezetek működését nyilván alapvetően meghatározza, hogy milyen a tagság és a vezetők viszonya. A meglehetősen nehezen operacionalizálható kérdésre akkor tudtunk volna korrekten válaszolni, ha a vizsgált szervezetek teljes tagságát bevonjuk a vizsgálatba. Így egy meglehetősen szokatlan, de érdekes információkat szolgáló módszert választottunk, az interjúk során magukat a vezetőket kérdeztük meg arról, hogy milyen a tagság viszonyulása a szervezet vezetéséhez, illetve vezetőjéhez.

A passzív csoporthoz sorolt szervezetek vezetőinek jelentős része szerint – a jó kapcsolatok mellett – a szervezetben nincs beosztott és vezető viszony<sup>362</sup>, mindenki egyenrangú<sup>363</sup>, a tagok nem érzik, hogy főnök van<sup>364</sup>, mivel ugyanolyanok, ezért elfogadják a vezetőket<sup>365</sup>. A kapcsolat baráti, ezért a tagok nem úgy viszonyulnak hozzá, mint egy vezetőhöz<sup>366</sup>, nem is érzi magát vezetőnek, inkább csapattag<sup>367</sup>. A baráti kapcsolat hangsúlyozása további válaszokban is előfordult: a tagokkal a kapcsolat baráti, nem vezető-beosztott viszony a jellemző<sup>368</sup>, a tagok és a vezető között a kapcsolat abszolút baráti, igazi szakmai csapat<sup>369</sup>, mindenkivel baráti a viszony<sup>370</sup>.

A válaszok egy másik része az elfogadást és a lojalitást emeli ki, eltekintve a bizalmas baráti minősítéstől: a tagok hűségesek, elfogadják a vezető véleményét<sup>371</sup>, a vezetők teljesen elfogadtak<sup>372</sup>, jó a kapcsolat a tagsággal, lojális a viszony<sup>373</sup>, minimális a különbség, ezért a tagok lojálisak<sup>374</sup>, a tagok szeretik a vezetőket, jó a kapcsolat<sup>375</sup>.

Az aktív csoport vezetőinél szintén többen utaltak a tagok és a vezető baráti kapcsolatára – baráti viszonyban van a tagokkal, elfogadják<sup>376</sup>, baráti viszony<sup>377</sup>; a tagok és a vezető kapcsolata nem hierarchikus, inkább haveri kapcsolat<sup>378</sup>; a baráti közösségből alakult egyesületben baráti, nem hierarchikus viszonyok a jellemzők<sup>379</sup> – és a vezetői szerep jelképes jellegére: ugyanolyan tagja az egyesületnek, mint vezető a bürokratikus dolgokat viszi, bízik benne, hogy elfogadják<sup>380</sup>; nem érzi magát vezetőnek, de teljes mértékben elfogadják<sup>381</sup>. A baráti viszonytól hűvösebb lojalitást és elfogadást az aktív vezetők közül is sokan hangsúlyozzák – a tagok választásukkal legitimálják a viszonyt<sup>382</sup>, a tagság lojális, bíznak a vezetőben és együttműködők<sup>383</sup>, van olyan tag, akinek nem túlzottan szimpatikus, de mint vezetőt elfogadják<sup>384</sup>, mint vezetőt elfogadják<sup>385</sup> – hasonlóan a bizalom, alkalmazkodás és a tisztelet, mint kulcskategória előfordulásához: a kölcsönös tisztelet a jellemző<sup>386</sup>, az egyesület a kölcsönös bizalomra épül, nem a szabályokra<sup>387</sup>, a tagok hallgatnak és számítanak rá.<sup>388</sup>, igyekeznek alkalmazkodni egymáshoz<sup>389</sup>.

A nonprofit szervezetek 2004-es országos vizsgálatának egyik meglepő eredménye, hogy a kutatást megelőző három évben a hazai alapítványoknak és egyesületeknek csak



egyharmada (32 százalék) kötött formális megállapodást valamilyen partnerszervezettel. A szerzők feltételezését - mely szerint a nonprofit szervezetekre kevésbé jellemző nonprofit szektor érdekazonossága, inkább rendelkeznek szakmai identitással – igazolja, hogy a megállapodások legnagyobbbrészt sikeresnek tartott szakmai együttműködések, az érdekképviselő, mint a megállapodás célja, csak elvétve fordult elő (Hegyesi-Fekete, 2006). A Közép-magyarországi régió szervezeteinek 89 százaléka együttműködik valamilyen közvetlen környezetében (település, kerület) működő egyéb civil szervezettel. Az együttműködés leginkább közös programok megvalósítására (48 százalék), szakmai segítségnyújtásra (21 százalék) és közös pályázati programokra (11 százalék) irányul. A nem civil helyi szervezetekkel létező kapcsolatokról a szervezeteknek csupán 6 százaléka számolt be (Veres-Tóth, 2005).

A régióban vizsgált civil szervezetek vezetőinek csaknem mindegyike (92 százalék) azt válaszolta, hogy van rendszeres kapcsolatuk valamilyen ifjúsági szervezettel. A megyék közötti szignifikáns eltérés azt mutatja, hogy míg a hajdúsági szervezeteknek mindegyik vezetője beszámolt valamilyen kapcsolatáról, addig a szolnokiaknál csak 79 százalék.

#### 40. tábla

#### Milyen ifjúsági csoporttal van rendszeres kapcsolatuk? – vezető almint<sup>xvii</sup>

(a kapcsolatokat megnevezők százalékban)

Passzív csoport	90
Aktív csoport	94
Megyeszékhely	93
Egyéb település	91
J.-N.-Szolnok*	79
Hajdú-Bihar*	100
Szabolcs-Sz.-B.*	89
Teljes minta	92

A vezetők összesen 326 esetben említettek olyan – nem csak ifjúsági - szervezetet, amelyekkel rendszeres kapcsolaton túl közös projektjük is volt (164 szervezet), illetve jelenleg is van (162 szervezet). A rendszeres kapcsolat és a közös munka lényegesen jobban jellemzi az aktív csoportot, mint a kevésbé gyakran pályázó passzív csoport szervezeteit. A megyék közötti eltérések szintén egyértelműek: a hajdúsági szervezeteknek mind a korábbi, mind a jelenlegi kapcsolatai lényegesen kiterjedtebbek, mint a szabolcsi és – különösen – a szolnoki megyékben működő szervezeteknél.

#### 41. tábla

**Milyen szervezetekkel van rendszeres kapcsolatuk? Közülük melyekkel volt vagy van közös projekt (együtt dolgoznak)? – vezető almintá**<sup>xviii</sup>

(százalékban)

	Van projekt	Volt projekt
Passzív csoport	66	64
Aktív csoport	89	100
Megyeszékhely	84	64
Egyéb település	84	105
J.-N.-Szolnok	25	19
Hajdú-Bihar	98	92
Szabolcs-Sz.-B.	39	53
Teljes minta	162	164

A régió ifjúsági szervezeteinek közel fele (49 százalék) anyagilag is támogatta a tagok továbbképzését, míg a nagyobb áldozatvállalást jelentő beiskolázás már csak a szervezetek közel egynegyedét (23 százalék) jellemezte. A vizsgált kategóriák közötti eltérések egyértelműek: az aktív csoportba tartozó, a megyeszékhelyeken, illetve Hajdú-Bihar megyében működő szervezetek mind a továbbképzésre, mind a beiskolázásra lényegesen többet áldoznak, mint a passzív csoportba sorolt, nem megyeközpontban, illetve a másik két megyében található szervezetek.

#### 42. tábla

**Támogatta-e már (anyagilag) a szervezet valamelyik tagjának (tagjainak) beiskolázását? – vezető almintá**

(százalékban)

	Több alkalommal	Egy alkalommal	Nem
Passzív csoport	8	8	84
Aktív csoport	27	6	67
Megyeszékhely	21	10	69
Egyéb település	13	4	83
J.-N.-Szolnok	14	14	71
Hajdú-Bihar	18	9	73
Szabolcs-Sz.-B.	15	0	85
Teljes minta	16	7	77

### 43. tábla

#### Támogatta-e már (anyagilag) a szervezet valamelyik tagjának (tagjainak) továbbképzését? – vezető alminta

(százalékban)

	Több alkalommal	Egy alkalommal	Nem
Passzív csoport	30	8	63
Aktív csoport	50	12	38
Megyeszékhely	55	10	35
Egyéb település	29	9	62
J.-N.-Szolnok	43	7	50
Hajdú-Bihar	42	15	43
Szabolcs-Sz.-B.	33	4	63
Teljes minta	39	10	51

A régió ifjúsági szervezeteinek 73 százaléka tervez valamilyen szervezeti változást a jövőben. A szervezeti átalakítás szándéka inkább jellemzi az aktív csoportot és a megyeszékhelyeken működő szervezeteket, mint a passzív, illetve a kisebb települések szervezeteit.

### 44. tábla

#### Terveznek-e szervezeti változásokat a jövőben? – vezető alminta

(igen válaszok aránya százalékban)

Passzív csoport	63
Aktív csoport	85
Megyeszékhely	86
Egyéb település	65
J.-N.-Szolnok	79
Hajdú-Bihar	70
Szabolcs-Sz.-B.	75
Teljes minta	73

A szervezeti változások elsősorban a taglétszám, illetve a foglalkoztatottak számának bővítésére irányulnak, de viszonylag sokan a vezetés struktúrájában terveznek változásokat, néhányan az önkéntesek bevonását prognosztizálják.

#### 45. tábla

##### Milyen szervezeti változásokat terveznek a jövőben? – vezető alminta

(említések száma)

Taglétszám <sup>390</sup>	23
Egyéb <sup>391</sup>	15
Nem szervezeti változás <sup>392</sup>	15
Vezetés <sup>393</sup>	11
Nem terveznek <sup>394</sup>	9
Önkéntesek <sup>395</sup>	4

A régió szervezeteinek jelentős része (73 százalék) a tevékenységben is változást tervez. A változtatási szándék szintén a megyeszékhelyeken és az aktív csoportba sorolt szervezeteket jellemzi leginkább.

#### 46. tábla

##### Terveznek-e tevékenységükben változásokat a jövőben? – vezető alminta

(azok aránya akik terveznek szervezet, illetve tevékenység változást)

Passzív csoport	63
Aktív csoport	85
Megyeszékhely	88
Egyéb település	68
J.-N.-Szolnok	65
Hajdú-Bihar	76
Szabolcs-Sz.-B.	75
Teljes minta	73

A megjelölt változtatások többsége vagy általában, vagy konkrétan programok és rendezvények bővítésére vonatkozik, de a létszám növelés említése itt is gyakori volt. Feltűnő, hogy a kapcsolatok, szolgáltatások bővítése vagy infrastrukturális jellegű fejlesztések viszonylag ritkán fordultak elő.

#### 47. tábla

### Tevékenységükben milyen változásokat terveznek a jövőben? – vezető alminta

(emléltések száma)

Programok, rendezvények – általában <sup>396</sup>	17
Konkrét feladat <sup>397</sup>	14
Létszám-szervezet <sup>398</sup>	12
Egyéb <sup>399</sup>	10
Kapcsolatok bővítése, kooperáció <sup>400</sup>	7
Gazdasági <sup>401</sup>	7
Konkrét program <sup>402</sup>	7
Semmit <sup>403</sup>	6
Fejlesztés, szolgáltatás <sup>404</sup>	6
Technikai fejlesztés <sup>405</sup>	5

## VIII. Értékek és hagyományok a szervezetekben

A tagok szervezetre asszociáló válaszainak csoportosítása során mindkét csoportnál – de különösen az aktív csoportba sorolt szervezeteknél – leggyakrabban a szervezet munkájára, annak pozitív minősítésére vonatkozó reakciók fordultak elő. A passzív csoportnál jóval többször szerepeltek a barátokra-közösségre utaló válaszok, míg az aktív csoportnál a szervezetre vonatkozó pozitív jelzők említése volt gyakoribb. Mindkét csoportra jellemző módon igen csekély számban asszociáltak a szervezet kifejezésre a fiatalok vagy a munka típusú válaszokkal.

#### 48. tábla

### Mi jut önnek eszébe, ha a szervezetre gondol? – Passzív csoport, tag alminta

(emléltések száma)

Szervezet, szervezeti munka minősítése <sup>406</sup>	36
Barátok, közösség <sup>407</sup>	33
Program, konkrét program <sup>408</sup>	27
Buli, szabadidő eltöltés <sup>409</sup>	18
Egyéb <sup>410</sup>	18
Élmény, hangulat <sup>411</sup>	11
Tulajdonság <sup>412</sup>	11
Fiatalok <sup>413</sup>	9
Munka <sup>414</sup>	9

## 49. tábla

## Mi jut önnek eszébe, ha a szervezetre gondol? – Aktív csoport, tag al minta

(említések száma)

Szervezet, szervezeti munka minősítése <sup>415</sup>	42
Program, konkrét program <sup>416</sup>	33
Tulajdonság <sup>417</sup>	32
Barátok, közösség <sup>418</sup>	18
Buli, szabadidő eltöltés <sup>419</sup>	13
Egyéb <sup>420</sup>	12
Fiatalok <sup>421</sup>	8
Élmény, hangulat <sup>422</sup>	7
Munka <sup>423</sup>	3

A Dél-dunántúli régió civil szervezeteinek vezetőivel készített interjúk alapján levont egyik következtetés szerint a szervezetek sokszor inkább a társadalmi kohézió sajátos reprodukcióját biztosítják, mint az állampolgári öntudatot. Jobban megfelelnek a helyi közösség összefogásának, mint a civil társadalom eszméjéhez kapcsolódó egyik fő kritériumnak: az önálló gondolkodással és cselekvéssel jellemezhető polgári öntudat erősítésének (Zikkert-Dandé, 2005).

A kutatásunk megerősíti a fentieket, mivel a szervezetnek tulajdonított értékek megnevezésénél mindkét csoportnál a valamilyen antropomorfizált, egyénhez köthető érték fordult elő leggyakrabban. Lényeges eltérés, hogy az aktív csoporthoz sorolt szervezetek tagjainak a szervezethez közvetlenül kapcsolódó értékek, míg a passzív csoportnál a működés és programok voltak a második leggyakrabban előforduló választípusok. Bár önálló kategóriában kellett kezelni, de a szervezet hagyományait, tradíciót vagy a toleranciát, mint értéket mindkét csoporthoz tartozók viszonylag kevesen említették.

## 50. tábla

## Ön szerint milyen értékek jellemzik a szervezetet? - Passzív csoport, tag al minta

(említések száma)

Egyénhez köthető értékek <sup>424</sup>	52
Szervezet működése, program <sup>425</sup>	39
tevékenység <sup>426</sup>	30
Szervezethez köthető értékek <sup>427</sup>	26
Barátok, barátság, összetartozás <sup>428</sup>	22
Tolerancia <sup>429</sup>	11
hagyomány, tradíció <sup>430</sup>	10
Egyéb <sup>431</sup>	6

### 51. tábla

#### Ön szerint milyen értékek jellemzik a szervezetet? - Aktív csoport, tag alminta

(említések száma)

Egyénhez köthető értékek <sup>432</sup>	45
Szervezethez köthető értékek <sup>433</sup>	36
tevékenység <sup>434</sup>	19
Egyéb <sup>435</sup>	13
Szervezet működése, program <sup>436</sup>	10
Barátok, barátság, összetartozás <sup>437</sup>	7
hagyomány, tradíció <sup>438</sup>	5
Tolerancia <sup>439</sup>	3

A szervezetet jellemző hagyományok, szokások megnevezése mindkét csoportnál azt igazolja, hogy a tagok hagyománynak leginkább a szervezet profiljához kapcsolódó - de nem konkrét - programokat és rendezvényeket tekintik.

### 52. tábla

#### Ön szerint milyen szokások, hagyományok jellemzik a szervezetet? - Passzív csoport, tag alminta

(említések száma)

Programok, rendezvények-konkrétumok nélkül <sup>440</sup>	53
Szervezeti élet <sup>441</sup>	33
Programok, rendezvények – általános <sup>442</sup>	17
Egyéb <sup>443</sup>	15
Bál, szórakozás <sup>444</sup>	13
Ünnep, évforduló <sup>445</sup>	8
Konkrét rendezvény, program <sup>446</sup>	6
Táborozás, szabadidő <sup>447</sup>	6

## 53. tábla

**Ön szerint milyen szokások, hagyományok jellemzik a szervezetet?- Aktív csoport, tag alminta**

(említések száma)

Programok, rendezvények – konkrétumok nélkül <sup>448</sup>	34
Táborozás, szabadtéri programok <sup>449</sup>	27
Szervezeti élet <sup>450</sup>	25
Egyéb <sup>451</sup>	20
Ünnep, évforduló <sup>452</sup>	12
Konkrét rendezvény, program <sup>453</sup>	7
Bál, szórakozás <sup>454</sup>	7
Nem konkrétan megnevezett program, rendezvény	0

A szervezetnek tulajdonított értékeket az interjúk során is vizsgáltuk. A szervezetnek tulajdonított értékeket tekintve, mindkét csoport vezetőinek fontos a kultúra, a művészet, a hagyomány és a közösség. A passzív és az aktív csoport vezetőinek válaszaiban egyaránt olvashatjuk a tolerancia és a humanitárius értékeket is. A további eltérő kategóriák arra utalnak, hogy a passzív csoportban még a barátság és az összefogás, valamint az aktivitás jelent szervezeti értéket, az aktív csoport válaszaiban az önkéntesség, pragmatizmus és kreativitás mellett a demokrácia (függetlenség), valamint a morál is előfordult.

**A passzív csoport érték-kategóriái:****Közösség**

- Szakmaiság, közösségi szellem<sup>455</sup>
- Közösségi érzés<sup>456</sup>
- Közösséghez tartozás, népi kultúra<sup>457</sup>
- Magyar kultúra, közösség<sup>458</sup>
- Közösség erősítése, formálása<sup>459</sup>
- Barátságok erősítése, közös élmények<sup>460</sup>



- Közösség, kultúra, művészet<sup>461</sup>
- Összetartozás, közösségi élmény<sup>462</sup>

#### Kultúra, művészet és hagyomány

- Kultúra, fiatalok segítése<sup>463</sup>
- Kultúra, szabadidő hasznos eltöltése<sup>464</sup>
- Kulturális tevékenység, tehetséggondozás, kreativitás<sup>465</sup>
- A különböző művészetek<sup>466</sup>.
- A hagyományok ápolása, valamint kikapcsolódás és kapcsolatteremtés biztosítása<sup>467</sup>
- Az ünnepi hagyományok<sup>468</sup>
- Az alapszabályban rögzített céloknak megfelelően: környezetvédelem, kulturális és gasztronómiai hagyományok<sup>469</sup>

#### Összefogás és barátság

- Az összefogás, jó közösség és segítőkészség<sup>470</sup>
- A fiatalok összefogása<sup>471</sup>
- Barátság és segítőkészség<sup>472</sup>

#### Tolerancia és humánus

- A tágra értelmezett másság elfogadása és a nyitottság<sup>473</sup>
- A tolerancia<sup>474</sup>
- A nyitottság és a másság befogadása<sup>475</sup>
- A humánus és az empátia<sup>476</sup>
- Szolidaritás és szociális érzékenység<sup>477</sup>
- Erőszakmentesség és pozitív értékek<sup>478</sup>
- Színvonal és politikai pártatlanság<sup>479</sup>
- Gyerekek anyagi és erkölcsi segítése<sup>480</sup>

#### Aktivitás

- Áldozatkészség a szervezetért és a helyi közösségért, valamint aktivitás a szervezeti munkában<sup>481</sup>
- A helyi közéleti aktivitás<sup>482</sup>
- A fiatalok kreativitása és önállósága, kitartása<sup>483</sup>

### Az aktív csoport érték-kategóriái:

#### Kultúra, művészet és hagyomány

- Az amatőr művészeti mozgalom, kultúra terjesztése<sup>484</sup>
- A könyvtári kultúra fejlesztése, mint fő cél miatt a pozitív társadalmi értékek<sup>485</sup>
- A hagyományörzés és közösségi tér kialakítása, közösségfejlesztés<sup>486</sup>

### Demokrácia és függetlenség

- A demokratikus működés<sup>487</sup>
- A szervezeti kultúrát és a demokratikusságot<sup>488</sup>
- A politikai függetlenséget<sup>489</sup>
- A pártoktól és egyéb szervezetektől való függetlenség, hiánypótló rendezvények, magas kultúra<sup>490</sup>

### Önkéntesség

- Az önkéntesség és a csapatmunka<sup>491</sup>

### Közösség

- A közösség, új ötletek, szellemi és anyagi erőforrások<sup>492</sup>
- A közös cselekvés és a közös érdek<sup>493</sup>

### Tolerancia és humánus

- Az emberség, tisztesség és az alapvető emberi értékek<sup>494</sup>
- A nagyfokú tolerancia<sup>495</sup>
- A megbízhatóság, szavahihetőség, tenni akarás, közösséghez alkalmazkodás és tolerancia<sup>496</sup>

### Kreativitás

- A kreativitás az érték – szemben a hagyománnyal<sup>497</sup>

### Pragmatista értékek

- A szervezet fejlődését elősegítő dolgok<sup>498</sup>
- Az innovációt, gyors reagálást és a nem hierarchikus működésmódot<sup>499</sup>
- A programokat, szolgáltatásokat és a kapcsolati tőkét<sup>500</sup>
- Szabadidő hasznos eltöltését<sup>501</sup>

### Morál

- A keresztény értékrendet<sup>502</sup>
- Szakmai érték az etikai kódex, a közösségi értékek is fontosak<sup>503</sup>

Szemben az értékekkel, a szervezeti hagyományokra adott vezetői interjúválaszok kategorizálása jóval nehezebb feladatnak bizonyult. A szervezetek vezetőinek nagyobbik része valamilyen programot vagy rendezvényt tekintett hagyománynak, illetve úgy véli, hogy a szervezetnek nincs hagyománya. A válaszokban olvasható indoklás a szervezetek rövid léteire utal, illetve bizonytalan a hagyomány fogalmának értelmezésében. A két vizsgált csoport közötti eltérések a következők:

- az aktív csoport vezetői kevésbé tekintik hagyománynak az ünnepeket
- a szervezeti események inkább a passzív csoport vezetői számára jelentik a hagyományt
- a táborok és kirándulások, mint hagyomány az aktív csoporthoz sorolt szervezetek vezetői számára inkább tekinthetők hagyománynak

## A passzív csoport hagyomány-kategóriái:

### Nincs

- Nincs szokás, nincs tradíció<sup>504</sup>
- Gyakorlatilag nincs szokás, inkább közös játékok, táncok vagy indulók vannak<sup>505</sup>
- A szervezet még csak öt éve működik, ezért igazán nincsenek szokások, hagyományok.<sup>506</sup>
- Nemrég alakultak, nincsenek kialakult szokások, hagyományok<sup>507</sup>

### Ünnep

- Nagyobb ünnepekhez kapcsolódó rendezvények<sup>508</sup>
- Ünnepekhez kötődő rendezvények, évente ifjúsági találkozó<sup>509</sup>
- Ünnepekhez kapcsolódó rendezvények<sup>510</sup>
- Kirándulások, gyermeknap és mikulásünnepségek<sup>511</sup>

### Szervezeti esemény

- A szervezet születésnapja és évente több nagyrendezvény<sup>512</sup>
- Évenként gyűléssel egybekötött buli<sup>513</sup>
- Évente születésnap, illetve tanévzáró vacsora és tábor<sup>514</sup>
- Évente konferencia rendezése<sup>515</sup>
- A szervezet helyi, országos és nemzetközi szintekre épül. A nemzeti találkozókön minden helyi és magyarországi bizottság valamilyen identitását kifejező szokást (tánc, kabala) mutat be<sup>516</sup>
- A szervezetet jellemző értékek, mint hagyomány és szokás<sup>517</sup>

### Program és rendezvény

- Hagyomány: szüreti felvonulás, majális és gyermeknap<sup>518</sup>
- Hagymányos rendezvény, évente kétszer<sup>519</sup>
- A szervezet által rendezett nagyobb művészeti rendezvények<sup>520</sup>
- Évente koncertek, programok lebonyolítása<sup>521</sup>
- Vetélkedők és koncertek<sup>522</sup>
- Szokások vannak: profilhoz kötődő rendezvények<sup>523</sup>

### Helyi hagyomány

- A településhez kötődő hagyományőrző rendezvényt évente megrendezik. Pályázatírássra felkészítő összejövetelek<sup>524</sup>
- A települési hagyományokat felelevenítő, évenkénti rendezvény<sup>525</sup>
- Évente hagyományőrző szüreti felvonulás és mulatság<sup>526</sup>
- Fialat a szervezet, igazán nincsenek hagyományok és szokások, talán az aratónap<sup>527</sup>

### Bál és buli

- Bálok, majális és sportversenyek<sup>528</sup>
- Évente bált szerveznek<sup>529</sup>
- Gyermekes jutalmazása, jótekonysági bál, ballagás<sup>530</sup>

### Tábor és kirándulás

- Évente közös kirándulás<sup>531</sup>
- Alkotótábor szervezése<sup>532</sup>
- Nem igazán közösségi hagyományok, hanem tevékenységekhez kötődés: nyári tábor, népzenei fesztivál<sup>533</sup>

## Az aktív csoport hagyomány-kategóriái:

### Nincs

- Nincsenek tradíciók<sup>534</sup>
- Nem építenek hagyományra, tradícióra: inkább a kreativitásban hisznek<sup>535</sup>
- Nincsenek kialakult hagyományok, néhány rendszeres programot szerveznek<sup>536</sup>

### Ünnep

- A szokások a programokhoz kötődnek: ünnepek, jeles napok és nyári táborok<sup>537</sup>

### Szervezeti esemény

- A szabályzathoz kapcsolódó szokás: hétfőnkénti ülések<sup>538</sup>
- Közgyűlés vagy elnökségi ülés<sup>539</sup>
- A szubkultúra támogatása vált tradícióvá<sup>540</sup>

### Program és rendezvény

- A szervezet profiljához kapcsolódó rendezvények<sup>541</sup>
- Az összes program szokás és tradíció<sup>542</sup>
- Évzáró koncert és tábor<sup>543</sup>
- Országos találkozók szervezése<sup>544</sup>
- Sportrendezvények és évente megrendezett ifjúsági találkozók<sup>545</sup>

### Helyi hagyomány

- Hagyományőrző ünnep, nyáron közös kirándulás<sup>546</sup>
- Hagyományőrző programok, ifjúsági találkozók nyaranta, külföldi utazások<sup>547</sup>
- Hagyományőrző ünnep, közös kirándulás<sup>548</sup>

### Bál és buli

- Fesztiválokon való részvétel és karácsonyi vacsora<sup>549</sup>
- Közös Szent Iván éji buli, az egyesület ünneplése<sup>550</sup>
- Jótékonyági bálók szervezése<sup>551</sup>
- Műsoros estek, Valentin-napi bál, sportversenyek<sup>552</sup>

### Tábor és kirándulás

- Nyáronként közös főzés, filmnapok és gyalogtúra<sup>553</sup>
- Komoly tradíciók nincsenek, csak közös főzés és kirándulás nyaranta<sup>554</sup>
- Kerékpáros kirándulás, „Év Embere” díj választás, internetes újság, évente tábor<sup>555</sup>
- Nyáron közös évváró tábor<sup>556</sup>
- Turisztikai programok, emléktúra és kupaverseny<sup>557</sup>
- Buli főzések és stratégiai megbeszélések, táborzáró buli<sup>558</sup>
- Kiadvány-sorozat, értékmegőrző tábor<sup>559</sup>
- Voltak, de cserélődtek a tagok. Korábban volt rendszeres táborozás, most szalonna-sütések vannak<sup>560</sup>

## IX. A szervezet munkájának értékelése

A civil szervezetek körében végzett országos kutatás eredménye szerint a többség (60 százalék) szerint fejlődni fog a szervezet, egyharmad a stagnálásra, míg a rosszabb jövőbeni helyzetre csupán 7 százalék voksolt. A leginkább optimista jövőképe a nemzetközi tevékenységet végző civil szervezeteknek volt, viszont a szövetségek 13, a közhasznú társaságok 18 százaléka vár visszaesést a jövőben. A társadalomra gyakorolt hatás erősödésében, a társadalmi beágyazottságban a civil szervezetek 61 százaléka bízik (HÍD a Fiatalokért Alapítvány, 2006).

Az általunk vizsgált civil szervezetek vezetői meglehetősen elégedettek szervezetük működésével, mivel a tevékenység általános megítélésének átlaga (81 pont) mellett a másik öt dimenzióban is jóval 50 pont feletti, elégedettséget tükröző átlagok a jellemzőek. A pályázatok sikerétől eltekintve, a passzív csoport vezetői elégedettebbek szervezetük tevékenységével, különösen a saját vezetői szerep megítélése kedvezőbb. Szintén meglepő, hogy – a kisebb te-

lepülésekhez viszonyítva – a megyeszékhelyeken működő szervezetek vezetői szignifikánsan kevésbé elégedettek programjaikkal. A pályázatok sikerének megítélésében a szolnoki szervezetek jóval pesszimistábbak, mint a másik két megyében működő szervezetek.

54. tábla

**Mennyire elégedett Ön a szervezet tevékenységével? – vezető al minta**

(százfokozatú skála, 0: egyáltalán nem elégedett, 100: teljes mértékben elégedett)

	Tevékenység	Program	Működés	Lehetőségek	Szerep	Siker
Passzív csoport	84*	84	70	68	75*	69*
Aktív csoport	77*	79	70	66	64*	80*
Megyeszékhely	79	77*	69	64	68	78
Egyéb település	82	84*	70	69	71	71
J.-N.-Szolnok	82	83	71	66	69	59*
Hajdú-Bihar	80	80	68	64	68	76*
Szabolcs-Sz.-B.	81	82	71	71	73	78*
Teljes minta	81	81	70	67	70	74

\*  $p < 0.005$

A nonprofit szervezetek körében végzett országos vizsgálat során csaknem minden szervezet (94 százalék) úgy nyilatkozott, hogy a szervezeti tagok (munkatársak, vezetők, célcsoportok képviselői) véleménynyilvánítási lehetősége biztosított, hasonlóan a döntéshozatali folyamatokban való részvételhez. A szervezetek relatív többségénél (39 százalék) a közgyűlésen, 36 százalékánál más rendszeres találkozókon van lehetőség a döntéseket megelőző vélemények nyilvános kifejtésére (Hegyesi-Fekete, 2006).

Az interjúk alapján a vezetők többsége saját vezetési stílusát vagy egyértelműen, vagy inkább demokratikusnak tartja. A kevésbé egyértelmű minősítés a passzív csoporthoz sorolt szervezetek vezetőit jellemzi, közöttük jóval többen fordultak elő olyanok, akik – bár alapvetően demokratikusnak tartják a vezetési stílusukat – nem egyértelműen minősítették magukat. Ugyanakkor az aktív csoport vezetői jelentősen többször nem a demokratikus dimenzió szerint értékelték a vezetési stílusukat.

### A passzív csoport vezetőinek önminősítése:

Demokratikus

- Demokratikus a vezetés<sup>561</sup>
- Teljesen demokratikus<sup>562</sup>

- Alapjában demokratikus<sup>563</sup>
- Demokratikus vezető<sup>564</sup>

#### Demokratikus és...

- Demokratikus és empatikus<sup>565</sup>
- Demokratikusan működik a szervezet, bár fontosabb kérdésekben csak a vezetés dönt<sup>566</sup>

#### Demokratikus, de...

- Demokratikus, de autoriter is<sup>567</sup>
- „Félig” demokratikus: a gyerekek mondják ki a megoldást<sup>568</sup>
- Többnyire demokratikus<sup>569</sup>
- A demokratikus autokrácia a jellemző<sup>570</sup>
- Feladatkiosztó, de demokratikus<sup>571</sup>
- Együttműködő, inkább demokratikus<sup>572</sup>
- Bizonytalan demokratikus<sup>573</sup>
- Kevert dolog: autoriter és demokratikus<sup>574</sup>

#### Kollektív

- Kollektív, kollégákat bevonja a döntésekbe<sup>575</sup>
- Közös megbeszélés alapján döntenek mindenről<sup>576</sup>
- Teljesen egyenértékű mindenki a döntésekben, a vezetés csak formális<sup>577</sup>
- A fontosabb döntések a tagokkal közösen történnek<sup>578</sup>

#### Helyzetfüggő

- A helyzettől függ, hogy milyen<sup>579</sup>
- Nem egységes a vezetői stílus, szituációtól függ<sup>580</sup>

#### Egyéb

- Segítőkész, minden ötletre vevő<sup>581</sup>
- Nem diktatórikus: kezdeményez, de soha nem utasít<sup>582</sup>
- Meghallgat, de végigviszi az elképzelését<sup>583</sup>

### Az aktív csoport vezetőinek önminősítése:

#### Demokratikus

- Demokratikus a vezetői stílus, mert a fontos döntéseket az elnökség hozza konszenzus alapján<sup>584</sup>
- Demokratikus vezető, de a kollégákat kellene kérdezni<sup>585</sup>
- Teljes mértékben demokratikus, amíg döntés van<sup>586</sup>

- Úgy véli, hogy demokratikus vezetői stílus jellemzi<sup>453</sup>
- Töreksenek a konszenzusra, demokratikus a vezetés<sup>588</sup>
- Mindenképpen demokratikus<sup>589</sup>
- Demokratikus<sup>590</sup>
- Összességében demokratikus, fontosabb kérdésekben a megyei fórum dönt<sup>591</sup>
- Nem szigorú, demokratikus<sup>592</sup>
- Demokratikusságot követi, ha lenne anyagi vonzata a munkának, sokkal szigorúbban lehetne követelni<sup>593</sup>

#### Demokratikus és...

- Demokratikus és ráhagyásos<sup>594</sup>
- Keménykezű a demokrácia keretein belül<sup>595</sup>

#### Demokratikus, de...

- Próbál demokratikus lenni, de időnként autokratikus<sup>596</sup>
- Inkább demokratikus, a legtöbb dologban a vezetőség dönt<sup>597</sup>
- Többnyire demokratikus<sup>598</sup>
- Bízik benne, hogy demokratikus<sup>599</sup>
- Demokratikus jellegű, közösek a döntések<sup>600</sup>
- Megosztó típusú vezető, demokratikus alapelveken<sup>601</sup>
- Az egyesület demokratikus alapokon szerveződik, a módszerek is azok<sup>602</sup>

#### Kollektív

- Megbeszélő stílus, csak a tagokkal történő megbeszélés után van döntés<sup>603</sup>
- Közös döntések a vezetőségi tagokkal<sup>604</sup>
- A vezető nem dönt önállóan, együtt hoznak minden döntést, a szervezet demokratikusan működik<sup>605</sup>
- Nem nevezné demokratikusnak, inkább dialógusban megvalósuló<sup>606</sup>

#### Egyéb

- Nyitott és abszolút toleráns és bizalmas<sup>607</sup>
- A szervezeti tevékenységet és a programok megvalósítását ketté kell választani, így nincs egységes vezetési stílus<sup>608</sup>
- Ráhagyó típus, hagyja a dolgokat hogy működjenek<sup>609</sup>
- A döntéseknél modellezési folyamatot használja, optimalizálja a döntést<sup>610</sup>
- Szubkultúra tagjaként hitelesnek tartja vezetői státuszát, mivel választották<sup>611</sup>
- Nem érzi magát vezetőnek, kerüli a hierarchikus szervezeti formákat<sup>612</sup>

A szervezet munkájában mindkét csoport tagjai leginkább olyan változásokat javasolna, amely a munka hatékonyságát elsősorban szervezési szempontból javítaná. A további válasz-



kategóriák azt jelzik, hogy a változtatások a többnyire létszám- és programbővítésre, aktívabb munkára, infrastrukturális és forrásfejlesztésekre vonatkoznak, csak néhány esetben zárják ki a változások szükségességét.

55. tábla

**Miben változtatna a szervezet munkájában? - Passzív csoport – vezető almintá**

(említések száma)

Munkaszervezés <sup>613</sup>	26
Szervezeti változtatás, létszám, struktúra <sup>614</sup>	13
Munka dinamizálása <sup>615</sup>	12
Egyéb <sup>616</sup>	11
Infrastruktúra <sup>617</sup>	6
Program, rendezvény <sup>618</sup>	5
Gazdálkodás <sup>619</sup>	5
Nem kell változás <sup>620</sup>	5

56. tábla

**Miben változtatna a szervezet munkájában? - Aktív csoport – vezető almintá**

(említések száma)

Munkaszervezés <sup>621</sup>	33
Szervezeti változtatás, létszám, struktúra <sup>622</sup>	9
Munka dinamizálása <sup>623</sup>	8
Nem kell változás <sup>624</sup>	7
Program, rendezvény <sup>625</sup>	6
Gazdálkodás <sup>626</sup>	3
Infrastruktúra <sup>627</sup>	3
Egyéb <sup>628</sup>	3

A közelmúlt szervezeti változásainak megítélésében a régió ifjúsági szervezeteinek vezetői inkább optimisták, mivel a szervezetek helyzetének elmúlt két évben bekövetkezett változásának átlaga 66 pont a százfokozatú - 0: egyáltalán nem, 100: teljes mértékben elégedett – skálán. A passzív csoportba sorolt és a megyeszékhelyeken működő szervezetek vezetői kedvezőbbnek vélik helyzetüket, mint az aktív csoport és az egyéb települések szervezeteinek

képviselői. A tízfokozatú skálán mért sikeresség megítélése szintén kedvező (a teljes minta átlaga: 7.18), viszont ebben a tekintetben az aktív csoport mellett a kistélepülések és a Szolnok megyei szervezetek kismértékben jobb, mint a régió átlaga.

#### 57. tábla

**A szervezet helyzetének változása az elmúlt két évben.**

**A hasonló tevékenységű és nagyságú szervezetekhez viszonyítva, hova helyezné a szervezetüket egy tíz fokú skálán, ahol az egyes jelenti a legkevésbé sikeres, az ötös az átlagos és a tízes a leginkább sikeres szervezetet? – vezető alminta**

(százfokozatú skála, 0: sokkal rosszabb lett, 100: sokkal jobb lett)

	Szervezet helyzete / 100 fokozatú skála	Szervezet sikeressége / 10 fokozatú skála
Passzív csoport	70	7.08
Aktív csoport	60	7.30
Megyeszékhely	70	7.08
Egyéb település	60	7.30
J.-N.-Szolnok	64	7.42
Hajdú-Bihar	66	7.03
Szabolcs-Sz.-B.	66	7.26
Teljes minta	66	7.18

## X. Összegzés

A nonprofit szervezetek vizsgálata során levont egyik fontos következtetés szerint a forrásokkal való ellátottság és a professzionalizmus erősen összefügg, emellett a professzionális működésű és forrásokban gazdag szervezetek körében az egyesületek, míg a forrásokkal jól ellátott, de nem professzionális szervezetek csoportjában az alapítványok a felülreprezentáltak. Nem meglepő, hogy a fővárosi és nagyvárosi/megyeszékhelyi szervezetek forrásai kedvezőbbek és professzionalitásuk szintje is magasabb, mint a kisvárosokban és községekben működő szervezetekre jellemző mutatók (Hegyesi-Fekete, 2006).

Az Észak-alföldi régióban végzett kutatásunk talán legfontosabb tanulsága szintén a professzionalitás és forrásokkal való ellátottság közötti kapcsolatot jellemző területi és településtípus szerinti differenciáltság, illetve meghatározottság.

A pályázati aktivitás inkább valószínűsíti a professzionalizmust és a forrásokkal való kedvezőbb ellátottságot, de mindezt erőteljesen meghatározza a szervezet működési helye. A régióban a Hajdú-Bihar megyében, illetve a megyeszékhelyen található ifjúsági szervezetek körében jellemző leginkább a pályázati aktivitás, míg legkevésbé Jász-Nagykun-Szolnok megyében és az egyéb településeken.

#### 58. tábla

#### A szervezetek működési helye és a pályázati aktivitás kapcsolata

(százalékban)

	Aktív csoport	Passzív csoport
Hajdú-Bihar megyei szervezetek	52	48
Szabolcs-Szatmár-Bereg megyei szervezetek	46	54
Jász-Nagykun-Szolnok megyei szervezetek	29	71
Megyeszékhelyen működő szervezetek*	62	38
Egyéb településen működő szervezetek*	35	65

\*  $p < 0.005$

A pályázati aktivitás és működési hely valamint a szervezetek professzionalizmusát valószínűsítő jellemzők közötti fontosabb kapcsolatok a következők voltak:

- az aktív csoport vezetői körében magasabb a diplomások aránya;
- az aktív csoporthoz tartozó szervezetek válaszadói között lényegesen magasabb a beosztott vagy szabadfoglalkozású értelmiségi arány;
- az aktív csoportban és a megyeszékhelyen működő szervezeteknél fordul elő nagyobb arányban olyan szervezet, ahol van főállású alkalmazott;
- az aktív csoportba tartozó, a megyeszékhelyeken, illetve Hajdú-Bihar megyében működő szervezetek mind a továbbképzésre, mind a beiskolázásra lényegesen többen áldoznak;
- a másik két megyéhez viszonyítva, a Jász-Nagykun-Szolnok megyei szervezeteknél jelentősen kisebb arányban vannak olyan szervezetek, ahol van főállású alkalmazott, de a nem főállásúakat foglalkoztató szervezetek száma szintén Szolnok megyében a legkisebb;
- a hajdúsági szervezetek mindegyik vezetője beszámolt valamilyen kapcsolatról, a szolnokiaknál csak 79 százalék;
- a hajdúsági szervezeteknek mind a korábbi, mind a jelenlegi kapcsolatai lényegesen kiterjedtebbek, mint a szabolcsi és – különösen – a szolnoki megyékben működő szervezeteknek;

A kutatás során a forrásokkal való ellátottságra utaló direkt eredmények helyett inkább a forrásokhoz való hozzáférést meghatározó jellemzőket sikerült feltárnunk:

- a hajdúsági szervezetek a legtöbbet, a szabolcsiak a legkevesebbet pályáztak, illetve nyertek;
- a főállású alkalmazotti státusz leginkább a megyeszékhelyeken és Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében működő szervezetek vezetőit jellemzi
- az aktív csoportban több tagnak van valamilyen tisztsége, mint a passzív csoportban;
- az aktív csoportban, a megyeszékhelyeken, illetve Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében működő szervezetek nagyobb taglétszámmal jellemezhetők;
- az aktív csoport szervezeteinél különösen magas a nem tag, de a munkában közreműködők átlagos létszáma

A professzionalizmusra és a forrásokhoz való hozzáférésre vonatkozó eltérések mellett a vezetői attitűdök és értékrend, valamint a szervezeti sajátosságok megítélése is meghatározó eltéréseket mutatnak a területi és aktivitás alapján elkülönített csoportokban. Úgy véljük, hogy az eredményre és munkára koncentrálnak a mentalitás, az innovációt inkább valószínűsítő fluktuáció vagy a szervezetnek tulajdonított értékek szintén meghatározzák a szervezeti professzionalizmust:

- a tagság fluktuációja különösen a három megyeszékhelyen volt számottevő;
- az aktív csoportot és a Hajdú-Bihar megyei szervezeteket inkább jellemzi a tagok cseréje;
- a kezdeti célok leginkább a Hajdú-Bihar megyei és az aktív csoporthoz tartozó szervezeteknél változtak;
- a megyeszékhelyeken működő szervezetek vezetői kedvezőbbnek vélik helyzetüket;
- a szervezeti átalakítás szándéka inkább jellemzi az aktív csoportot és a megyeszékhelyeken működő szervezeteket, mint a passzív csoportot, illetve a kisebb települések szervezeteit;
- a szervezeti identitás az aktív csoport vezetőinél leggyakrabban a közösséggel kapcsolatos értelmezést jelentette, de majdnem minden esetben a munkára vonatkozó kontextusban, emellett markánsan megjelent a morális elkötelezettség eleme is
- a passzív csoport vezetőinek szervezeti identitásában leginkább a közösségi és az érzelmi elem dominált;
- a passzív csoporthoz sorolt szervezet vezetők a barátságot emelték ki, mint a szervezethez tartozás lényeges elemét.
- az aktív vezetők a szervezethez tartozás értelmezésénél nem a barátságot, hanem a közösséghez tartozást, az emberi kapcsolatokat emelték ki, legtöbbször összekapcsolva a szervezet tevékenységével;
- a passzív csoporthoz tartozó vezetők véleménye szerint a szervezeti tagságot leginkább a szubjektív érdeklődést kielégítő szervezeti lehetőségek motiválják;

- az aktív csoport vezetőinek nem elhanyagolható része szerint a taggá válás fontos motivációja a szervezet céljainak elfogadása, illetve a szervezet profilja és tevékenysége iránti érdeklődés;
- a passzív csoporthoz tartozó vezetők kevésbé egyértelműen minősítette saját vezetési stílusát demokratikusnak;
- az aktív csoporthoz tartozó tagok a szervezeti tagságot meghatározó motivációk közül a leginkább a szervezet sajátosságait és céljait nevezték meg
- a passzív csoporthoz tartozóknál az egyéni ambícióknak, sajátosságoknak volt meghatározó szerepe a tagsági kritériumoknál
- az aktív csoportba sorolt szervezetek tagjai leginkább a szervezeti feladatokkal, munkával kapcsolatos praktikus jellemzőket nevezték meg a szervezeti tagság nem előírt feltételének;
- a szervezeti tagság nem formális feltételét a passzív csoport tagjai praktikus jellemzőkkel fogalmazták meg leggyakrabban, a morális elvárásoknak kisebb súlya volt;
- a szervezetnek tulajdonított értékeket tekintve, az aktív csoporthoz sorolt szervezetek tagjainak a szervezethez közvetlenül kapcsolódó értékek, míg a passzív csoportnál a működés és programok voltak a második leggyakrabban előforduló választípusok;
- a szervezetben betöltött szerepeket tekintve az aktív csoport tagjait leginkább a konkrét feladatok mellett a programok és rendezvények szervezése, valamint a pályázatokban való közreműködés jellemzi, míg a passzív csoportban dominánsabb a program és rendezvény szervezés, mint a konkrét feladat és a pályázat.

# Hivatkozott irodalom

- Arató Krisztina (2005): A civil szervezetek és az Európai Unió. Civil Szemle, 4. sz. 102-132.p.
- Czike Klára-Bartal Anna Mária (2005): Önkéntesek és nonprofit szervezetek- az önkéntes tevékenységet végzők motivációi és szervezeti típusok az önkéntesek foglalkoztatásában. Budapest, Civitalis Egyesület.
- Éri Vilma - Laczó Ferenc (2005): A civil szervezetek társadalmi szerepvállalásának segítése a környezetvédő szervezetek társadalmi elfogadottságának, hatásának és eredményességének átfogó vizsgálatával és értékelésével. Budapest, 2005. május 30. Környezettudományi Központ. <http://www.ktk-ces.hu/civilek.html>
- Hegyesi Gábor-Fekete Orsolya (2006): Kísérlet a nonprofit szervezetek felmérésére a Társadalmi Igazságosság Index segítségével. Civil Szemle, 1. sz. 5-34.p.
- HÍD a Fiatalokért Alapítvány (2006): Az Országos Civilszervezeti Kutatásról. HÍD a Fiatalokért Alapítvány, 2006. január-február. [http://www.civil.info.hu/modules.ngo?name=Downloads&d\\_op=getit&lid=46](http://www.civil.info.hu/modules.ngo?name=Downloads&d_op=getit&lid=46)  
[http://www.civil.info.hu/modules.ngo?name=Downloads&d\\_op=getit&lid=19](http://www.civil.info.hu/modules.ngo?name=Downloads&d_op=getit&lid=19)
- Kákai László (2005): Torzulások a magyar nonprofit szektorban. Civil Szemle, 2005.3. sz. 38-46.p.
- Kátai Gábor (2006): szerk. Regionális Ifjúsági Helyzetelemzések-kitörési pontok. 2006. február, Mobilitás. [http://www.mobilitas.hu/?hol=elemzes&h\\_id=38](http://www.mobilitas.hu/?hol=elemzes&h_id=38)
- Kollár István, Éri Olga Marianna, Kindrusz Emese (2005): Észak-Alföldi Regionális ifjúsági helyzetelemzés. 2005. Debrecen, HAHA Egyesület.
- Kuti Éva (1998): Bevezető. In: Kuti-Králik-Barabás: A nem-kormányzati szervezetek helyzete Magyarországon. Budapest: World Bank Regional Office, Hungary.
- Nizák Péter (2004): Az állami pályázati rendszer tapasztalatai a civil szervezetek szemszögéből. Zárójelentés a civil szektort érintő állami pályázati rendszer jogi, pénzügyi szabályozási környezetének és gyakorlatának felülvizsgálatáról. Készült a Miniszterelnöki Hivatal Civil Kapcsolatok Főosztálya megbízásából 2004. január. Nizák Oktatási Bt.
- Nonprofit Kutatócsoport Egyesület (2003): A pályáztatások működésének értékelése a civil-nonprofit szervezetek körében. Kutatási jelentés. Budapest, Nonprofit Kutatócsoport Egyesület. [http://www.civil.info.hu/modules.ngo?name=Downloads&d\\_op=getit&lid=20](http://www.civil.info.hu/modules.ngo?name=Downloads&d_op=getit&lid=20)
- Sebestyén István (2004): Civil dilemmák, civil kételyek a civil szervezetek (köz)életében. Civil Szemle, 1. sz. 29-39. p.
- Szabó Ildikó-Rigó Róbert (2003): Félidő. Az Ifjúság 2000-2006 program értékelése. Tábla és Penna Társadalomkutató Csoport, Budapest. Kutatási jelentés. <http://www.mobilitas.hu/letoltes/>

- Teleki András (2005): A gazdálkodás sajátosságai az észak-alföldi régió nonprofit szervezeteiben. Civil Szemle, 3. sz. 78-100.p.
- Veres Judit Inez- Tóth Hilda (2005): Közép-magyarországi Regionális Ifjúsági Civil Szervezeti Felmérés és Szükségletanalízis. Mobilitás, Budapest.  
<http://www.mobilitas.hu/>
- Zikkert Antal-Dandé István (2005): Civil attitűdök és megoldókulcsok a Dél-dunántúli régió hat kistérségében. Civil Szemle, 4. sz. 77-90.p.

## Függelék

### A kutatás mintájában szereplő szervezetek

#### Hajdú-Bihar megye

- Parola Közhasznú Egyesület
- Euroinform Egyesület
- Hajdúsági Hallgatói Önkormányzatok Kulturális Egyesülete
- Hajdú-Bihar Megyei Diákönkormányzatok Szövetsége
- Kortársak Az Egészséges Fiatalokért
- Kuckó Művészanya Kulturális Egyesület
- Lelkierő Fiatalon a Fiatalokért Egyesület
- Más-Mozaik Kulturális Egyesület
- Nullpont Kulturális Egyesület
- Opera Kulturális Egyesület
- RÉS Egyesület a regionális és lokális munkaerőpiac fejlesztéséért
- Szóla Rádió Alapítvány
- Fokk Egyesület
- AIESEC Közgazdászhallgatók Nemzetközi Szövetsége
- Debreceni Közgazdászhallgatók Egyesülete
- Debreceni Hexasakk és Természetbarát Egyesület
- Debreceni Politológushallgatók Egyesülete
- Csodakút Egyesület az Életminőségért és Egészségkultúráért
- Hang-Kép Kulturális Egyesület
- DEX Műhely Egyesület
- Sérült Fiatal Társainkért Közhasznú Egyesület
- Oázis Kulturális és Szabadidős Egyesület

- Egyek Nagyközség Ifjúsági Közössége
- Földes Ifjúsági Klub
- Hajdúbagosi Kulturális és Közösségfejlesztő Egyesület, Térségi Teleház
- Hajdúböszörmény Ifjúságáért és Művelődéséért Klub
- Fiatalok Együttműködési Szervezete
- Hajdúböszörményi Ifjúsági Természetvédő Kör
- Fiatalok Képzését Szervező Polgári Nevelését Támogató /Fiksz Pont/ Egyesület
- Ligetszépe Természetbarát Egyesület
- Okkal-Más-Okkal Ifjúsági Egyesület
- Bem József Művelődési Ház, Községi Könyvtár és Tájház Ifjúsági Klubja
- Kabai Ifjúsági Klub
- Gyermek és Ifjúsági Érdekegyeztető Fórum
- Püspökladányi Ifjúsági Klub
- Vonzáskör Egyesület
- Sápi Fiatalok KlubjaSápi Fiatalok Klubja
- PÁNIK Tehetségkutató és Rendezényszervező Kulturális Egyesület

### Szabolcs-Szatmár-Bereg megye

- Ifjúsági Klub Egyesület
- Beregdaróci Ifjúsági Egyesület
- Bököny Ifjúsági Közösség Ez nem a Bökönyi Fiatalok Öntevékeny Csoportja?
- Érpataki Fiatalok Ifjúsági Szövetsége
- Fiatalok A Vidék Felemelkedéséért Egyesület
- Szamosmenti Ifjúsági Közösség
- RIKE Rétközi Ifjúsági és Kulturális Egyesület
- Beregi Ifjúságért Közművelődési és Szabadidő Egyesület
- Nyírbátor Gyermek és Ifjúsági Önkormányzat
- Egyesület a Keleti Régióért
- Hallgatói Centrum Baráti Kör
- Nyíregyházi Ifjúsági Kör
- Periféria Egyesület
- Kalamáris Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei Ifjúsági Kulturális és Diákújságíró Egyesület
- Kortárs Ifjúsági és Kulturális Egyesület
- Fix Egyesület
- Kaptár Egyesület KAPTÁR Kateketikai és Pedagógiai Társulás
- Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei Gyermekszervezetek Társulása
- E-misszió Természet és Környezetvédelmi Egyesület



- Nyírségi Gyermek Unió
- Gyermekmosoly Egyesület
- Ifjúsági Önkormányzat Petneháza
- Határszél Ifjúsági Egyesület
- Sényői Ifjúságért Egyesület (IFI ZÓNA)
- Tiszacsécsei Gyermek- és Ifjúsági Önkormányzat
- Fiatalok Tiszaeszlárért Egyesület
- Tiszarádi Gyermek- és Ifjúsági Önkormányzat
- Tiszavasvári Ifjúsági Kör Egyesület
- Túrístvándi Ifjúsági Önkormányzata

### Jász-Nagykun-Szolnok megye

- Támpont Közhasznú Egyesület
- Túrkevei Kulturális Egyesület
- Kincskereső Gyermek- és Ifjúsági Szabadidő/szervező Egyesület
- Apáról fiúra Alapítvány
- Kamasz-Tanya Gyermek és Ifjúsági Egyesület
- Ifjúságért Közhasznú Egyesület
- Örményesi Fiatalokért Ifjúsági Klub
- Ifjúsági Klub
- Körös Ifjúsági Alkoholmentes Klub
- Ficergők-Mocorgók Közössége
- Karcagi Ifjúsági Közösség
- CERVEZA Közhasznú Kulturális és Sport Egyesület
- Csépai Ifjak Baráti Egyesülete
- Csataszög Jövőjéért Egyesület



Debreceni Egyetem  
Szociológia Tanszék

Sorszám

## A VÁLASZADÁS ÖNKÉNTES!

### IFJÚSÁGI SZERVEZETEK IDENTITÁSA AZ ÉSZAK-ALFÖLDI RÉGIÓBAN VEZETŐ-KÉRDŐÍV

2005. április - május

A kutatásra a Hajdúsági Hallgatói Önkormányzatok Kulturális Egyesületének pályázata alapján kerül sor.

A mintába véletlenszerűen kiválasztott ifjúsági szervezetek kerültek.

Az adatok titkosak.

2006.	h ó n a p :	n a p :	ó r a :
A SZERVEZETET :	<input type="text"/> <input type="text"/>		
A VÁLASZADÓ KÓDJA:	<input type="text"/> <input type="text"/>		
KÉRDEZTE:	<input type="text"/> <input type="text"/>		

#### K1. Mióta tagja a szervezetnek?

19/20..... év (HA NEM TUDJA, BECSÜLJE MEG!)  
00 -

 

#### K2. Milyen minőségben tagja a szervezetnek?

- 1 – főállású alkalmazott  
2 – nem főállású alkalmazott  
3 – nincs alkalmazotti viszonyban  
0 - nem tudja X - nincs válasz

**K3. Milyen tisztsége van a szervezetben?**

1 – nincs tisztsége

2 – van tisztsége, mégpedig: .....

0 - nem tudja X - nincs válasz

☐ ☐

**K4. Milyen feladatai vannak Önnek a szervezetben ?**

**AZ ELSŐ HÁROM EMLÍTÉST ÍRD LE!**

1 - .....

2 - .....

3 - .....

9 – nem jut eszébe semmi

0 - nem tudja X - nincs válasz

☐
☐
☐

**K5. Miért lett Ön a szervezet tagja?**

**AZ ELSŐ HÁROM EMLÍTÉST ÍRD LE!**

1 - .....

2 - .....

3 - .....

9 – nem jut eszébe semmi

0 - nem tudja X - nincs válasz

☐
☐
☐

**K6. Mikor alakult meg az Önök szervezete?**

19/20 ..... év (HA NEM TUDJA, BECSÜLJE MEG!)

00 -

☐ ☐

**K7. Megalakulásakor hány fős volt a szervezet ?**

..... fő (HA NEM TUDJA, BECSÜLJE MEG! 99 FŐ FELETT 99 KÓD!)

00 -

☐ ☐

**K8. Ön szerint milyen tényezőknek köszönhető a szervezet megalakulása? AZ ELSŐ HÁROM EMLÍTÉST ÍRD LE!**

1 - .....

2 - .....

3 - .....

9 – nem jut eszébe semmi

0 - nem tudja X - nincs válasz

☐
☐
☐

**K9. Voltak-e a szervezet alakulását meghatározó alapító személyiségek?**

1 - igen

2 - nem LÉPJ A A12-RE!

0 - nem tudja X - nincs válasz

☐
**K10. Ha igen, hányan voltak?**

..... - fő (- TÓL -IG VÁLASZNÁL A KÖZEPE A KÓD!)

0 - nem tudja X - nincs válasz

☐☐
**K11. Közülük hányan tagjai jelenleg is a szervezetnek?**

..... - fő (- TÓL -IG VÁLASZNÁL A KÖZEPE A KÓD!)

0 - nem tudja X - nincs válasz

☐☐
**K12. Melyek voltak a szervezet legfontosabb célkitűzései az alapításkor? AZ ELSŐ HÁROM EMLÍTÉST ÍRD LE!**

1 - .....

2 - .....

3 - .....

9 - nem jut eszébe semmi

0 - nem tudja X - nincs válasz

☐☐☐
**K13. Változtak-e ezek a célkitűzések?**

1 - igen

2 - nem LÉPJ A K15-RE!

0 - nem tudja X - nincs válasz

☐
**14. Ha igen, miben változtak a szervezet célkitűzései?  
AZ ELSŐ HÁROM EMLÍTÉST ÍRD LE!**

1 - .....

2 - .....

3 - .....

9 - nem jut eszébe semmi

0 - nem tudja X - nincs válasz

☐☐☐

**K15. Jelenleg hány tagja van hivatalosan a szervezetnek?**

..... - fő (- TÓL -IG VÁLASZNÁL A KÖZEPE A KÓD! 99 FŐ FELETT 99 KÓD!)

0 - nem tudja X - nincs válasz

**K16. Jelenleg hány aktív (rendszeres dolgozó: eljárógyűlésekre, részt vesz a programokon) tagja van a szervezetnek?**

..... - fő (- TÓL -IG VÁLASZNÁL A KÖZEPE A KÓD!)

00 - nem tudja XX - nincs válasz

**K17. Jelenleg hány főállású alkalmazottja van a szervezetnek?**

..... - fő (- TÓL -IG VÁLASZNÁL A KÖZEPE A KÓD!)

00 - nem tudja XX - nincs válasz

**K18. Jelenleg hány nem főállású alkalmazottja van a szervezetnek?**

..... - fő (- TÓL -IG VÁLASZNÁL A KÖZEPE A KÓD!)

00 - nem tudja XX - nincs válasz

**K19. És mennyi a nem tag, de a szervezet munkájába résztvevők száma?**

..... - fő (- TÓL -IG VÁLASZNÁL A KÖZEPE A KÓD!)

00 - nem tudja XX - nincs válasz

**K20. A szervezet alakulásától számítva hány százalékban cserélődött ki a tagság?**

..... - százalékban (- TÓL -IG VÁLASZNÁL A KÖZEPE A KÓD!)

00 - nem tudja XX - nincs válasz

**K21. Jelenleg melyek a szervezet tevékenységének főbb jellemzői? AZ ELSŐ HÁROM EMLÍTÉST ÍRD LE!**

1 - .....

2 - .....

3 - .....

9 - nem jut eszébe semmi

0 - nem tudja X - nincs válasz

**K22. Mennyire elégedett Ön a szervezet tevékenységével? Kérem válaszoljon az iskolában szokásos módon: adjon ötöst, ha nagymértékben és egyest, ha egyáltalán nem elégedett. És mennyire elégedett a .....?**

	1	2	3	4	5	0	X	
A szervezet tevékenységével-általában	1	2	3	4	5	0	X	
A szervezet programjaival	1	2	3	4	5	0	X	
A szervezet működésével	1	2	3	4	5	0	X	
A szervezet mennyire képes kihasználni a lehetőségeket	1	2	3	4	5	0	X	
A saját vezetői szereppel	1	2	3	4	5	0	X	
A szervezet pályázatainak sikerességével	1	2	3	4	5	0	X	

**K23. Milyen ifjúsági csoportokkal van rendszeres kapcsolatuk? AZ ELSŐ HÁROM EMLÍTÉST ÍRD LE!**

1 - .....

2 - .....

3 - .....

9 - nem jut eszébe semmi

0 - nem tudja X - nincs válasz

☐
☐
☐

**K24. Milyen szervezetekkel van rendszeres kapcsolatuk? Közülük melyekkel volt vagy van közös projekt (együtt dolgoznak)? ADDITÍV KÓDOLÁS : 1: volt közös projekt, 2: van közös projekt, 3: korábban is volt, most is van közös projekt.**

	Volt	Van	0	X		Projekt
1.	1	2	0	X		
2.	1	2	0	X		
3.	1	2	0	X		
4.	1	2	0	X		
5.	1	2	0	X		
6.	1	2	0	X		

**K25. Támogatta-e már (anyagilag) a szervezet valamelyik tagjának (tagjainak) beiskolázását?**

- 1 – igen, több alkalommal
- 2 – igen, egy alkalommal
- 3 – nem, még nem fordult elő
- 0 - nem tudja    X - nincs válasz

☐

**K26. Támogatta-e már (anyagilag) a szervezet valamelyik tagjának (tagjainak) továbbképzését?**

- 1 – igen, több alkalommal
- 2 – igen, egy alkalommal
- 3 – nem, még nem fordult elő
- 0 - nem tudja    X - nincs válasz

☐

**K27. Milyen pályázatokon vett részt az Önök szervezete az elmúlt öt évben? Kérem először nevezze meg azt a három leginkább jelentősnek tartott olyan pályázatot, amelyen sikerrel vettek részt! Majd nevezze meg azokat a leginkább jelentősnek tartott pályázatot, amelyeken nem szerepeltek sikerrel! (SIKERESNEK TEKINTJÜK AZOKAT A PÁLYÁZATOKAT, AMELYEKEN NYERTEK VALAMENNYI TÁMOGATÁST)**

**(Kódolás: T: a pályázat típusa: 1: uniós, 2: országos,3:régiós,4:megyei,5: helyi ; Elnyert/pályázott összeg: 1.000.000 forint felett: 1.000.000 a kód; 0- nem tudja; X - nincs válasz)**

Sikeres pályázatok	0 X	T	Elnyert /pályázott összeg									
1.	0 X											
	0 X											
2.	0 X											
	0 X											
3.	0 X											
	0 X											
Sikertelen pályázatok	0 X	T	Pályázott összeg									
1.	0 X											
2.	0 X											
3.	0 X											

**K28. Milyen szervezeti változásokat terveznek a jövőben?  
AZ ELSŐ HÁROM EMLÍTÉST ÍRD LE!**

1 - .....

2 - .....

3 - .....

9 - nem jut eszébe semmi

0 - nem tudja    X - nincs válasz

☐☐☐

**K29. Tevékenységükben milyen változásokat terveznek a jövőben? AZ ELSŐ HÁROM EMLÍTÉST ÍRD LE!**

1 - .....

2 - .....

3 - .....

9 - nem jut eszébe semmi

0 - nem tudja    X - nincs válasz

☐☐☐

**K30. Az Önök szervezetének a helyzete az elmúlt két évben:**

5 - sokkal jobb lett,

4 - jobb lett,

3 - ugyanolyan maradt

2 - rosszabb lett, vagy

1 - sokkal rosszabb lett?

X - nincs válasz

☐

**K31. A hasonló tevékenységű és nagyságú szervezetekhez viszonyítva, hova helyezné a szervezetüket egy tíz fokú skálán, ahol az egyes jelenti a legkevésbé sikeres, az ötös az átlagos és a tízes a leginkább sikeres szervezetet?**

1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9 - 10

0 - nem tudja    X - nincs válasz

☐☐

**A1. NEME:**

1 - férfi

2 - nő

☐

**A2. Mikor született Ön?**

19 ..... év (HA NEM ÁRULJA EL, BECSÜLD MEG!)

00 - NEM ÁRULJA EL ÉS NEM TUDOD MEGBECSÜLNI

☐☐



**A3. Mi az Ön legmagasabb iskolai végzettsége?**

- 1 - kevesebb, mint nyolc osztály  
 2 - nyolc általános (négy polgári)  
 3 - kitanult valamilyen szakmát,  
 4 - érettségizett (szakközépiskola, technikum, gimnázium)  
 5 - diplomás (főiskola, egyetem)

☐

*X - nincs válasz*

**A4. Ön dolgozik?**

- 1 - igen  
 2 - GYES-en, GYED-en van    3 - nyugdíjas    4 - munkanélküli  
 5 - háztartásbeli    6 - egyéb inaktív    7 - tanuló

☐

*X - nincs válasz*

**Mi (volt) a(z utolsó) foglalkozása?****És mi (volt) a(z utolsó) beosztása, munkaköre, fő tevékenysége?****A5. AZ ELŐZŐ KÉRDÉSEK ALAPJÁN KÓDOLD A FOGLALKOZÁST!**

- 1 - FELSŐ- VAGY KÖZÉPVEZETŐ, NAGYVÁLLALKOZÓ  
 2 - BEOSZTOTT VAGY SZABAD FOGLALKOZÁSÚ ÉRTELMISÉGI  
 3 - EGYÉB SZELLEMI FOGLALKOZÁSÚ  
 4 - ALSÓSZINTŰ VEZETŐ, TECHNIKUS  
 5 - KISIPAROS, KISKERESKEDŐ, EGYÉNI GAZDÁLKODÓ, VÁLLALKOZÓ  
 6 - SZAKMUNKÁS  
 7 - BETANÍTOTT, SEGÉD- VAGY ALKALMI MUNKÁS  
 8 - TANULÓ  
 9 - EGYÉB

☐

*X - nincs válasz*

A tag kérdőív



Debreceni Egyetem  
Szociológia Tanszék

Sorszám

## A VÁLASZADÁS ÖNKÉNTES!

### IFJÚSÁGI SZERVEZETEK IDENTITÁSA AZ ÉSZAK-ALFÖLDI RÉGIÓBAN TAG-KÉRDŐÍV

2005. április-május

A kutatásra a Hajdúsági Hallgatói Önkormányzatok Kulturális Egyesületének pályázata alapján kerül sor.

A mintába véletlenszerűen kiválasztott ifjúsági szervezetek kerültek.

Az adatok titkosak.

2006.	hónap:	nap:	óra:
A SZERVEZTET :			<input type="text"/> <input type="text"/>
A VÁLASZADÓ KÓDJA:			<input type="text"/> <input type="text"/>
KÉRDEZTE:			<input type="text"/> <input type="text"/>

#### K1. Mióta tagja a szervezetnek?

19/20.....év (HA NEM TUDJA, BECSÜLJE MEG!)

00 -

**K2. Milyen minőségben tagja a szervezetnek?**

- 1 – főállású alkalmazott  
 2 – nem főállású alkalmazott  
 3 – nincs alkalmazotti viszonyban

☐

0 - nem tudja X - nincs válasz

**K3. Milyen tisztsége van a szervezetben?**

- 1 – nincs tisztsége  
 2 – van tisztsége, mégpedig: .....

☐☐

0 - nem tudja X - nincs válasz

**K4. Milyen feladatai vannak Önnek a szervezetben ?****AZ ELSŐ HÁROM EMLÍTÉST ÍRD LE!**

- 1 - .....  
 2 - .....  
 3 - .....  
 9 – nem jut eszébe semmi

☐☐☐

0 - nem tudja X - nincs válasz

**K5. Miért lett Ön a szervezet tagja?****AZ ELSŐ HÁROM EMLÍTÉST ÍRD LE!**

- 1 - .....  
 2 - .....  
 3 - .....  
 9 – nem jut eszébe semmi

☐☐☐

0 - nem tudja X - nincs válasz

**K6. Mi jut önnek eszébe, ha a szervezetre gondol?****AZ ELSŐ HÁROM EMLÍTÉST ÍRD LE!**

- 1 - .....  
 2 - .....  
 3 - .....  
 9 – nem jut eszébe semmi

☐☐☐

0 - nem tudja X - nincs válasz

**K7. Ön szerint milyen formális (előírt) feltételei vannak annak, hogy valaki a szervezet tagja legyen?****AZ ELSŐ HÁROM EMLÍTÉST ÍRD LE!**

- 1 - .....  
 2 - .....  
 3 - .....  
 9 – nem jut eszébe semmi

☐☐☐

0 - nem tudja X - nincs válasz

**K8. És milyen nem formális (nem előírt) feltételek szükségesek ahhoz, hogy valaki a szervezet tagja legyen ?**

**AZ ELSŐ HÁROM EMLÍTÉST ÍRD LE!**

1 - ..... ☐

2 - ..... ☐

3 - ..... ☐

9 - nem jut eszébe semmi ☐

0 - nem tudja X - nincs válasz

**K9. Ön szerint milyen értékek jellemzik a szervezetet?**

**AZ ELSŐ HÁROM EMLÍTÉST ÍRD LE!**

1 - ..... ☐

2 - ..... ☐

3 - ..... ☐

9 - nem jut eszébe semmi ☐

0 - nem tudja X - nincs válasz

**K10. Ön szerint milyen szokások, hagyományok jellemzik a szervezetet? AZ ELSŐ HÁROM EMLÍTÉST ÍRD LE!**

1 - ..... ☐

2 - ..... ☐

3 - ..... ☐

9 - nem jut eszébe semmi ☐

0 - nem tudja X - nincs válasz

**K11. Miben változtatna a szervezet munkájában ?**

**AZ ELSŐ HÁROM EMLÍTÉST ÍRD LE!**

1 - ..... ☐

2 - ..... ☐

3 - ..... ☐

9 - nem jut eszébe semmi ☐

0 - nem tudja X - nincs válasz

**A1. NEME:**

1 - férfi ☐

2 - nő

**A2. Mikor született Ön?**

19 .....év (HA NEM ÁRULJA EL, BECSÜLD MEG!)

0 - NEM ÁRULJA EL ÉS NEM TUDOD MEGBECSÜLNI

### A3. Mi az Ön legmagasabb iskolai végzettsége?

- 1 - kevesebb, mint nyolc osztály
- 2 - nyolc általános (négy polgári)
- 3 - kitanult valamilyen szakmát,
- 4 - érettségizett (szakközépiskola, technikum, gimnázium)
- 5 - diplomás (főiskola, egyetem)

*X - nincs válasz*

☐

### A4. Ön dolgozik?

- 1 - igen
- 2 - GYES-en, GYED-en van
- 3 - nyugdíjas
- 4 - munkanélküli
- 5 - háztartásbeli
- 6 - egyéb inaktív
- 7 - tanuló

*X - nincs válasz*

☐

### Mi (volt) a(z utolsó) foglalkozása?

### És mi (volt) a(z utolsó) beosztása, munkaköre, fő tevékenysége?

### A5. AZ ELŐZŐ KÉRDÉSEK ALAPJÁN KÓDOLD A FOGLALKOZÁST!

- 1 - FELSŐ- VAGY KÖZÉPVEZETŐ, NAGYVÁLLALKOZÓ
- 2 - BEOSZTOTT VAGY SZABAD FOGLALKOZÁSÚ ÉRTELMISÉGI
- 3 - EGYÉB SZELLEMI FOGLALKOZÁSÚ
- 4 - ALSÓSZINTŰ VEZETŐ, TECHNIKUS
- 5 - KISIPAROS, KISKERESKEDŐ, EGYÉNI GAZDÁLKODÓ, VÁLLALKOZÓ
- 6 - SZAKMUNKÁS
- 7 - BETANÍTOTT, SEGÉD- VAGY ALKALMI MUNKÁS
- 8 - TANULÓ
- 9 - EGYÉB

*X - nincs válasz*

☐

# Lábjegyzetek

I „A modern civil társadalmat a civil kezdeményezések és önszerveződések változatos formái alkotják, s egy olyan, az elemi emberi jogok érvényesülését garantáló jogrendszer intézményesíti, amely tiszteletben tartja a társadalom sokszínűségét. A nonprofit szervezetek közvetítenek az állam és polgárai, valamint a gazdasági hatalom és az állampolgárok között. Eszközül szolgálnak a legkülönbözőbb társadalmi szükségletek feltárásához és kielégítéséhez, erősítik a pluralizmust, továbbá létrehozzák a kormányzat és a piac társadalmi ellenőrzésének mechanizmusait.” (Kuti,1998).

- II
- Többé-kevésbé formalizált intézményi háttér, mely egy autonóm szféra megteremtését teszi lehetővé, amely megkülönböztethető mind az államtól, mind pedig a családi közösségtől.
  - Az egyének szabadon választhatnak, hogy kívánnak-e csatlakozni valamely civil szervezethez, nem lehet senkit kényszeríteni a belépésre.
  - A civil társadalom keretét a jog uralma (Rule of Law) adja; a magánélet tisztelete, a szólásszabadság és az egyesülési szabadság demokratikus elvei azt mutatják, hogy a civil társadalom az államtól független, de nem a jogon kívül eső terület.
  - A civil társadalom kollektív célokat szolgál és állampolgárokat képvisel – a civil szervezetek fontos közvetítő szerepet játszanak az egyén és az állam között, mely közvetítés nélkül a demokratikus folyamatok nem lennének elképzelhetők.

III A kutatás Hajdú-Bihar megyei terepmunkájában a Debreceni Egyetem Szociológia Tanszékének szociológia szakos hallgatói, a Szabolcs-Szatmár-Bereg megyei felvételnél a Debreceni Egyetem OEC Nyíregyházi Főiskolai Karának szociális munkás hallgatói működtek közre, míg a Jász-Nagykun-Szolnok megyei adatfelvételt az MTA RKK ATI Szolnoki Csoportja végezte.

IV A szervezeti tagok kiválasztásának szempontjai a következők voltak: 1. a lehető legrövidebben/legrövidebb ideje legyen tag; 2. a szervezet munkájában aktívan vesz részt; 3. a tagsága folyamatos.

V A csoportok képzése a következők alapján történt: a szervezetet akkor soroltuk az Aktív csoportba, ha az utóbbi öt évben négy vagy több alkalommal pályázott (a minta 45 százaléka), míg a legfeljebb három alkalommal pályázó szervezetek a Passzív csoportba tartoztak (a minta 55 százaléka)

VI formális (milyen jogi feltételei vannak a tagságnak)

kognitív (milyen racionalitás – érvek - magyarázzák és/vagy befolyásolják a tagságot)  
érzelmi (a tagság érzelmi szempontjai, motivációk)

- VII** hogyan történik a szervezet céljainak meggyőződés alapján történő elfogadása
- a szervezet vezetői iránti lojalitás jellemzői
  - a szervezethez tagság fontossága
  - a szervezet formális és nem formális céljai: manifeszt funkciók (írásban lefektetett, nyíltan vállalt) és a látens funkciók (a szervezet által megfogalmazott, meghatározott egyéb érdekek megtestesülése)
  - a szervezet vezetőjének (vezetőinek) kiválasztásának módja
    - a szervezet vezetőjének (vezetőinek) elfogadottsága, legitimitációja
    - a szervezettel történő azonosulás szimbolikus elemei

- VIII** Autoriter (minden közérdekű döntést a vezető hoz, az eljárásokat a tekintély irányítja, a vezető minden résztvevőnek kijelöli a feladatokat)
- Demokratikus (minden közérdekű döntésről a csoport dönt, vita után, a célok és az eszközök vita folyamatában tisztázódnak, a résztvevők szabadon választhatják meg a munkatársakat)
  - Ráhagyásos (a vezető minimális részvétele a döntésben, a résztvevők teljes szabadsága, a vezető nem vesz részt a vitában, a vezető hagyja, hogy mindenki belátása szerint tevékenykedjen, nem értékel nem szabályoz)

- IX** Értékek – az adott szervezetben mit tekintenek értéknek (jónak és rossznak)
- A szervezetet jellemző szokások és hagyományok

- X** A régió civil szervezeteinek adatbázisa alapján 1700 szervezetet vizsgáltak.

- XI** Az alapsokaságot jelentő 24.000 szervezet három százaléka a működési forma, településtípus és működési terület kvóták alapján alkotta a mintát.

- XII** A Nemzeti Civil Alapprogram támogatásával készült kutatást a HÍD a Fiatalokért Alapítvány végezte. A postai úton és Interneten keresztül 9.400 magyarországi civil szervezethez elküldött kérdőívből 450 kérdőív feldolgozása történt meg.

- XIII** Egy alkalommal említették:

ARTISJUS, Campus Kht, Családtörténeti kiállítás, EAKRISZI, EARIT: ifj. Önkormányzat működtetése, Egészséges településért alapítvány, ENSZ menekültügyi főbizottság, Equal EU Ifjúsági csereprogram, Eu szabadidős tevékenységek, Európai menekültügyi alap, Európai Önkéntes szolgálatok, Evs Önkéntes program, Falunap, Gazdasági minisztérium, Gezerali, GyiA, Hadházi civil I, Hadházi civil II, Hajdúböszörményi önkormányzat, Hajdúnánás egykor és most, H-B megyei drogtönytár, HEFOP, Helyi önkormányzat, Hírünk a világban, Holland külügy Mátra program, Hosszúpályi ifjúságért Ifj és sport min., Ifjúsági ház építéses, IGYF-ÉÁ, Illyés közalapítvány, Informatikai és hírközlési minisztérium, Játszótér, Kistérségi ifjúsági kavalkád, Környezetvédelmi minisztérium, Kötöny népe, Közösségfejlesztő pályázat,

Legjobb ifjúság támogató önkormányzat, Levi Strauss/MEH/ISM/GYA minisztériumok, Megyei Önkormányzat, Működés, Nyári táboroztatás, Népművészeti kollégium, NKA, NKÖM, ORTT kisközösségi rádiózás, Ökotárs alapítvány, Örökmozgó fiatalok a tisztább környezetért, Pakola nyár 2004, Regionális tanácsadók kialakítása, rendezvényszervezés, RISZI/NCA, RIT, Szentiván és a Ligetben Szentiván és Hajdúnánáson, Teleház létrehozása, Torzsás napok, UNIDEB, Universitas alapítvány

#### **XIV** Egy alkalommal említették:

Akadályozottak munka szocializációja, Dia, DMJV kulturális alap, Élet-fák, Élethelyzetet javító program, Európai Menekültügyi Alap, Eszközfejlesztés, Eszközök beszerzése, Fészek program, GYIA, Határon túli ifj. Szervezetek központi programja, Házimozi rendszer, Havilap, HB. megyei önkormányzat, Helytörténeti kiadvány, Ifj- Gy-ea-03/c, Ifjúsági Minisztérium, Informatikai pályázat, Infrastruktúra fejlesztése, Kapaszkodó, Kár pátok alapítvány, Komposztálás népszerűsítése, LEADER, Mátra kap, Múzeumpont újságtámogatás, Művészeti tábor, NFI pályaaorientációs, Nyári napközis tábor, Öko-társ, Országos önkormányzati tanács, Ötlet 2005, Pakola nyár 2006, Pro Renovanda, Táborozás, Tapasztalatcsere, Tenger tánc pályázat, TRFC térségi ifj. Centrum, Vackor Busz, Youth 2000–2006

**XV** A kutatás során területi és szervezeti szempontból rétegzett mintavételre törekedtek, 1671 szociális területen működő nonprofit szervezet jellemzőit követve. A 247 szervezethez kiküldött kérdőívből 96 adatfeldolgozása mellett 15 szervezettel strukturált magnós interjú is készült. A vizsgálat második szakaszában 56 szervezet két-két önkéntesével (N=112 fő) készült kérdőíves adatfelvétel (82 fővel postai megkeresés, 30 önkéntessel magnós interjú).

**XVI** A 2003. őszén lebonyolított vizsgálat során 3000 olyan szervezetnek postáztak kérdőívet, amelyek az elmúlt három évben állami intézményektől pályázati támogatásban részesültek. Az értékelhető, illetve feldolgozott kérdőívek száma N=855 volt.

#### **XVII** Konkrét megnevezés

DEX-3, AIESEC-3, Atlasz Sportegyesület, Bárzai Gusztáv Gyermekszervezet, Besztercei M. I drámacsoportja, BIKE -3, CSAT-2, Csengeri ifjúsági közösség, Csépa, DE mentálhigiénis program, DE. Hallgatói, Debreceni MÉKOSZ, Debreceni mobilitás, Központ, DEKE, DE-KTK-HÖK, Derecskei fotóklub, Gyermek és ifjúsági érdekegyeztető fórum, E-misszió, Fekete sereg egyesület, Fiatalok a jövőért egyesület, Füvesdi Ifjúsági Önkormányzat, Győrteleki ifjúsági közösség, HA-HA, Hajdúböszörményi ifjúsági és természetvédő kör, Hallgatói Centrum, Hallgatói önkormányzat, Helyi ANTSZ, Homordalmási település ifjúsági Csoport, HÖK, Iskolai diákönkormányzat, Kabai Fiatalok Klubja, Kábítószer egyeztető fórum, Kalamáris, Keleti blokk, Kincskeresők, Korosztály képviseleti fórum, Kortársak a fiatalokért, Kölcsei Ifjúsági ÖK, Közösségfejlesztőbe bevont fiatalok, Magyar Úttörők Szövetsége, Martfői Ifjúsági Önkormányzat, MAs-mozaik, Mezon, Micimackó gyermekközösség, Mix Klub, Mustárhát, Nagybabé ifjúsági



klub, Nagyvárad Magyar Diákszövetség, Naplövő Egyesület, Néptáncsoport, Nyírbátor, Nyírségi Gyermekunió, Oázis alapítvány, Oázis, Derecske, Pánik, Polisz, Rotary klub tagjai, Sápi ifjúsági klub, Sportegyesület, Szelevény, Szivárvány hagyományörző egyesület, Szóla Rádió, Szolnoki Capoeira csoport, Szolnoki VDT, Szomszédos ifj. Önkormányzatok, Táltos Színjátszó kör, Teleházat látogatók, Temenosz színtársulat, Térség civil szervezetei, Tiboldaróc, Tiszakürt, Tiszavirág, Többkultúrájú családok egyesülete, Tömörői ifjúsági önkormányzat, Városi diák filmklub, Városi diáktanács, Városvédő egyesület, Z-pont

Nincs konkrét megnevezés

6–14 évesek, A településen élők, Alkotói csoportok, Állami gondozott gyerekek, Általános iskola, Általános iskolai könyvtárak, Általános iskolák, Baktalórántháza, Csengeri ifjúsági közösség, Diákönkormányzatok, Diáksegítők, Egy finn csoport, Egyéb művészetet folytató fiataloknak, Egyének, Egyetemisták, Egyetemistákkal, Fiatal felnőttek, Fiatalok, Fiatalok a jövőért egyesület, Fogyatékkal élők, Hallgatói önkormányzat, Hátrányos helyzetű, Hátrányos helyzetű fiatalok, Helyi ifjúsági közösségekkel, Helyi iskolák, Helyi táncstúdió, Ifjúsági segítő, Ifjúsági szervezetekkel, Iskolai diákönkormányzat, Játsoházzal, Kamasz csoport, Karate csoport, Kezdő diplomások, Kortárs segítés, Környékbeli ifi klubok, Középiskolák diákönkormányzata, Középiskolás csoportok, Középiskolások, Magyar iskolák tanulói, Más ifjúsági szervezetek, Más szervezetekkel, Menekültek, Migráns gyerekek ápolása, Munkanélküli pályakezdők, Művészetoktató tanároknak, Néptáncsoport, Nyírbátor, Saját egyesület fiataljai, Sápi ifjúsági klub, Sikolai csoportok, Sportegyesület, Szelevény, Szociálisan hátrányos helyzetűek, Szomszédos ifj. Önkormányzatok, Teleházat látogatók, Térség civil szervezetei, Tiboldaróc, Többkultúrájú családok egyesülete, Visszatérő táborozók, Zenei szubkultúrához tartozó fiatalok, Zenekarok, Zenét tanuló fiataloknak

### **XVIII PASSZÍV csoport**

3-AIESEC, Almási János Nyugdíjas Klub, 2-Általános iskola, Atlasz Sportegyesület, Bagosi Teleház, Baktalórántházi Ifjúsági Ház, Bercsényi úti óvoda Gyermekéiért Alapítvány, BIEFET, Bihari és Sárréti Kistérségi Ifjúsági Érdekegyeztető Fórum, BM, Campus Kht., Cégek, Civilek a Lakóhelyért Kht, Coroliea Alapítvány, CSAT, Csépai Ifjak Baráti Egyesülete, Cserehát Alapítvány, DEKE, DEKTK, DEKTK-HÖK, DEX, 2-E-misszió Egyesület, Encs, Encsencsi Fiatalok Csoportja, Értékközvetítő és Képességfejlesztő Program, Értékmentő Fiatalok Egyesülete, Észak-Kelet Magyarországi Szenvedélybetegséget Megelőző Egyesület, Fiatalok a polgári Magyarorszáért, Fiatalokért Iskolai diákönkormányzat, 2-FOKK, Földi DSE, Hajdú You-Do Ifjúsági Klub, Hajdúbagosi Ifjúsági Egyesület, Hajdú-bihari Természet és Ifjúságvédők, 2-Hajdúböszörményi Ifjúsági Természetvédők, Hallgatói Centrum, Helsinki Bizottság, Ifjúsági Hagyományörző Klub, Ifjúsági irodák Szövetsége, Impulzus, Jánoselidai Alakuló Közösség, Kabai Fiatalok klubja, Kalamáris, Kar, Karate csoport, Kari HÖK, Kelet-magyarországi Közösségszolgálat, Kistérségi szervezet, Kis-Túr természetvédelmi egyesület, Más-mozaik, Más-Mozaik Szociokulturális Egyesület, Mikepércsi Ifjúsági Egyesület, Mobilitás, MSKSZMST, MTOSZ, Munkaügyi Központ, Művelődési ház, 2-Nagycsaládosok Egyesülete,

Nagyrábéi ifjúsági ház, Nagyrábéi Baráti Kör, Nagyráti Ifjúsági Egyesület, Népfőiskolai Egyesület, Népművészeti Egyesületek Szövetsége, Néptáncegyeseület, Nőegyesület, Géberjén, O.B. Art Egyesület, Open Kulturális egyesület, Országos Gyermek és Ifjúsági Parlament , Országos Szalmafonók Baráti Köre, 3-Önkormányzat, Petneházi Fiatalok Csoportja , Polisz, Rákóczi úti Általános Iskola, Régió 10 VTV , Rés Egyesület, Rotary Klub, Sápi ifjúsági ház, Sportegyesület, Szelevény, Szertelen Egyesület, Szóla Rádió Alapítvány, Szolnok megyei Önkormányzat, Szolnoki VDT, Szomszédos ifjúsági önkormányzatok, Temenos Színtársulat, Tibordaróc, Tiszakürt, Tiszapart Egyesület, 2-Többkulturájú Családok Egyesülete

#### AKTÍV csoport

Abodi Görögkatolikus Egyház, Állatmenhely, Alsós Tanulóinkért Alapítvány, Arany János Általános Iskola , BIKE, Bocskaiakerti Önkormányzat , Borog egyesület, BVSE Bátorterenyre, Campus Kht, Civil Regionális társulás, Civil szervezetek, CSAT , Csillagvirág Alapítvány ,Csodakút Egyesület, DE Mentálhigiénés Program, Derecske, Derecskei Fotóklub, Derecskei Ifjúsági Önkormányzat, Diák SE, Drogambulancia, ÉARISZI, Egy finn egyesület, Egy olasz szervezet, Egyetemek, főiskolák, Együtt Váncsodért Egyesület, 2-E-misszió, Energia Klub, Eötvös József Szakképző Intézet , Esélyek Háza, EU Pont , Falu és Városszépítő Közösség, Fekete Sereg Egyesület, Fiatalok a Jövőért Egyesület, Fix, Függő híd, Gyermek és Ifjúsági Érdekegyeztető Fórum, Gyermek és Ifjúsági Telefonszolgálatok Szövetsége , Gyermekjóléti Szolgálat, Nyíregyháza, Hagyományőrző Ifjúsági Csoport , HABA, 2 -Hajdúböszörményi Természetvédő Kör , Hajdúhadházi Önkormányzat , Helyi önkormányzat, HITVK, Honismereti szakkör, 2-Hulladék munkacsoport, Humán Fejlesztők Kollégiuma, Humán Szolgáltató Központ Ibrány Jövőjéért Egyesület, Ibrányi Általános Iskola , Ibrányi Gimnázium, Iskolák, Jánosidai Gondozó Központ, Juszpiráció, Kabai Ifjúsági Klub, 5- Kalamáris, Kárpátia 2000, Kincskeresők, 2-Kortársak az Egészséges Fiatalokért, Köd háló, Környezeti Tanácsadó Irodák Hálózata, Középkertért Egyesület, Közös nevező,Magyar Leader Szövetség, Magyar Orvostanhallgatók Egyesülete, Magyar Teleházak Szövetsége, Magyar Természetvédők Szövetsége, Mandala Egyesület, Más-mozaik, Megyei önkormányzat, Megyei Pedagógiai Intézet , Megyei Tűzoltóság, Menedék Migránsokat Segítő Egyesület, Mezőpeterd Fejlesztéséért Alapítvány, Mezőtúri kistérségi infrastrukturális, ,Mikepércsi Családsegítő, Mikepércsi Teleház, Mix Klub, Mobilitás, Módszertani Intézmények, Mórincz Pál Művelődési Ház, Motolla Egyesület, MRFK, Munkaügyi Központ, Művelődési Ház , Nagycsaládosok Egyesülete, Nagyrábéi Ifjúsági Klub ,Nagyvárad Magyar Diákszövetség, Naplövő Egyesület, Nyugdíjas Egyesület, Okkal - Másokkal Ifjúsági Egyesület, Önkormányzat, Örkény cigány önkormányzat, Periféria, Reflex egyesület, Regionális Ifjúsági Iroda, Roma Integrációs Egyesület, Rotari klub, Sárándi Ifjúságfejlesztő Egyesület, Sátoraljaújhegyi Mozgáskorlátozottak Klubja , Suli Expo, Szakmai érdekképviselések, Szigethalmi TE, Szivárvány Hagyományőrző Egyesület, Szocio East, Szóla Rádió, Szóla Rádió, SZ-SZ-B. megyei Önkormányzat , Táltos Színátszó Kör, Téglási óvoda, Téglási Önkormányzat, Teleház, Természetvédelmi Járőrszolgálat, Természetvédők Szövetsége, Tiszatér Társulat, Váci Mihály Gimnázium, Városért Alapítvány, Városvédő és Szépítő Egyesület, Vasvári Pál Szakközépiskola

# Lábjegyzetek

<sup>1</sup> Érdeklődés, új ötletekkel állnak elő. Ez a fontos. A szervezethez tartozás a nomád élethez való alkalmazkodás, egy kis közösség kialakítását, hagyományápolást jelent. Legalábbis nekem.

<sup>2</sup> Mik a szervezet iránti elkötelezettség elemei? Mit jelent a szervezethez tartozni?  
Közösségérzés, valaminek a részévé válni. Fontos a közösségért való munka, hogy elismerik a munkáját az emberek.

<sup>3</sup> Mit jelent a szervezethez tartozni?  
Olyan, mint egy nagy család. A szó legpozitívabb értelmében: törődünk egymással, aki „Kuckós”, az nem érzi magát egyedül. Ha bajban van, akkor sem.

<sup>4</sup> Mit jelen a szervezethez tartozni?  
Nagyon jó dolog. Olyan emberekkel vagyunk együtt, akikkel jól érezzük magunkat. Beszélgetünk, programokat szervezünk.

<sup>5</sup> Mit jelent Önnek a szervezeti tagság?  
Igazából ez egy jó kérdés erről lehetne órákat beszélgetni, ha röviden szeretném megfogalmazni, akkor egy jó közösséghez való tartozás, egyfajta hovatartozás érzés, illetve hát egy olyan lehetőség amit úgy érzem maximálisan ki kell használnia egy egyetemistának.

<sup>6</sup> Mik a szervezet iránti elkötelezettség elemei? Mit jelent a szervezethez tartozni, mit jelenet a vezető elfogadása, mi a szervezet célja?  
A szervezethez tartozni annyit jelent, hogy az illető közös programokban vesz részt a többiekkel, újabb élménnyel gazdagodik, közös élményben vesz részt

<sup>7</sup> Mik a szervezet iránti elkötelezettség elemei? Mit jelent a szervezethez tartozni?  
Fontos, hogy a rendezvényeken maximum részt vegyenek és segítsék a munkát. A fiatalok életébe próbálunk bekapcsolódni. Rendezvényeket szervezünk, diákújságot csinálunk, farsangkor, húsvétkor is rendezvényt szervezünk, felolvasó versenyt is csináltunk. A diákújságot a középiskolákba csináljuk, de jók a visszajelzések, azt mutatják, hogy eljut mindenkihez, és hogy igény van rá.

<sup>8</sup> Mit jelent a szervezethez tartozni?  
A szervezethez tartozni annyit jelent, hogy az országos és megyei rendezvényeken csak az vehet részt, aki tag. Ez 1200 Ft/év. A szervezetünk célja, a megyei és országos kultúra fenntartása és újra fogalmazása az adott kornak és stílusnak megfelelően, de megtartva a hagyományos elemeket.

**9** Mik a szervezet iránti elkötelezettség elemei? Mit jelent a szervezethez tartozni, mit jelent a vezető elfogadása, mi a szervezet célja?

A szervezethez tartozni azt jelenti, hogy közös programok vannak, közös élmények, a szabadidőt hasznosan és egy jó társaságban töltjük el, új barátságok köttetnek.

A vezető elfogadása annyit jelent, hogy a tag egyet ért a szervezet céljával, tehát programokat szeretne a falubeli fiatalokkal, és a falu életét felpezsdíteni.

**10** Mi a szervezet iránti elkötelezettség elemei?

Annyi, hogy mindenben részt vegyenek a tagok, együtt csináljanak mindent, szervezzék a programokat.

**11** Mik a szervezet iránti elkötelezettség elemei? Mit jelent a szervezethez tartozni? Mit jelent a szervezet célja?

Ifjúsági Közösségünk tagjait mély barátság köti egymáshoz, egy a célkitűzés. Nagyon sokat vagyunk együtt, sok a közös kirándulás, s közös élményekkel nagyon jól lehet motiválni a tagságot.

**12** Mit jelent a szervezethez tartozni, mit jelent a vezetők elfogadása?

A szervezethez tartozni barátokat jelent, saját ötleteinket közösen megvalósíthatjuk. Egymást elfogadjuk, ahol kell, ha szomorú a másik akkor megkérdezzük hogy mi bajod van, tehát átsegítjük egymást a problémákon. Igazi baráti kapcsolatok tudnak kialakulni. Mindenki a saját tudásával, érdeklődésével járul hozzá és valósítjuk meg közösen a dolgokat. Tehát önmagunkat ki tudjuk bontakoztatni, fejleszteni tudjuk önmagunkat és másokat.

Ahogy én csinálom és a másik ahogy csinálja az sosem egyforma. Egy örök tanulás, egy örök szórakozás, egy örök fejlődés és egy örök barátság.

**13** Mit jelent a szervezethez tartozni, mit jelent a vezető elfogadása, mi a szervezet célja?

A szervezethez tartozni annyit jelent, mint aktívan részt venni a település életében, az ifjúságot érintő kardinális döntésekben véleményt alkotni, vagyis lehetőséget arra, hogy a település a fiatalok számára vonzó és megfelelő legyen.

**14** Mik a szervezet iránti elkötelezettség elemei?

Szabadidő hasznos eltöltése a legfontosabb számunkra, a tartalmas kikapcsolódás. A sport és egészség, a természetvédelem.

**15** Mi a szervezet iránti elkötelezettség elemei? Mit jelent a szervezethez tartozni? Mit jelent a vezető elfogadása, mi a szervezet célja stb.?

Elköteleződés. Annyi jelent, hogy egy közösséghez való tartozás élménye, csoportmunka, új programokat kitalálni. Az egyesület állandó fejlődésben van. A cél a sikeresség, a fejlődés, az újítás, megújulás, új szükségletekre való koncentráció.

A vezető elfogadása együttműködést jelent, továbbá kölcsönös tiszteletet a tagok között.

**16** Mit jelent a szervezethez tartozni?

Kezdetekben mindenképpen nyilván egy baráti mag, egy baráti társaság volt, akik ezt az egész folyamatot elindították és ezt a szervezetést megkezdték, de később egyre többen csatlakoztak olyanok, akiknek ez szimpatikus volt vagy közel álltak valamilyen oknál fogva az egyesület munkájához, tehát ide tartozni egyfajta közösséghez való tartozást jelent elsősorban.

**17** Mik a szervezet iránti elkötelezettség elemei?

Eleme, hogy az illető akarjon tenni a faluban lévő programok színesítéséért, akarjon egy közösséghez tartozni, mindenkit igyekszünk bevonni a programok szervezésébe.

**18** Mit jelent a szervezethez tartozni?

Végül is szét lehetne választani az egyesületet két részre. Az elsőbe azok tartoznak, akik programokat visznek, a környezeti tanácsadásban vesznek részt, nekik valamiféle részben vagy egészben megélhetést jelent a tagság. Azoknak pedig egészen mást jelent, akik csak egyszerűen tagok. Nyilván olyan programokat próbálunk szervezni az „ilyen” tagok számára, amelyekben benne van a közösségekben való közreműködés, részvétel.

**19** Mit jelent a szervezethez tartozni(általában)?

Jelenti azt a lehetőséget a tagok számára, hogy részt vehetnek olyan különböző szociális, egészségügyi, oktatási területen más tagokkal való munkában, gondolkodásban, megvalósítatják a saját kreatív ötleteiket.

**20** Mit jelent a tagoknak, hogy ehhez a szervezethez tartoznak?

Mivel inkább hobbi alapon működünk, tehát mindenféle tevékenységet viszünk bele az egyesületbe, mindenki annyit tesz hozzá és olyat, amit szívesen ad. Kötelező munkák nem nagyon vannak, inkább ilyen közösségi feladatok vannak. Persze van olyan, amikor, de régóta nem pályáztunk már, de a korábbi időkben a pályázati pénzekből való programok megvalósításában, úgymond, szigorú munkatervet meg rendet követtünk.

**21** Mit jelent a szervezethez tartozni?

Mivel alapító tag vagyok, nekem az életteret jelenti az elmúlt 17 évben.

Mik a szervezet iránti elkötelezettség elemei? Mit jelent a szervezethez tartozni?

Egy kulturális közösséghez való tartozást, ami minden ember számára fontos.

**22** Mik a szervezet iránti elkötelezettség elemei? Mit jelent a szervezethez tartozni?

Tisztességes munkát. Szinte mindegy, hogy mit csinál, de ha megfelelő értékek mentén és erkölcsi alapokon dolgozik, annak ott a helye köztünk.

**23** Milyen racionális érvek magyarázzák, befolyásolják a szervezeti tagságot?

A fiatalok egyértelműen egy olyan közösségbe léphetnek be, ahol „együtt-gondolkodás” fo-

lyik, a tagok egy olyan közösségbe léphetnek be, ahol emberileg, erkölcsileg gazdagodhatnak. Anyagi érdek semmiféleképp sem fűződik a tagsághoz.

#### **24** Mit jelent a szervezethez tartozni?

Gyakorlatilag egy olyan területen dolgozhatunk egy civil szervezetben, ahol az, ami végzettségünknek, az elhívatottságunknak megfelel és egy kicsit a munkákat is, segítjük! Tehát egy pozitív érzés dolgozni ebben a szervezetben.

#### **25** Mit jelent a szervezethez tartozni?

Nagyon érdekes, hogy az identitás miatt is. Mi helyi lokálpatrióták alapítottuk az egyesületet és érdekes, hogy a fiatalok is csatlakoztak hozzánk. Kötődni a helyhez, a településhez, tenni valamit a saját élőhelyünkért, és ehhez a közösséghez tartozni is jó dolog, ez is motivált bennünket. Tehát egyfajta gondolkodásmódot, egyfajta közösségi tenniakarást jelent.

#### **26** Mik a szervezet iránti elkötelezettség elemei?

Az alapszabályt el kell fogadniuk a tagoknak. Ez a társulás gyermekszervezetekből áll össze, tehát nem merev szabályok mentén működik. Aki tag, annak egy évben 200 Ft-os regisztrációs díjat kell fizetni, egy jelképes összeget.

Mit jelent a szervezethez tartozni?

Közös programokon való részvétel a kortárs fiatalokkal, a szabadidő hasznos és kellemes eltöltése és szórakozás. Szerintem.

#### **27** Mit jelent a szervezethez tartozni?

Igazából két dolgot jelent. Formális gyűlésekkel nagyon nem foglalkozunk, megtartjuk a kötelezőt de nem ez a fontos. Az egyik egy olyan baráti társaság amelyik szívesen űz szabadidős sportokat a természetben, vagy a hexasakk tábla mellett. Másrészt pedig lehetőséget teremt arra, hogy akik az egyesületnek tagjai, olyan programokban részt vehessenek, aminek önmagukban nem tudnák megteremteni a feltételeit. De így az egyesület profiljához igazodóan, az egyesület tagjaként lehetőség nyílik rá.

#### **28** Mit jelent a szervezethez tartozni?

Részt venni programok szervezésében és eljárni a szervezet gyűléseire.

#### **29** Mik a szervezet iránti elkötelezettség elemei? Mit jelent a szervezethez tartozni, mit jelent a vezető elfogadása, mi a szervezet célja?

A községen belül, akik szeretnék kivenni részüket a falu programjainak megszervezéséből, kulturális programok szervezéséből.

A szervezet elsődleges célja havi rendszerességgű programok szervezése és a fiatalok megtartása a faluban.

**30** Mi a tagság elkötelezettségének az alapja ?

Egy kölcsönös, „minden-szintű” információáramlás és kapcsolat ápolás az alapja a szerveződésünknek. Gyakorlatilag az alapítvány gondolja az iskola kapcsolatrendszerét is, a tanulmányi versenyek szervezésétől kezdve az iskolai rendezvényeken át a kirándulások megszervezéséig. Külön kiemelném a diákokkal való jó kapcsolatot, amit a diák-önkormányzat vezetője által sikerül fenntartanunk, és aminek köszönhetően a gyerekek sajátjuknak is érzik az alapítványt, mert valóban segítünk nekik, őket támogatjuk. A szülők is fontosnak tartják az alapítvány munkáját és nagyon sok támogatót is sikerült meggyőznünk ügyünk fontosságáról. Az állandó „személyes”-telefonos stb, szóval aktív kapcsolattartással sikerül a tagságot itt tartani még akkor is ha már nem érdekeltek közvetlenül az alapítvány és az iskola tevékenységében- mert a gyerekeik kinőtték az iskolát.

**31** Mit jelent a szervezethez tartozni általában?

Nagyon jó a kapcsolat közöttünk, ezt másképp nem lehet csinálni. Ha konfliktusok vannak, mindig megbeszéljük. Vannak konfliktusok, persze, de ezek általában sörözéssel érnek véget.

**32** Vannak-e formális feltételei, hogy valaki tagja lehessen, vagy bárki részt vehet a szervezet munkájában?

Bárki tagja lehet az Alapítványnak, szabadon választott úgy a belépés mint a kilépés.

**33** Aki csak egyszerűen ennek a szervezetnek a tagja akar lenni, annak milyen feltételeknek kell megfelelnie?

Nincsenek feltételek, tehát ha ő jönni akar, és segíteni akar, akkor jön, tehát náluk nem szabunk feltételeket. A képviselőknek és így a diákpolgármesternek és alpolgármester választásnak van úgymond feltétele, tehát ha jönni akar a gyerek és segíteni a akar a rendezvénybe vagy részt akar venni az ülésen feltételei nincsenek. Tehát bárkit szívesen látunk.

**34** Milyen kritériumai vannak a tagságnak?

Nincs semmilyen kritériuma.

Mik a szervezeti tagság kritériumai?

Nincs semmilyen kritérium. Bárki tagja lehet 0-125 éves korig.

**35** Milyen jogi feltételei vannak a tagságnak?

Jogi feltétel nincs.

**36** Mik a szervezeti tagság kritériumai?

A kultúra iránt elhivatott emberek lehetnek tagok. Van egy minimális tagdíj, de azt nem is kérjük, hogy fizessék, az csak egy jelképes dolog.



**37** Mik a szervezeti tagság kritériumai? Mi alapján lehet valaki tagja a szervezetnek?

Tiszaeszlári fiatalokból áll az egyesület. Nincs korhatár, de 30 év felettiek nincsenek az egyesületben. Bárki tagja lehet, akinek kedve van az ijjászkodáshoz. Most még elég kevesen vannak, de ha meglesz a pálya akkor már remélem jobban lesznek. Ha megindul az egész, amit akarok, akkor már többen lesznek. Annyi a lényeg, hogy legyen aktív és érdeklődő.

**38** Mit jelent a szervezethez tartozni, jár-e valamivel együtt a tagság?

Semmivel nem jár együtt a tagság. Természetesen valamilyen művészeti tevékenységet kell hogy folytasson az illető, ha hozzánk kíván csatlakozni, nyilván egy olyan kimagasló dolgot végezzen, ami egyértelműen beleilleszkedik egy művészeti egyesületbe. Festészet, képzőművészet, zene, mindenféle művészi tevékenység idesorolható.

**39** Ki lehet tag az önök szervezetében?

Bárki csatlakozhat, akit érdekel a népművészet. Van alap, közép és felső szint a képzésünkben. Aki hozzánk belép, az két irányba mehet tovább. Lehet oktató, vagy népi iparművész. Aki népi iparművész szeretne lenni, annak 3-4 éven keresztül ismereteket kell szereznie arról a területről, amellyel később foglalkozni szeretne, utána önálló tervezésbe kezd.

**40** Milyen jogi feltételei vannak a tagságnak?

Jogi feltételek nincsenek. Egyéb feltételek vannak, úgymint: becsületesség, megbízhatóság, akarat, a célban értsünk egyet.

**41** Milyen jogi feltételei vannak a belépésnek?

Nem nagyon sok van. Igazából nekünk van egy helyi bizottsági SZMSZ-ünk. Ez minden helyi bizottságnál más. Azt hiszem 13 helyi bizottság van, de ebből csak egy a debreceni. Itt nálunk az SZMSZ nagyjából annyit fektet le, hogy legyél az egyetem beiratkozott hallgatója, ez a Debreceni Egyetemet jelenti, tehát más karról is lehet tagunk. És nagyjából kimerül annyiban, hogy jogviszonyod álljon fel az egyetem felé. Magyarul végzetek és még be nem lépett, még nem egyetemi hallgatók nem lehetnek tagok.

Milyen jogi feltételei vannak a tagságnak?

Hallgatói jogviszonyba kell állni a Debreceni Egyetem Közgazdaságtudományi Karral.

**42** Van-e valamilyen feltétele a tagságnak?

Igen, ne legyen roma származású a jelentkező.

**43** Mik a szervezeti tagság kritériumai?

15-26 év közötti fiatalok lehetnek tagok, egyébként semmi más kritérium nincsen

Ki lehet tagja az egyesületnek?

Jelenleg minden 16 évnél idősebb személy betagosodhat, nem kell feltétlenül helyinek lennie, teljesen nyitott dolog és ez így is marad. Ebben éreztük szükségét annak már tavaly, hogy a



korhatárt lejjebb kellene vinni : 14 évre, ugyanis jellemzően a fiatalokkal és a gyerekekkel foglalkozunk, így önmagától kialakult egy olyan folyamat, hogy ezek a 15-16 éves fiatalok elkezdtek érdeklődni nem csak a programok, hanem maga az egyesület iránt is. Maga az egyesület is jórészt fiatalokból áll, így arra gondoltunk, hogy ha korábban nyerhetnek betekintést az egyesület életébe és előbb vesznek részt a folyamatokban - sokkal könnyebben megismerhetik az egyesületi munkát meg sokkal többet tudnak tenni az egyesületért.

Az első kérdés az lenne, hogy mik a jogi feltételei a tagságnak, ha vannak egyáltalán?

A tagságnak annyi a feltétele, hogy a 14. életévüket betöltsék a fiatalok, más kritérium nincsen.

Milyen jogi feltételei vannak, hogy valaki tagja lehessen az egyesületeknek?

Nekünk csak egyetlen egy van, hogy a 14. életévét betöltse, semmi más nincs.

#### 44 Mik a szervezeti tagság kritériumai?

Kritérium, hogy magyar állampolgár legyen az illető, illetve a 14. Életév betöltése is fontos, továbbá helyzeti előnyben van az a személy, akit a már jelenleg tagként tevékenykedő személy ajánl

#### 45 Ki lehet tagja az Ifjúságért Közhasznú Egyesületnek ?

A szervezetünk teljesen nyitott, bárki tagja lehet a jogszabályoknak megfelelően, te hát aki nagykorú és magyar állampolgár. Valójában aki érdeklődik a tevékenységünk iránt és tud arra időt és energiát szánni, hogy részt vegyen az egyesület munkájában. Formális tag bővítéseket nem szoktunk csinálni csak azért, hogy minél többen legyünk, hanem olyan embereket gyűjtünk magunk köré akiknek tényleg belefér az idejükbe és motiváltak is, hogy ilyenfajta tevékenységet végezzenek. Létezik egy ajánló rendszer, mely szerint két egyesületi tag ajánlása szükséges a belépéshez, - ettől a formális kitételől eltekintve bárki tagja lehet az egyesületnek.

#### 46 Van-e formális feltétele a tagságnak?

Gyakorlatilag nincs, azon kívül, hogy 14 év az alsó korhatár, és egy minimális tagsági díjat kell fizetni, ami 100Ft. Ha valaki „kilóg” a sorból, inkább a kezdeti lelkesedés alábbhagyása miatt történik meg.

Vannak-e jogi feltételei a tagságnak, ha igen melyek ezek?

Két jogi feltétele van tulajdonképpen a tagságnak. Először is a 18. évnél a betöltése, aztán, éves szinten a 2000 Ft-os tagdíj befizetése. Ezekkel már tagja lehet az egyesületnek bárki, aki művészeti irányban érdekelt.

#### 47 Mik a szervezeti tagság kritériumai?

A szervezetünknek tagja lehet minden olyan fiatal, aki betöltötte a tizennegyedik életévét, és tenni akar a térségért, a szűkebb környezetéért, szeretné hasznosan tölteni a szabad idejét, szeretne egy olyan közösség tagja lenni ahol bármikor és bármiben segítségre szorul mindig számíthat a többiekre.

**48** Milyen jogi feltételei vannak a tagságnak?

Nincsenek jogi feltételei. Ez egy nyitott szervezet, bárki csatlakozhat hozzánk, aki az alapelveinkkel egyetért.

**49** Mik a szervezeti tagság kritériumai?

14-26 év közötti fiatalok lehetnek tagok, és el kell hogy fogadják az alapító okiratot

**50** Milyen jogi feltételei vannak a tagságnak?

Gyakorlatilag ma már bárki tag lehet, olyan aki elfogadja a szervezeti szabályzatot. eddig csak politológus szakosok lehettek tagok, most már nincs ez a megkötés akit érdekel a téma és szívesen venne részt a dolgokban.

**51** Milyen jogi feltételei vannak a tagságnak?

Túl nagy jogi feltételek nincsenek, mert egy belépési nyilatkozatot kell kitölteni, amelyet aláírásával hitelesít az illető, ezt az elnökség elbírálja, bár elutasításra még soha nem került sor.

**52** Mit jelent a szervezethez tartozni?

Közös munkát jelenti .Itt nincs semmiféle procedura hogy mostantól te Depolit tag vagy. Annyit jelent hogy aki kéri a felvételt azt a közgyűlés megszavazza a tagságot. Ezek után vagy részt vesz a közös munkában vagy nem. De igazi Depolitos az lesz aki rész vesz a közös akciókban.

**53** Milyen jogi feltételei vannak a tagságnak? Vannak-e egyáltalán ilyenek?

Hát az alapszabály szerint egy tagnak az ajánló nyilatkozata kell a belépéshez. És gyakorlatilag ennyi.

**54** Milyen jogi feltételei vannak a tagságnak? /formális/

Bárki lehet tag, csak annyi feltétele van, hogy aki tag akar lenni, annak két ajánlója legyen az egyesületen belül.

**55** Mik a szervezeti tagság kritériumai? Mi alapján lehet valaki tagja a szervezetnek? Akár formális, akár informális kritériumok alapján.

Tag által ajánlottnak kell lennie ahhoz, hogy bekerüljön a tagnyilvántartásba, és utána egyszerű többséggel megszavazzuk. Ezt nem szoktuk persze írásban kérni, de olyanok lehetnek tagok, akik ismerősök. Fontos, hogy az értékrendje ne ütközzön az egyesület értékrendjével, ne tanúsítson társadalomellenes magatartást. Valahogy kapcsolódjon a szervezethez, vagy ismerjük. A rendezvényeinken nem csak tagok vehetnek részt, de elég zártkörűek, szóval a tagokon kívül az ő ismerőseik vesznek részt a rendezvényeken. Közülük kerülhetnek ki tagok, mert őket már ismerjük.

**56** Mik a szervezeti tagság kritériumai?

Tagok lehetnek a Túrístvándiban élő 12-26 év közötti fiatalok. A 12-26 év közöttiek szavazati joggal rendelkeznek, de csak 20 éves korig választható valaki valamilyen posztra.

**57** Milyen jogi feltételei vannak annak, hogy valaki tagja lehessen ennek a szervezetnek?

Jogi feltételei? Igen. Általános vagy középiskolai végzettségű legyen vagy tagja legyen bármely általános iskolának. Nyírbátori lakos legyen, ennyi.

**58** De milyen feltételei vannak annak, hogy valaki tagja lehessen ennek a szervezetnek?

Tagja, vegyen részt a következő választáson. Tehát amit elmondtam, hogy nyírbátori legyen, 7. évfolyamos legyen minimum, tehát addig lehet általános iskolába, ugye nem lehet végzős, osztályfőnöki, igazgatói ajánlás ennyi. Külsősként bárkit szívesen látunk, de ő nem szavazhat. Elmondhatja a véleményét, de a lényeges döntésekbe ő nem szólhat bele. Tehát, ha a képviselő-testület figyelembe veszi az ő döntését, akkor igen, de más különben nem.

**59** Vannak-e formális feltételei a tagságnak?

Nem abszolút nincsenek ilyenek.

**60** Milyen jogi feltételei vannak a tagságnak?

Nincsenek.

Milyen jogi feltételei vannak a tagságnak?

Semmilyen jogi feltétele nincsen.

**61** Mik a szervezeti tagság kritériumai?

Bárki lehet tag, aki szeretne

**62** Milyen jogi feltételei vannak, hogy valaki az egyesület tagja lehessen?

Hát jogi feltétele konkrétan nincsen, bármilyen magyar állampolgár tagja lehet az egyesületünknek.

**63** Milyen jogi feltételei vannak, hogy valaki tagja lehessen ennek a szervezetnek?

Belépési nyilatkozatot kell kitöltenie.

**64** Milyen jogi feltételei vannak annak, hogy valaki az egyesület tagja lehessen?

Hát különösebb jogi feltétele nincsen. Egy ilyen belépési szándéknyilatkozatot kell kitölteni, minden tehát egyesületi tag lehet tulajdonképpen, minden cselekvőképes személy.

**65** Mik a szervezeti tagság kritériumai? Mi alapján lehet valaki az Önök szervezetének a tagja?

Semmilyen kritérium nincs. Aki szeretne, az beléphet és tag lehet.

Bárki?

Igen, teljesen mindegy hogy ki az, bárki akit érdekel a szervezet az a tagja lehet.

**66** Mik a szervezeti tagság kritériumai az Önök szervezeténél?

Nincs kritérium, bárki tagja lehet a szervezetnek, aki tenni akar az ópályi fiatalokért.

**67** Milyen jogi feltételei vannak annak, hogy valaki az egyesület tagja lehessen?

Mindössze annyi, hogy betöltse a 18. életévét.

**68** Milyen jogi feltételei vannak a tagságnak? 18 éves korhatár.

**69** Mik a szervezeti tagság kritériumai az Önök szervezeténél?

11-29 éves kor között bárki lehet tag, de csak 26 éves koráig választható valaki ifjúsági polgármesternek. Feltétel még, hogy helyi legyen az illető.

**70** Milyen jogi feltételei vannak, hogy valaki tagja lehessen ennek a szervezetnek?

Jogi feltétele igazából nincs. 14-25 év között kell lenni a fiatalnak, és akkor tagja lehet a csoportnak. Érdekelje az önkéntesség valamilyen szinten, formában.

**71** Csak az alapszabály (szervezeti szabályzat) egyetértés

**72** Milyen jogi feltételei vannak annak, hogy valaki az egyesület tagja lehessen?

Meg kell felelnie az alapszabályban leírt előírásoknak.

**73** Szervezetekben hogyan lehet valaki tag? Bárki lehet tag. Igazából a szándékát jelezni kell, meg kell ismerni a szervezet alapszabályát, alapító okiratban foglalt célkitűzéseket, azzal egyet kell értenie, van egy éves tagdíj, amit be kell fizetni, és, hát részt kell venni az egyesület munkájában, programok szervezésében.

Milyen kritériumai vannak a szervezeti tagságnak? Az alapszabály a mérvadó. Minden tagnak el kell fogadnia ezt. Erről tájékoztatják a leendő tagot. Odaadjuk neki, hogy olvassa el, majd nyilatkozatot kell tennie az elfogadásról. Továbbá minden tagnak éves tagdíjat kell fizetnie, ami 100 Ft/év. Ezt az évi első közgyűlésen szedjük be. Ez által szavazati jogot is kap a tag.

Milyen jogi feltételei vannak a tagságnak? Éves tagdíjat szedünk, ez felnőttek részére ezer forint évente, középiskolás diákok részére ötszáz forint évente, a többieknek, tehát a kisebbeknek nem is szedünk tagdíjat.

**74** A Túrkevei Kulturális Egyesület szervezeti tagságának mik a kritériumai?

A közgyűlés által meghatározott céloknak, feladatoknak kellett megfelelni, a közgyűlés az a legfelsőbb szervünk ami meghatároz, elfogad. Bárki tagja lehet az egyesületünknek, aki jelentkezik és a közgyűlés felveszi

**75** Milyen jogi feltételei vannak annak, hogy valaki az önök szervezetéhez csatlakozhasson

Először is két ajánló szükséges. Az alapszabályban kerültek rögzítésre végül is, hogy mik a

tagság feltételei: Tehát legalább két ajánló - a szervezet tagjaitól -, tagfelvételi lap kitöltése, tagdíj befizetése: az adózóknál 1000Ft fő/év, a nem adózóknál 500 Ft fő/év. Ez már nagyon régóta így van, illetve azt hiszem legalább két nap társadalmi munka is kritériuma a tagságnak. Ez is rögzítve van az alapszabályban.

**76** Igen, vannak, bár nem jogi feltételei, hanem az Alapító Okirat szerinti metódust kell követni, ami azt jelenti, hogy két, már meglévő régi tag együttes ajánlása esetén lehet belépni és a közgyűlés többségi szavazata szükséges hozzá.

**77** Általában akkor szoktunk felvenni tagokat, amikor közgyűlésünk van, vagy összejön az egyesület, és mindig megbeszéljük a vezetőséggel és a tagokkal is, aztán ezt megszavaztatjuk, aminek megvan a rendje, fel akarjuk-e venni, szeretne-e belépni és akkor ezeket a formulákat rögzítjük, illetve megszavaztatjuk, elfogadtatjuk a közgyűléssel. Ez tagdíjjal jár, megbeszéljük a kötelezettségeket, ezt általában mindenki szívesen vállalja mindennel együtt, mert ezért akart belépni.

**78** Milyen formális és informális feltételei vannak, hogy alaki szervezeti tag legyen? Hát formális feltétele csupán annyi, hogy nagyon könnyű hozzánk bekerülni. Aláír egy nyilatkozatot, hogy szeretne a egyesületnek a tagja lenni, van egy minimális tagdíj. Diákoknak külön, s már aktívan dolgozóknak külön, de ez olyan évi 500 Ft a legtöbb, amit be kell fizetni, ha esetlegesen lesznek valamikor pártoló tagok, akkor ők fizethetnek nyugodtan. Terveztünk régebben, volt egy régi generációnk, ahol volt egy kifejezetten tagsági kártya, azt most is tervezzük ismételtlen bevezetni, ami különböző rendezvényekre feljogosítja, az ingyenes belépésre. Nemcsak az egyesület által szervezett rendezvényekre, hanem itt a városon belül is. Próbáljuk színesíteni a skálát.

**79** Mik a szervezeti tagság kritériumai? Mi alapján lehet valaki a szervezet tagja? Akár a formális, akár az informális feltételei.

Új diplomásnak kell lennie, és katekéta, vagy pedagógusi diplomával kell rendelkeznie. Emellett persze fontos, hogy szimpatikus is legyen, szóval idegeneket nem veszünk be. Azokat szoktuk bevenni, akiket ajánlanak a tagok.

**80** Milyen jogi feltételei vannak a tagságnak?

Egyetlen feltétele van, bár erre még nem akadt példa, hogy valakinek ilyesmi gondja legyen: büntetlen előélet. Ezen kívül még a magyar állampolgárság sem, tehát bárki aki azonosulni tud a céljainkkal az nyugodtan beléphet.

**81** Az első kérdésem az lenne, hogy milyen formális, jogi feltételei vannak a szervezeti tagságnak? Az alapszabályban feltételként van rögzítve a büntetlen előélet, más kritérium nincs.

**82** Milyen jogi feltételei vannak annak, hogy valaki tagja legyen az egyesületeknek?

Az egyesületünk meghatározása önálló jogi személy vagyunk, és minden magyar állampolgár tagja lehet az egyesületünknek, aki tulajdonképpen erkölcsi bizonyítvánnyal rendelkezik, és az alapszabályunkat elfogadja. Itt arra gondolok, hogy nem büntetett előéletű vagy nem terrorista, hanem tehát aki elfogadja az alapszabályunkat és a tevékenységünket, bárkit szívesen látunk ez után is az egyesületünkben.

**83** Vannak-e nem formális előírások?

Hát ilyen nagyon általánosak, hogy valaki éljen úgy erkölcsileg hogy az elfogadható legyen a végzett tevékenység tekintetében

**84** Vannak a szervezeti tagságnak jogi előfeltételei?

A kritériumokat általában rugalmasan kezeljük. Az az ember, aki tagja kíván lenni a szervezetnek, elhivatottságot érez célkitűzéseinkkel kapcsolatban, az taggá válhat – hiszen a fő cél az, hogy hasonlóan gondolkodva hatékonyan tudjunk együtt dolgozni. A felvétel igazából egy elbeszélgetésen történik.

**85** A civil szervezeteknek illetve a szervezetünknek bárki tagja lehet, aki bármiféle motivációt, elkötelezettséget érez, hogy az egyesületnek tagja legyen, és a programjainkat csinálja. Egyetlen egy feltételünk van, hogy egy negyven órás képzést kell elvégeznie, amit az egyesület biztosít ingyen és bérmentve az önkéntesek számára.

**86** Új irányok szervezése, Ifjúsági programok szervezése, Előadások szervezése, Új rendezvények, Kreatív programok, Nemzetközi szakmai gyakorlatok szervezése, Sportversenyek szervezése, Versenyek szervezése általános és közép iskolásoknak, Jótekonysági programok, Hátrányos helyzetű gyerekeknek programok, Koncertszervezés, Koncertszervezés, Programok, Programok szervezése, Programszervezés, Rendezvények, Rendezvények szervezéses, Rendezvényszervezés, Kulturális és szabadidős programok szervezése, Kulturális programok, Kulturális rendezvényeken való részvétel, Állandó szabadidős programok

**87** Átgondolt, Dinamikus fejlődés, Gyorsreagálású, Hiánypótló, Innovatív, Öntevékenység, Sokszínű, Szakmaiság, Gyorsaság, Jó hangulat, Jó munkamegosztás, Nyitottság, Önkéntesség, Összetartás, Inaktív, Aktivitás csökkent, Az alapítók kiöregedtek

**88** Művészeti tevékenység, Hulladékgazdálkodás, Ifjúság, Regionális működés, Részvétel az EU ifjúsági csereprogramjában, Családi sportnap támogatása, Ifjúsági munka, Jótekonysági bálók, Közösségi rádiózás területe, Kreatív műhelyek, Színjátszás, Szociális munka, Korosztály bővítése, Sporttevékenység, Menekültek segítése, Településfejlesztés, Településfejlesztés, Tevékenységeket fejlesztő

**89** Együttműködés más szervezetekkel, Együttműködések fejlesztése, Fiatalok összefogása, Határmenti szervezeti aktivitás, Ifjúsági közösség önfenntartása, Közösségfejlesztés, Közösségépítés, Közösségfejlesztés, Diákok és az egyetemek közti kapcsolat építése, Fiatalokkal kapcsolattartás, Tagság összetartása, Segítség más civil szervezeteknek, Kistérségi közösségekkel együttműködés

**90** Bulik szervezése, Szórakozási lehetőség biztosítása, Helyi fiatalok szabadidős tevékenysége, Közös kirándulások, Nyári szabadidő eltöltés, Nyári tábor, Táborszervezés, Szabadidős reszocializációs program, Természetjárás

**91**

**92** Nevelés, oktatás, képességfejlesztés, Fiatalok tanítása, Fiatalokkal való foglalkozás, Rock sulis, Oktatás, Képzések, Iskola munkájának támogatása, Iskola szakmai munkájának segítése, Szakmai továbbképzés, Tanulók képességének fejlesztése

**93** Környezeti nevelés, Környezetvédelem, Természetvédelem, Szemétgyűjtés, Egészségnevelés

**94** Folyóirat kiadás, Forrásteremtés, Zsebi kiadása, Kistérség információs pontja, Kulturális információs pont működtetése, Teleház működtetése, Teleház üzemeltetése, Hagyományörző ünnepségek, Hagyományos rendezvények, Hagyományörzés, Helytörténeti gyűjtőmunka, Népi kultúra értelmezése, Népművészet terjesztése, Kézművesség tanítása

**95** Egyedi tapasztalatszerzési lehetőségek diákoknak, Fiatalok felfedezése, Ifjúság, Mint alakulásakor, Szervezetfejlesztésre van szükség, Szolgáltatások beindítása

**96** Ösztöndíj nyújtása, Bevételek biztosítása, Nehéz anyagi körülmények, Non-profitág Alapítványi vagyon gyarapítása, Könyvtárak infrastruktúrájához való hozzájárulás fejlesztése

**97** Civil érdekvédelem, Érdekérvényesítés, Érdekérvényesítés, Demokratikus alapelvek, Ifjúsági érdekképviselet

**98** Pályázatok írása, Pályázatok készítése, Pályázati lehetőségek kiaknázása, Pályázatok írása Új projektekre felderítése

**99** Kiállítások rendezése, Kiállítás szervezés

**100** Éves szakmai program összeállítása, Fiatal művészek összefogása, Folyóirat szerkesztő, Gyűléseket összehívja, Tevékenység fenntartása, Tehetségkutatás, Újság szervezése, Ülések



összehívása, Ifjúsági Klub működtetése, Ifjúsági referensi feladatok, Közgyűlés összehívása, Rádió műsorért felel, Szociális esetmunka, Tájékoztatás, Tervek elkészítése, Tevékenység előterjesztése, Új perspektíva javaslata, Kiállítás rendezése, Kirándulások szervezése, Közösségszervezés, közséjfejlesztés, Operatív feladatok ellátása, Kiszolgálás, Fősegítő, Adminisztráció

**101** Pályázatírás, Pályázatírás management, Pályázatok írása, Pályázatok koordinálása, Pályázók által kitűzött feladatok, Pályázatíró, Projekt koordinálása, Pályázat figyelés, Pályázati adminisztráció

**102** Programkoordináció, Programok generálása, Programok koordinálás, Programok szervezése, Programszavazás, Rendezvények szervezése, Rendezvényszervezés Önkéntes programok szervezése

**103** Egyesület irányítása, Egyesület szakmai vezetése, Egyesület vezetése, A szervezet helyi, országos koordinálása, Vezetés, Döntés, Döntéshozó, Irányítás, Irányítás, szervezés, irányító, Irodavezetés, Irodavezető, Operatív vezetés, Minden vezetéssel kapcsolatos, Munka irányítása, Szakmai irányítás, Szakmai programok irányítása, Döntések előkészítése, Menedzselés, Stratégiai tervezés, Szervezetfejlesztés, Operatív működés ellenőrzése

**104** Beszerzés, Elszámolás, Forráselérés, Forrásteremtés, Könyvelés, szakkör vezetése, Működési feltételek biztosítása, Működés biztosítása, Pénztáros, Pénzügyek, Pénzügyi ellenőrzés, Pénzügyi feladatok, Támogatások felhasználása, Támogatások szerzése, Forrásteremtés, elszámolás, Finanszírozás, Gazdasági teendők

**105** Koordinálás, Koordinálás, Koordinálja a tevékenységet, Munka koordinálás, Tevékenységek összehangolása, Munkacsoportok koordinálása, Tagok összetartása, Belső koordináció, Csoport összetartása, Összefogás, Szervezet összefogása

**106** Szervezeti munka koordinálása, Szervezeti management, Szervezés, Szervező, Szervezési feladatok, Munkaszervezés, Működés szervezése

**107** Kapcsolatépítés, Kapcsolattartás, Szervezete képviselete, Reprezentáció, Reprezentáció PR, Protokoll, Külső kapcsolattartás, Hivatalos képviselet, Képviselet, Az egyesület képviselete

**108** Elnöki cím csak formalitás, Mindenki egyenrangú, Szociális érzékenység

**109** Programszervezés, programok lebonyolítása, programok szervezése, Programok szervezése, programok szervezése, programok tervezése, programokon részt venni, programokon való részvétel, programon vesz részt, programszervezés, programtervezés, programvezetés, rendezvény tervezés, rendezvények lebonyolítása, rendezvények lebonyolítása, rendezvények szervezése, rendezvények szervezése, rendezvényeken való részvétel, Rendezvényszervezés, részt vesz a programokon



- 110** szervezés, szervezési feladatok, szervezési munka, Szervezőmunka, Céges prezentációk szervezése, Gyakornoki program szervezése, kiállítás szervezése, kiállítások szervezése, Községi programok szervezése, Kulturális programok szervezése, összejövetelek szervezése, Teaház szervezése, koncertszervezés, ifjúsági programok szervezése, Diáknap megszervezése, koordináció
- 111** Fellépő, felügyelet, felügyelet a számítógépes teremben, Műsorkészítés, nemzetközi kapcsolatok építése, zenei szerkesztés, tagtoborzás, takarítás, tanácsadás, ügyeletet adni, jogi tanácsadás, Cégek keresés a Debreceni Állásbörzére, Reklámanyag terjesztése, számítógépes munkák, személyszállítás
- 112** Írásos anyagiak gyűjtése, Pénztári teendők, pénztáros, Pénzügyek, pénzügyek kezelése, pénzügyi feladatok, pénzügyek, számvitel, szponzorok keresése, tagdíj beszédese, költségvetés, Könyvelés, közhasznúsági jelentés
- 113** Kommunikáció, Kommunikáció, együttműködés, szülőkkel való kapcsolattartás, vidéki ifj. központokkal való kapcsolattartás, cégekkel való kapcsolattartás, első kézből jövő információk, külső kapcsolatok fenntartása, információ közvetítés, információ nyújtás, helyi szervezetekkel való kapcsolattartás
- 114** Alapítvány, alkalmi feladatok, fontosnak tartotta célokat, közösségi összetartó, kreatív munka, nincs konkrét, csoporttal együtt tevékenykedik, spontán kreativitás, ülések
- 115** Aktív részvétel a politikai életben, aktív munka, kisebbségi érdekképviselő, oktatás, operatív feladatok, Szociális munka, Tervezés, ifjúsági iroda napi munkája
- 116** Pályázatfigyelés, pályázatfigyelés, Pályázatírás, pályázatírás, pályázatírás, pályázatok írása, pályázatírás
- 117** Amiben tud, segít, folyóiratnál segít, segítő, segítség mindenben segít ha kell, sportrendezvények segítése, egyétség a szervezésében
- 118** Ifjúsági iroda munkatársa, Operatőr, sportbizottsági tag, zenefelelős, Szerkesztő műsorvezető, színész, Színjászó
- 119** Kapcsolatépítés, kapcsolatok, kapcsolattartás, kapcsolattartás, kapcsolattartás a szülőkkel
- 120** Brainstorming, ötletelés, ötletgazda, új ötletek
- 121** Vezetés, Foglalkozások vezetése, foglalkozás vezetése, kuratórium munkája

122 Adminisztráció, dokumentálás

123 Egészségügyi prevenció, csoportépítés, egyesületen belüli kapcsolattartás, Elnökségi üléseken való részvétel, gyermeke kísérése kiránduláson, gyűléseken való részvétel, képzések lebonyolítása, kiadvány szerkesztése, Madártani feladatok, madárvédelem, mentori szerep, Nemzetközi kapcsolatok, rádiózás, rendezvényen való képviselő, részvétel a programokon, sajtómunka, szállás, Szavazás, tagok toborzás, terepfelmérés, plakátolás

124 Programirányítás, programok előkészítése, programok lebonyolítása, programok szervezése, programokon részt venni, programokon részvétel, programszervezés, Programszervező, programvezetés, rendezvények lebonyolítása

125 pályázat írás, pályázatfigyelés, pályázatfigyelés, pályázatfigyelés, írás, pályázatírás, pályázatíró, Pályázat figyelés

126 Szervezés, szervezésben segíteni, Általános szervezői, rendezvények szervezése, rendezvények, szervezésében segít, rendezványszervezés, csapatépítő foglalkozások szervezése, koordinálás, projektkoordinálás

127 gyermekszervezet vezetése, Kézműves műhely vezetése, kézműves műhely vezetése, Teleház vezetése, Döntéshozatal, döntéshozatalban való részvétel, döntések ellenőrzése, részvétel a döntéshozásban, programok tervezése, projekt lebonyolítás, projektmegvalósítás

128 Csoportfelelős, Egészségügyi tanácsadó, Előadó, műsorvezetés, Tánckarvezető, technikus, telefonos ügyelet, technikai feladatok ellátása, tördelő, ügyintéző

129 Egyéb, egyéb természetvédelmi feladatok, élelmezés, költségvetés, környezeti nevelés, közösségi munkában vesz részt, közösségi tér szélesítése, krízis intervenció, PR munka, prevenció

130

131 segítség, segítség a rendezvények tervezésében, rendezvényeken való kíséret, tanácsadás, Kortárs segítség

132 Adománygyűjtés, forrásszerzés, Gazdasági feladatok, pénztáros, pénzügyi

133 környezet természet, lebonyolítás, önkéntes

134 Diákönkormányzat tájékoztatása, információ gyűjtés

**136** Milyen dokumentumokra épül a szervezet munkája?

A bíróság által elfogadott alapszabály az ami, mást nem gondolok.

Hogyan történik egy ilyen szabályzat elfogadása, módosítása?

Hát a vezetőség összeül, aki 4 főből áll, de ez csak sürgős esetekben, különben közgyűlésen a tagokkal együtt döntünk. Hogyan tevődik össze ez a 4 fős vezetőség, milyen pozíciók vannak? Egy elnök, egy elnökhelyettes egy titkár és van egy programszervező.

**137** Milyen dokumentumokra épül a szervezetetek?

Van egy alapszabályunk és egy választási szabályunk. Sőt, most készül a következő választási ciklusnak a választási szabályzata, amit átmódosítunk, és a reméljük a következőnél már együttműködési megállapodásunk is lesz a városi önkormányzattal és képviselőtestületével.

Ezeknek a szabályzatoknak az elfogadása, módosítása hogyan történik?

A módosítása a 11 tagú testület és az én segítségével valamint itt az önkormányzatnál van egy jogász kolléga, aki a jogi feltételekre figyel oda. A módosítást teljes egészében ők végzik, tehát végigolvassák és meglátják, hogy mi az ami már nem időszerű. A többi, az elfogadást már teljes egészében ők fogadják el, tehát mint a rendes nagy önkormányzatnál minősített többséggel, tehát 2/3-os többséggel. A jelenlévő képviselők 2/3-os többségének az elfogadásával történik.

**138** Milyen dokumentumokra épül a szervezet munkája?

Hát itt, hogy ha a hivatalos dokumentumokat tekintünk, akkor minden képen az alapító dokumentumok, vagy hogy hívják ezt, tehát az alapszabály, tehát nagyjából ez ami fontosabb.

Hogyan történik nálatok egy ilyen alapszabály elfogadása, és módosítása?

Hát az az igazság, hogy eddig még nem módosítottuk az alapszabályt, tehát ennél megint lehet, hogy csak a baráti jellegéből adódóan nem volt rá szükség, hogy ez módosítódjon. Ötletek fölmerültek, de odáig nem jutottunk még el, például az hogy a megírt keretekhez való hozzájutás konkrétan milyen bankban, hogyha ugye pénzünk van, akkor ki az, aki fölveheti. Ezzel vannak problémák, hogy lehet, hogy egyszerűbb lenne, hogyha csak egyetlen egy ember és nem mondjuk az elnök, és az alelnök jutna hozzá, tehát vannak ötletek, hogy esetleg módosítani lehessen, vagy kelljen, tehát még nem módosult az alapszabály.

**139**

**140** A programcélokat a vezetőség határozza meg, vagy „alulról” jön a kezdeményezés?

Közösen döntünk, nincs különbségtétel vezetőség és tagság között. Hiába van az elnökségben 5 fő, ha bárkinek jó ötlete van „bedobja”,- nem fontos, hogy elnökségi tag legyen, és ha tudjuk megcsináljuk, véghezvisszük.

**141** A klubot érintő döntéseket ki hozza meg, és hogyan?

Közösen döntünk mindenben, megbeszéljük együtt; például, hogy mit fogunk tenni a következő alkalommal, amikor találkozunk.

**142** Hogyan történik a szervezet céljainak az elfogadása?

Van egy tömör mag, egy 8-10 fő, aki azon gondolkozik, hogy mi az, amit meg kellene csinálni, ez néhány ember eldönti, hogy mik a célok, és onnantól kezdve kihirdetés alapján megy illetve munkamegosztással. Ez nagyon könnyen megy, nagyon ritka az, hogy kitaláltunk valamit és a többiek ne fogadták volna el.

**143** Milyen dokumentumokra épül a szervezet munkája?

Amire az egyesületnek az általában a működésére, a jogi működésére. Alapszabályunk van, aztán szakmai leírásaink vannak, közhasznúsági pontosabban most már közhasznúak lettünk és ezért át kellett dolgoznunk az alapszabályunkat közhasznú szervezetekre.

Hogyan történik egy ilyen alapszabálynak az elfogadása? Hát ezt közgyűlés által történő elfogadása van a dolognak, amiről jegyzőkönyvet vezetünk és adminisztráljuk, hogy ki értett vele egyet és ki nem, 50 százalék, plusz egy fő szükséges ahhoz, hogy át lehessen bármiféle változtatást vinni.

**144** Milyen dokumentumokra épül a szervezet munkája?

Mindenképpen először a törvényekre, másodsorban van egy saját alapító okiratunk, ami az egyesület legfőbb úgymond alkotmánya, de valamint van egy Fixkódex nevű belső rendelkezéseket tartalmazó tár, tárház vagy ami nem tudom hogy minek lehet ezt nevezni, ami az egyesület közgyűlésének a határozatait, elnökségi határozatokat valamint a központi bizottságnak a döntéseit tartalmazza.

Ezeknek az okiratoknak hogyan történik az elfogadása?

Hát közgyűlési döntéseket általában a közgyűlés hatásköre, a közgyűlés szokott elfogadni alapító okiratban meghatározott módon, tehát vagy egyszerű többséggel vagy pedig  $\frac{3}{4}$ -es többséggel, a központi bizottsági ülésekre általában az összes központi bizottsági tag eljön, tehát ott 100%-os szokott lenni a részvétel és a legtöbb döntésünket egyöntetűen hozzuk. Az elnökségi határozatok az jóval kevesebb lényegében ott csak aláírt szerződések és együttműködési határozatok vannak.

**145** Milyen dokumentumokra épül a szervezet munkája?

Hát van egy egyesületi alapszabály, amit a bíróság is elfogadott. Ennek alapján működik tulajdonképpen bele van fektetve az egyesület céljai, feladatai, tevékenységi köre, aztán van egy szmsz-ünk, ami annyira nem működik, mert még mindig formáljuk, pofozzuk. Hát ilyen hivatalos dokumentum szerintem ennyi.

Hogyan történik egy ilyen dokumentum elfogadása, módosítása?

Mindig a közgyűlés fogadja el, tehát a közgyűlés kell hozzá.

Hogyan látod, a tagok átérzik ennek a súlyát?

Hát van amikor igen, van amikor nem szerintem. De általában igen, hogyha módosítani kell alapszabályt, vagy valamilyen ilyen nagyobb esemény történik, akkor én úgy gondolom, arra oda figyelnek a tagok is.

**146** Milyen dokumentumokra épül az egyesület munkája?

Alapszabály.

Hogyan történik az alapszabály elfogadása?

Hát a közgyűlésen kell az alapszabályt előterjeszteni és ott elfogadni.

Hogy látod, a tagok mennyire vesznek komolyan egy-egy ilyen szavazást?

A tagok egy része komolyan veszi, tehát komolyan veszik igen. Nem mindenki természetesen, de a többség igen.

**147** Akkor a döntéseket a vezetőség hozza?

A nagy döntéseket közösen az egyesület, vannak az úgymond kisebb horderejű döntések, amelyeknek a vezetőségen belül van egyfajta ilyen szabad keze, ami nem kardinális kérdés, hanem hirtelen kell a döntést meghozni, azt meghozhatja a vezetőség.

A döntéshozatal hierarchikusan épül föl?

Az egyesületnek minden évben van közgyűlése, illetve vannak különböző megbeszélések, ami arról szól, hogy például milyen programot valósítsunk meg. Na akkor van egy másik fajta döntési hozatal, hogy ezekhez milyen pályázatot kell megírni. Ezeket a döntéseket mind közösen az egyesület hozza meg. Vannak olyan döntések, melyeket vezetőség hoz meg, például az önkormányzattal egy probléma során hirtelen milyen kommunikációt folytassunk. És akkor annak, például ennek a kommunikációnak, egyes elemeiről a vezetőség szokott dönteni. Az egyesület tagjairól azért tudni kell, hogy egyetemen, főiskolán tanuló fiatalok, vagy éppen dolgoznak, és ezért nem állandó jelleggel tudunk összejönni. Hanem vannak olyan időpontok, nagyobb horderejű dolgok, amikor mindenki tudja, hogy van olyan dolog, ami érdemes részt venni. És egyéb esetben kisebb team-ek, munkacsoport megbeszélések vannak, vagy a vezetőség dönt.

**148**

**149** Hogyan zajlik a szervezetekben a döntéshozatal?

A szervezetünkben a döntéshozatal lényegében szavazással történik. Amikor vannak olyan kisebb kaliberű döntések, amelyekhez elég a vezető mondjuk az én személyemnek a döntése, akkor ilyen fel merek vállalni saját hatáskörömben. Ezzel természetesen a vezetőségi gyűlésnek tartozom elszámolással. Illetve vannak egy kicsit nagyobb kaliberű dolgok, amit a vezetőségnek a hatáskörébe tartozik. A vezetőség döntéseivel, a közgyűlésnek tartozik elszámolással illetve a legnagyobb kaliberű döntések – mondjuk például a tisztségviselők választása – egyértelműen a közgyűlés feladata. A közgyűlés

lényegében nem tartozik különösebben elszámolással, legfeljebb a cégbíróságnak vagy valamilyen ilyen szervnek.

**150** Hogyan születnek a döntések a szervezeten belül?

Vannak bizonyos döntések, amelyek elnökségi szintre tartoznak, mert ugye az egyesület vezetősége egy elnökből és két ügyvivőből áll, illetve hát tulajdonképpen azt lehet mondani, hogy a legfelsőbb döntést hozó szerv az a közgyűlés, tehát az elnökségben megszülethetnek bizonyos döntések, de ezt közgyűlés által is jóvá kell hagyni.

A tagoknak van lehetőségük -valamilyen formában - elmondani a véleményüket?

Igen. Rendszeresen alkalmazunk különböző találkozókat, fórumokat, ahol elmondhatják, hogy mi tetszik, mi nem tetszik, de ezenkívül bárki egyénileg is megkereshet és elmondhatja problémáit, vagy éppen észrevételeit.

**151** Hogyan történik a szervezeten belül pl.: egy döntés meghozatala?

A vezetőséggel és a tagokkal folytatott megbeszélésen, ez a közgyűlés. A vezetőség három tagból áll. Fontosabb kérdésekben csak az alapító tagok döntenek, de természetesen nem a többi tag tudomása és beleegyezése nélkül.

**152** A tagok elképzelései egyeztek, Fiatalok önkifejezése, Fiatalok tenni akartak, Fiatalok tétvágya, Gyerek akarták, Érdeklődés a diákság felől, Jó hangulat, Megfelelő személyek, Fiatalok igénye, Évek óta ismeri őket, Hasonló érdeklődésű emberek, Kreatív társaság, Kulcsszerepben megfelelő emberek, Tetterős emberek jöttek, Volt ötlet, Tagok jó viszonya, Hasonló érdeklődési kör, Találkozott hasonlókkal, Komolyabban akartak, Tenni akarás, Jól ismerik egymást, A fiatalok tenni akarása, A csoport tovább is együtt akart dolgozni, Aktív fiatalok szerveződése, Aktivitás, Belső motiváció, Szociális érzékenység, Alapítók elhivatottsága, Tagok belső készítetése, Gyermek iránti elkötelezettség, Gyermekszeretet, Innovatív szakmai törekvések, Empátia, Tapasztalat kamatoztatása, A probléma megoldási igénye, Probléma felismerése, Jó kapcsolatok, Szakmai előrelépés, Alapító tag, Lokálpatriotizmus, Motiváció az önkéntesség iránt, Motiváltság, Önállóság, Önkéntes tevékenységre való igény

**153** A város életének színezése, Bizonyos társadalmi célok meghatározása, Célok széles spektrumának megvalósítása, Fiatalok felkarolása, Hagyományok őrzése, Programok szervezése, Pályázat, Pályázzon, Programok, pályázatok támogatása, A saját utunkat szerettük volna járni, Arculat, forrásteremtés, Kultúra felelevenítése, Színes program, Feltételek lehetősége, Szervezeti integráció, Pályázati lehetőségek, Politikai helyzet, Politikai, Alternatív, Az önkormányzat is tenni akart a fiatalokért, Egyéb szervezetek hatása, Helyi közélet, Helyi problémák, Jogi lehetőség, Külső segítség, Megkérték rá, Művelődés ház tevékenysége, Polgármester közbenjárása, Szakkollégiumi ambíciók, Tanárcsapat segítette, Újszerű, A központi keret kevés volt, Vállalkozó kedv, Gazdasági, Önkormányzati és központi források, Rendszerváltás, Társadalmi, Társadalmi átrendeződés, Társadalmi elkötelezettség, Volt rá tőke,

**154** A fiataloknak nincs szórakozási lehetőségük, Alulról jövő igény, Bázis kellett, Civileknek nem volt hol megjelenniük, Hiány, Hiányérzet, Hiányosságok ifjúsági téren, Hiánypótlás, Hiányt pótol, Igény merült fel rá, Igény volt rá, Kevés kulturális lehetőség volt, Közös igény, Kulturális élet hiánya, Még nem volt önkéntes szervezet, Nem volt a faluban szórakozási lehetőség, Nem volt hasonló szervezet a városban, Nem volt ilyen szervezet, Nem volt kulturális közösség, Programok, rendezvények hiánya, Szükség volt rá, Szükséglet hiány, Társadalmi hiány, Tartalmas szabadidős tevékenység hiánya

**155** Baráti társaság, Közös akarat, Község építés, Községfejlesztő készség elsajátítása, Községhez tartozás, Községi cél, Községi élet javítására szükség volt, Községi igény, Községi szellem, Községi tér létrehozása, Községi szándék, Elkötelezett emberek összefogtak, Össze kellett fogni a város érdekében, Összefogás, Összefogásban rejlő lehetőségek kihasználása, Összetartó csapat volt, Fiatalok összefogása

**156** A lovarda projekt megvalósítása, Bevándorlókkal való foglalkozás, Egyetemi élet színe-sebbé tétele, Utcai szociális munka, Szórakozási lehetőség biztosítása, Szabadidő eltöltése, Udvar, épület esztétikai javítása, Érdekképviselet, Jobb együttműködés a belföldi és nemzet-közi egyetemekkel, Kellett formális szervezet, Kulturális szórakoztatás, Önkormányzatnak segíteni

**157** Régi ifjúsági rendszer pótlása, Szakmai válság, A településen a fiatalok száma nagy, Alacsony szintű oktatás, Intézmény eszközei, illetve a gyerekek életminőségének fejlesztése, Gondok a természeti értéke körül, Fiatalok elvándorlásának megakadályozása, Intézmé-nyek rossz helyzete, Iskolának segíteni, Debreceni kulturális élet sivársága, Kilátástalanság, Kényszer

**158** A célok miatt, Céljaik szimpatikusak, Civil szervezet létrehozása, Egészségmegőrzés, Egyetért a célokkal, Egyetértett a küldetéssel, Elképzelések megvalósítása, Falusi élet javítása, Fejlődés segítése, Gazdagabbá tenni a kulturális életet, Gyerekek segítségével, Gyerekek tevé-kenységéért, Hagyományörzés, Helyi problémák, Közös cél, Kreatív ötletek megvalósítása, Kultúra közvetítés, Kulturális indíttatás, Kulturális programok hiánya, Lovarda hallgatói klub megvalósítása, Művészet, Népművészet megismertetése, Nőjön a diákok programszerve-ző mozgásteré, Óvoda jobbítása, Ötletek kihasználása, problémák megoldása, segíteni akarta az olvasás kulturális terjedését, Szeretette volna a faluban felpezsdíteni az életet, Szeretett vol-na programokat szerveztetni, Település megtartóereje, Új szemlélet a szociális egészségügyi szervezetekben, Zárt kör kiszélesítése

**159** A szervezésben szeretett volna részt venni, Alkalmasnak érzi magát a feladatra, Érdekes tevékenység, Érdeklődés , Fantáziát lát benne, Hasonló érdeklődés területe



miatt, Jó önmegvalósítási lehetőség, Jogi végzettsége miatt, Kedvet kapott hozzá, Láttott benne lehetőséget, Lokálpatriotizmus, Mert szereti, Részt akart venni az ifjúsági életben, Saját ambíciók, Saját célok, Szakmai érdeklődés, Szeret emberekkel foglalkozni, Szeret szervezni, Szeretett volna ezzel foglalkozni, Szimpátia, Tevékenység egybeesik a hobbival, túrázik

**160** Belső kényszer, Elhivatottság, Fiai az iskolába jártak, Fontosnak érezte, hogy ez a szervezet létrejöjjön, Gyermekszeretet, Kihívás, Korábban tanított, Környezet iránt érzett elhivatottság, Ott lakik, Önmegvalósítás, Segíteni szerettek volna, Szakmai továbbfejlődés, Szeretett volna tenni a közösségért, Szeretett volna valami hasznosat tenni a településért, Szereti a kihívást, Szeretne segíteni, Szociális érzékenység, Szükségét érezte, Tanulmányai kiegészítése, Tettvágy

**161** Alapító, Fiatalos csoport, Fiatalos, lendületes szervezet, Jók volta az irányítók, Jók voltak a programok, Korábban is részt vett a rendezvényeken, Közös érdek, közös ötlet, Megszervezte a rendezvényeket, Mert jó a rádió, Nincsenek korlátok, Önálló munka, Összefogás a tagok, Rekrutáció, Sok új ember, Szabadidős programok, Szervezet hasznossága

**162** Baráti társaság miatt, Csapat tagja volt, Csapatmunka iránti igény, Jó a közösség, Jó baráti társaság, Közösséghez tartozni, Közösségi építés, Közösségi kereslet volt rá, Közösségi motiváció, Közösségi tér kialakítása, Mert tartozni akart egy közösségbe, Szakmai közösség miatt, Szimpatikus volt a csapat, Társaság miatt

**163** Ajánlották, Állami intézmények háttérbe szorultak, Felkérték rá, Hogy pályázhassanak, Igény volt, Kellett egy túracapat a pályázatokhoz, Kényszerhelyzet, Megkérték, Mert szükség volt rá, Munkanélküliség helyett, Nem volt közösségi tér, Nem volt megoldott, Önkormányzati kezdeményezésre, Pályázathoz hozzájárulás, Pályázatok kihasználása, Szükség volt rá, Választották

**164** Fiatalok érdekképviselése, Fiatalok kultúrált szórakozási lehetősége, Fiatalok szervezése, Fiatalokat össze kell tartani, Fiatalokért, Ifjúsági érdekképviselő, Közös korosztály, Mer a fiatalokat össze kell tartani, Összefogni a fiatalokat, Továbbtanuló fiatalok szabadidős tevékenysége

**165** Neked mit jelent a szervezeti tagság?

Én 2000-ben kezdtem el rádiózni, mint önkéntes, és 2003 februárjától vagyok főállásban. Én mindkét minőségben nagyon magaménak érzem ezt a rádiót, nem gondolom hogy ez nekem egy munkahely, hogy 8-tól fél 5-ig dolgozom, fél 5-kor kiesik a toll a kezemből és hazamegyek. Az életem része: itt vannak a barátaim, a munkatársaim, az emberi kapcsolataim, együtt is bulizunk, kicsit olyan mint egy család.



**166** Önnek mit jelent a szervezeti tagság?

Hát ez ugye barátság, haverkodás, együttműködés megismerni a másikat. nagyon sok tudományos együttműködés, tehát ilyen szerzőpárosok alakulnak ki akik közösen dolgoznak-e nélkül az egyesület nélkül nem jöttek volna így össze, akik egy dolgot különféle módon néznek viszont szeretnek együtt dolgozni, együtt dolgoznak meg irkálnak. Miután megalakultunk kitaláltuk hogy legyen egy újságunk tulajdonképpen ez a Politikatudományi Szemle, amelynek a szerkesztője én voltam, ebben mindenki kiéli magát meg a szerzői hajlamait. Baromi jó írások szoktak keletkezni, ilyen félig komoly, félig tudományos, de nagyon értékelhető. Ez 2-3 havonta fordul meg 2-300 ember kezében.

**167** Önnek mit jelent a szervezethez tartozni?

Számomra egy nagyon jó, pozitív dolog. Jól érzem magam, a barátaim közt lehetek, ez nagyon fontos szerintem egy ember életében.

**168** Az Ön számára mit jelent ez a szervezeti tagság?

Nekem ez egy nagy munka, de nagy öröm is egyben. Mert sok munkával jár, mozgatom a fiatalokat, egyeztetem az önkormányzattal a dolgokat. De öröm amikor egy-egy program sikerül és látom benne hogy a fiatalok jól érzik magukat.

**169** Mit jelent az ön számára a szervezethez tartozás, formális és nem formális szempontból?

Egy szervezethez szükséges tartozni, hogy ne vesszünk el a világban. Itt pedig megtudjuk valósítani saját ötleteinket, esetleg tudunk tenni másokért is. És ez fontos. Önmagunkat fontosnak érezzük és mások is úgy érezzék.

**170** Neked mit jelent a szervezeti tagság?

Hát nekem azt jelenti, hogy segítséget kapok ahhoz, amit meg szeretnék valósítani. És ez könnyebb, sokkal könnyebb együtt. Az együttlét az mindig valami többet nyújt. És ezért jó, hogyha szervezetbe tömörülnek azok az emberek, akik egy célt szeretnének megvalósítani.

**171** Neked mit jelent a szervezeti tagság?

Jó kérdés. Én azt mondom neked, hogy amikor én beléptem az AIESEC-be semmi mást nem kerestem, csak azt, hogy hogyan tudnám kiegészíteni az iskolai tanulmányaimat. Mindig voltak saját ambícióim, hogy ilyen szeretnék lenni meg olyan. És jó eszköz volt ehhez az AIESEC. Azért léptem be, mert láttam azokat a lehetőségeket, ami által én többet tanulhatok. Elsősorban nemcsak elméleti oktatásra gondolok, hanem sokkal inkább az, hogy emberekkel hogy lehet bánni, hogy lehet együtt dolgozni másokkal. Nem titok, hogyha innen kikerülünk, akkor a munkahelyünkön az első nagy ilyen beilleszkedési frász rajtunk lesz. Például, hogyan tudok odaszólni Teri nénihez, aki 40 éve ott öntözi a virágokat és a többi. Nemcsak az ilyen beilleszkedési és kapcsolatteremtési, csapatmunka és egyéb dolgokat szerettem volna megtalálni, hanem azokat az ismereteket, amiket már megtanultam a tanulmányaim során, szeret-

tem volna gyakorlati szinten kipróbálni. Mondjuk, amit marketingből tanultunk az tényleg úgy van-e. És ehhez teremtettem nekem olyan lehetőséget az AIESEC, hogy azt megpróbáltam. Hogy mit jelent nekem az AIESEC? Valahol saját magamat, valahol pedig azt az énképet, ami szeretnék lenni, és a kettő közötti utat szeretném, ha betöltené az AIESEC.

**172** Önnek mit jelent a tagság?

Nekem a tagság tulajdonképpen azt jelenti, hogy én is itt élek, ebben a városrészben, ide köt minden és valamit ezért a városrészért tenni, illetve mivel, hogy fiatal vagyok a fiataloknak szóló programokban tevékenykedek leginkább, tehát, hogyha uniós vetélkedőt szervezünk, ott mindig az élen jártam, hiszen az uniós ismeretek nagyon fontosak manapság. Valamiféleképpen érzelmileg kötődöm ehhez a városrészhez, tehát ha itt van valami rendezvényünk, azon mindig itt vagyok, és mindig szerepelek.

**173** Fontosnak tartja a szervezethez való tartozását? Mit jelent ez Önnek?

Igen fontosnak tartom. Semmit nem jelent.

**174** Mit jelent az Ön számára szervezethez tartozni?

Számomra elég sokat jelent, mert mondjuk nem vagyok milliomos ebben a pozícióban, ami-ben vagyok. Tehát lehet, hogy esetleg találnék más állást is, ahol többet tudnék keresni, de nekem így elég sokat jelent, úgy érzem, hogy engem nagyon megfogott ez a migrációs terület, és én büszke is vagyok rá, hogy a menedéknél dolgozom, meg így úgy gondolom, hogy elég sok területen sikert értünk el, én büszke vagyok rá.

**175** Önnek, mint az egyesület elnökének mit jelent a szervezeti tagság?

Én az elnöki pozíciót, a szervezeti tagságot el sem vállaltam volna, ha nem érdekelt volna az tevékenység, amit a fiatalok körében igyekszik az egyesület végezni. Fiatalkoromban ugyan-azokkal a problémákkal küszködtem, mint a mai fiatal művészek, zenészek, s ezeket a nehézségeket látva, végül is ha tudok, miért ne segítenék az útokoron. Hát ezért vállaltam el az elnöki tisztséget, s az alelnök Mező László, aki ugyanebben a cipőben járt, s ezért gondoltunk arra, hogy szükség lenne egy ilyen egyesületre Hajdúböszörményben.

**176** Önnek mit jelent a szervezeti tagság?

Felelősséget, mert én vagyok az elnök, ezért a megvalósított programok nagy része tőlem származik és ezek megvalósításának e felelőssége is enyém.

**177** Önnek mit jelent a szervezeti tagság?

Hát nekem azért is fontos, hiszen az egyik alapító tagja vagyok és ötletgazdája is az egyesületnek, tehát ebben az elmúlt több mint három évben, mert egy évig bejegyzés nélkül, tehát úgy tevékenykedtünk, hogy még igazából meg sem alakultunk. Tehát elég sok mindenben részt

vettem, úgyhogy számomra ez rendkívül fontos.

Önnek mit jelent a szervezethez tartozni?

Alapító tag vagyok. Sokat.

**178** Mit jelent Önnek a szervezethez való tartozás?

Nagyon szeretek ebben a szervezetben dolgozni annak idején ötletnek is én szorgalmaztam, hogy alakítsunk egy ilyen alapítványt, hiszen pénzszerzési forrás és egy olyan szervezet ahol kötetlenül lehet segíteni az olvasás kultúra fejlesztését.

**179**

**180** Nagyon elkötelezett vagyok a településem közösségi léte iránt, illetve a kistelepülések helyzete számomra nagyon fontos, és ami különösen lényeges, az a kiemelt célcsoportunk, a potenciálisan képzett fiatalokat nagyon jó volna itt tartani, megtartani, mert bennük van a jövő. És még az, hogy az életminőséget kicsit javítsuk, segítsünk, próbáljuk fejleszteni a kistelepüléseket. Én települési képviselő is vagyok és éppen a civil munkámnak köszönhetően kaptam bizalmat az emberektől.

**181** Neked mit jelent a szervezeti tagság?

Nekem végül is az elmúlt 17 évet jelenti az életemből, a szakmai kiteljesedést, emberi kapcsolatokat, innovációt, az értelmes munkát.

**182** Mit jelent az Ön számára szervezethez tartozni?

A szervezethez tartozni az azt jelenti, hogy van egy közösség és ennek a közösségnek vannak keretei, szabályai. Ez a közösség nem önmagáért jelen lévő közösség, hanem van egy közös cél, amit a benne lévő tagok elfogadnak és ennek érdekében különböző tevékenységeket végeznek. Jelen esetben a fiatalok egészségmegőrzése, prevenciója és a fiatalok segítése, mentálhigiéné segítése.

**183** Nekem személyesen életforma, életmód és életstílus és egyfajta felfogás, mert hogyha megkérdezik tőlem, hogy mivel foglalkozom, akkor ezt elmondom, és ha azt kérdezik, hogy mivel foglalkozom, amikor nem dolgozom, olyankor azt szoktam mondani, hogy olyan nincs. Én ha alszok is dolgozok és azon gondolkodom, hogy mivel kellene itt nekünk foglalkozni, tehát a szervezeti tagság nem pusztán ehhez a közösséghez való tartozást jelenti. Hobbinak semmiképpen nem mondanám, nevezzük egyszerűen életmódnak.

**184** Számodra mit jelent a szervezeti tagság, a szervezethez tartozás?

Én örülök, hogy idetartozhatom ehhez a társasághoz. Több, mint 10 éve járok ebbe az egyesületbe és hála a jó Istennek olyan dolgokkal foglalkozhatunk együtt és külön-külön is, ami nagyban foglalkoztat bennünket. Gondolok itt nemcsak a személyes érdeklődésemmre, ez mo-

mentán a zene, a zenélés, hanem minden, ami az ifjúsággal, azaz velünk kapcsolatos minden téren.

**185** És mit jelent az ön számára a szervezeti tagság?

Nyilván nagyon sokat jelent, hiszen felnőttkoromnak egy jelentős részét ebben az egyesületben tevékenykedtem... És számos programot is vittem, tehát nagyon fontos... valamint bizonyos baráti kötelékek végül is ehhez a szervezethez kötnek.

Akkor nem kérdezem meg, mert az előbbi mondatából nyilvánvaló, hogy a tagok valamelyest közel kerülnek egymáshoz, s akár barátságok is kötődnek a szervezetükön belül...

Pontosan, ezért is jó akármilyen egyesülethez tartozni, mert az ember olyanokkal ismerkedhet meg, akik igen fontosakká válhatnak a számára. Ezt tanúsíthatom.

**186** Mit jelent számodra az, hogy tagja lehetsz ennek a szervezetnek?

Számomra megtiszteltetés, illetve egy olyan lehetőség, mint fiatalnak a településen, hogy valamilyen úton-módon magát a fiatalságot képviselhetem, és programokat szervezhetek, és valami maradandót alkothatunk a település ifjúsága számára.

**187** Neked, mint elnöknek, nektek ez mit jelent, nyújt?

Elég innovatívak vagyunk az új dolgokra, kihívásokra, ha nem lenne kihívás, akkor azt mondom, csináld, de kihívás. Ilyen kihívás volt 3 évvel ezelőtt civil szolgáltató központtá alakultunk. Ez egy új szint hozott az egyesület életébe és segítettük az intézményen belüli hallgatói kezdeményezéseket, akár az öntevékeny csoportokat, akár a hallgatói kezdeményezésekről volt szó. Most alakítottuk a megye egészére és immár 3 éve tele vagyunk rendezvényekkel, képzésekkel, tanácsadásokkal, segítjük az ő munkájukat, nagyon sok kapcsolat alakul. Jelenpillanatban 1000 a civilszervezetek, összefogások, ifjúságreferensek, teleházak, akikkel legalább havi szinten kapcsolatban állunk. Nagyon sokkal a képzéseken, rendezvényeken is találkozunk és ezek mind impulzusokat adnak és ezek tényleg új ötletekkel sorakoznak. Az elmúlt egy évben elindult, pénztártól kezdve, a laptop akció is. Két éve vagyunk kapcsolatban egy céggel, és diákcsomagot osztunk az elsősöknek. Másik az, hogy változatos a munka, tehát elég széles a paletta, ez sem hagyja, hogy monotonná váljon. Kiadványok kiadásán kezdve, rendezvényszervezésig, amit említettem a képzések, stb., tehát nagyon széles az a tevékenységi kör, amivel foglalkozunk, tehát ez is. Meg jó a hangulat.

**188** Mit jelent önnek a szervezeti tagság?

Lehetőséget, szerintem ez a legjobb szó rá. Lehetőséget arra, hogy azokat a tevékenységeket, amelyeknek jelentős részét én életforma-tevékenységeknek is tartok, nemcsak egyszerű hobbinak. Természethez való kötődés, természetjárás, természetvédelem. Ezeket megvalósítsam úgy, hogy anyagi forrást is tudjunk hozzá pluszba teremteni. Másrészt pedig arra, hogy mindezt a barátaimmal tegyem meg.

**189** Táncolni akart, hasonló tevékenységet folytat, de szeret nyüzsgögni, Érdekelte, gyermeke ide jár, iskolában is ugyanezt csinálta, Itt dolgozik és a gyermeke is ide jár, jó tovább adni a tudást, kíváncsiságból, kötődés, közművelődéssel foglalkozó szakember, megbíznak benne a fiatalok, megtetszett, menedzselés motiválja, művészetek szeretete, szabadideje volt, szakmaiság, szeretett volna részt venni a programban, szereti a feladatokat, szereti a művészetet, szereti a népművészetet, szeretne ezen a területen tovább tanulni, szeretne ezen a pályán mozogni, szívesen dolgozik, szívesen fordult ide tanácsért, szórakozás, tapasztalatszerzés, tudásához igazodik a feladata szülők képviselőjeként dolgozik, érdekes feladat, érdekli a színészet, művészeti tevékenység, szülők képviselőjeként dolgozik, szereti a közösséget, kultúrált szabadidő eltöltés, külföldi gyakorlati lehetőség

**190** Jó egy közösség tagja lenni, jó érzi magát, Jó ide jönni, jó közösség, jó társaság, jól érzi magát, jónak találta a programot, jónak tartja a szervezést, vonzották a cicli szervezetek, érdekesnek tartja, hagyományörző, hiány volt ilyen szervezetről, kapcsolatban volt a szervezet programjaival, szimpatikus kollegák, és feladatok, szimpatikus kollegák, szükség van ilyen szervezetre, táncscsoportja miatt, tetszenek a programok, tetszett a tevékenység, tetszett amit csinálnak, vonzották a cicli szervezetek, szülőkkel való szoros kapcsolattartás, elit csoport, ifjúsági, kulturális események szervezése, mindenki szeret benne lenni, programok, programok miatt, Programok szervezése, tudja, hogy mi lesz a városban, szülőkkel való szoros kapcsolattartás

**191** baráti társaság, barátok, barátok, barátok hívtak, barátok miatt, Csatlakozni a közösséghez, egy csoport tagja legyen, közösségi élet, közösségi összejövetel miatt, kapcsolati tökeszerzés, sok barát volt itt, szeret ide tartozni, szeret közösségben dolgozni, szeretett volna egy szervezet tagja lenni, szeretett volna egy jó csapatba tartozni, társaság, testvére a vezető, olyan mint egy nagy család, haverok, szereti a tagokat

**192** Alapítvány működését szerette volna segíteni, bulik, célok megvalósítása, egyetértett a célokkal, gyerekeknek jobb körülmények, ifjúságnak segíteni, kézműves technikák elsajátítása, diákokat tudja ellátni információval, gyerekek segítése, gyerekekkel való foglalkozás, népművészetet jobban meg akarta ismerni, nyelvtudás bővítése, oktatni, összefogás a romákkal, segíteni szeretett volna, segítségnyújtás, szabadidő eltöltése, szabadidő eltöltése, szeretett volna valahová tartozni, város életének feltámasztása, a város kulturális életének jobbá tétele, új ismerősök szerzése

**193** 96-ban kuriózumnak számított, csajok, előzmények kényszerítették ki, helyi egyesület, kapcsolatrendszer, szülők és óvodapedagógusok így látták, véletlen, politológus hallgató, egyesület alkalmazottja, szülők, óvónők javaslatára, aktív egyetemi élet, aktív egyetemi élet, igény volt rá, kellett egy szervezet

**194** A kézművesek közt ahelyett, elfogadják, elhivatottság, emberek megismerése, fontosnak tartotta a segítségnyújtást, hasznos megtapasztalni milyen csapatban dolgozni, információ szerzés, ismeretek bővítése, kihívás, közös elhatározás, magasabb elvárások, szakmai felelősség, szereti a kihívást, szeretne segíteni

195 alapító tag, gyakorlati tapasztalat, létrejövétel, részt vett a szervezésben, segítette a megalkulást, sok feladat, tagok

**196** Fiatal tagok, fiatalok, fontosnak érezte a fiatalok összefogását, szervezni a fiatalokért

197 Tetszett a szervezet működése, tetszett a tevékenység, tetszettek a célok, tetszettek a programok, tetszettek az elképzelései, támogatja az alapítványt, izgalmas programok, Kézművesség kapcsán, pedagógusként ezeket támogatja, tetszenek a programok, tetszett a feladat

**198** Az alapítvány támogatja a DÖK-öt, célokkal egyetért, Egészségügyi segítség, egyetért a célokkal, egyetértett a szervezet céljaival, ez az életcélja, jártasság a szubkulturákban, jónak tartja az , egyesület céljait, információs irodát akar csinálni, honismeret, ifjúság segítése, ismeretke bővítése, jártasság a szubkulturákban, jó alkalom a gyermekek hasznos időtöltésére, jónak tartja az egyesület céljait, jónak tartja a fiatalok segítségét, jó alkalom a gyermekek hasznos időtöltésére, környezet védelme, környezetvédelem, közös cél alapján, közös célok, lokálpatriotizmus, magáénak érzi az egyesület céljait, olvasó kultúra fejlesztése, részvétel a város kulturális életében, segítségnyújtás, szabad programok szervezésének segítése, szabadidő eltöltése, szabadidő kultúrált eltöltése, Szabadidős tevékenységeken való részvétel, tudja támogatni a kedvenc sportját

**199** kultúralt szabadidő eltöltés, külföldi gyakorlati lehetőség, haverok, baráti példa, barátai ajánlották, barátai miatt, barátaitól hallott róla, baráti társaság miatt, barátja hívta, barátok, barátok csatlakoztak, barátok is tagok, barátok miatt, jó a csoport, jó társaság, jó csapat, jó társaság, jól érzi magát, tagság

**200** információs irodát akar csinálni, honismeret, ifjúság segítése, ismeretke bővítése, jártasság a szubkulturákban, jó alkalom a gyermekek hasznos időtöltésére, jónak tartja az egyesület céljait, jónak tartja a fiatalok segítségét, jónak tartja a fiatalok segítségét, jó alkalom a gyermekek hasznos időtöltésére, környezet védelme, környezetvédelem, közös cél alapján, közös célok, lokálpatriotizmus, magáénak érzi az egyesület céljait, olvasó kultúra fejlesztése, részvétel a város kulturális életében, segítségnyújtás, szabad programok szervezésének segítése, szabadidő eltöltése, szabadidő kultúralt eltöltése, Szabadidős tevékenységeken való részvétel, tudja támogatni a kedvenc sportját, érdekelte a tevékenység, érdekelte az önkéntes munka, érdekli a helyi társadalom, érdekli a környezetvédelem, érdekli a tevékenység, érdeklődés, fontosnak tartotta az civil szervezetek együttműködését, fontos számára a művelődés,

fontosnak tartja az emberek támogatását, megalakítási szerep, önkénteskedni akart, saját ötletek megvalósítása, szakmai érdeklődés, szereti a sört, szereti a gyerekeket, továbbtanulási lehetőség, Új ismeretek elsajátítása

**201** városi képviselő volt, emberek ajánlották, ezt az intézményt vezette, felesége is tag, ismeretségi kör, ismerősök, ismerte az elnököt, itt dolgozik, itt lakik, munkahely, kellett egy jogi személy pályázatok írásához, Téglás rádiózása

**202** valahová tartozás, valamit tenni szeretett volna a közösségért, álmai megvalósítása, egyetértett a szellemiséggel, elhivatottság, értékek közvetítése, meggyőződés, Szabadság, Önállóság, Önmegvalósítás, értelmiséginek vallja magát, fel tudja vállalni a feladatokat, szeretett volna segíteni, szeretett volna segíteni, kihívás, közösségi igény, kultúra

**203** Alapítás, alapító tag, feladat, geográfus hallgatók érdekvédelmi tevékenysége, több program, több program legyen

**204** jónak tartja a fiatalok segítségét, jó alkalom a gyermekek hasznos időtöltésére

**205** állóképesség, büntetlen előélet, céltudatos magatartás, komolyság, kötődés, kreativitás, kreativitás, legyen aktív, legyen megértő a fiatalokkal, megbízhatóság, morális követelménye, szakmai rátermettség, természet szeretete, törvénytisztelő legyen, valami kezűgyessége legyen, előélet, jó kommunikációs készség, önkéntesség, önkéntes munkát végezhesen, önkéntesség az osztályban, pedagógusi diploma kell, nyelvtudás, művészetek szeretete, szeresse a népművészetet, nyitottság, szakmai munka, ügyeljen a tisztaságra, előélet, értékeket elfogadja, ismeri tagokat és szervezetet, ismerje meg a szervezetet, jó, a szakirányú diploma, építően vesz részt a munkában, értsen egyet az egyesület elképzeléseivel, egyesület szellemiségével való azonosulás, rend, takarítás, rendre való ügyelés, segítség

**206** Alapító tagnak kell elfogadni a belépést, alapszabály, alapszabály, alapszabály elfogadása, alapszabály elfogadása, alapszabály elfogadása, alapszabály elfogadása, alapszabály elfogadása alapszabály szint, alapszabályban előírt nincs, alapszabályban van rögzítve, az alapszabályban szabályozott módon, elfogadja az alapszabályt, szabályok betartása, szabályok betartása, kritériumok teljesítése, ne alkoholizáljon, nincs drogfogyasztás. Alkohol, etikai szabályok betartása, képzésben való részvétel, alapszabály elfogadása, részvétel képzésen, tagválasztás előtt legalább 3 hónap aktív részvétel, cégbíróságon választást kell bejelenteni

**207** 10-16 év közötti legyen, 12-26 év között, 12-26 éves között, 12-26 évesnek kell lenni, 12-26 évesnek kell lennie, 14 és 25 év között, 14 és a felett, 14 és feletti, 14 évet betöltötte, 14-25 év, 18 év felett, 18 éves elmúlt, 18 évet betöltötte, életkor, minimum 13 éves legyen, minimum 14 év, nagykorú, nagykorúság, ne legyen végzős, nem lehet végzős



**208** belépési nyilatkozat. Szándéknyilatkozat, szándéknyilatkozat, jelentkező írásban jelentkezik, ki kell tölteni egy űrlapot, belépési folyamat, felvételi, egyesületi tagok belépési szándéka, szerződés aláírása, tagfelvételi kérelem kitöltése, írásbeli felvételi, tagsági nyilatkozat, tagfelvételt, szóbeli meghallgatás, nyilatkozat

**209** csak helybélieknek, helybeli legyen, városhoz való kötődés, túristvándi lakosnak kell lenni, Túristvándin kell lakni, csak helybélieknek, helybeli legyen, a városhoz való kötődés

**210** bárki lehet tag, bárki lehet tag, elvileg bárki tag lehet, de nem kuratóriumi, ne tud ilyesmiről, nincs, nincs más, nincsenek

**211** 2 ember ajánlás, két tag ajánlása, két tag ajánlása, két tag jelölje, két tag ajánlása, jelenlegi tagok ajánlásával bárki, szükséges a kollegák ajánlása, tagok ajánlása, tag ajánlása

**212** tagdíj, tagdíj fizetés, tagdíj fizetése, tagsági díj

**213** DEBTK politológus hallgató, DEKTK hallgatója, diplomával kell rendelkezni, ide kell járni a gyermeknek, egyetért a célokkal, magyar állampolgár, magyar állampolgárság

**214** Együttlét, ide járás, közösségformáló, közösségi lét, nevelőtestület és szülők megegyezése, semmit

**215** a közösség elfogadta, szavazás, szavaznak, hogy lehet-e tag, szavazni kell, hogy lehet-e tag, tagok ismerik

**216** Fiatal, fiatalos, legyen megértő, lelkesedés, lelkesedés, szimpatikus legyen, alkalmazkodó készség, intelligencia, kreativitás, legyen aktív, rátermettség, rugalmasság, szorgalom, tudjon másokat , aktivizálni, tudjon viselkedni, véleményalkotási készség, viselkedési kritériumok, jó problémamegoldó készség, megfelelő viselkedés, összefogás képessége, ötletelés, szakmai felkészültség, ambíció, jó ötletek, széles érdeklődési kör, tapasztalat, jó szervező készség, jó szervezőképesség, jó szervezőkészség

**217** Akarjon alkotni, barátkozzon, élvezze, érdekelje a népművészet, illeszkedjen be, ismerje a szervezet tevékenységét, jó kapcsolata legyen a kollegákkal, jól érezze magát, kéri a felvételt, közösségi ember legyen, legyen megértő a társaival, megszavazzák a felvételt, tanuljon tovább, képezze magát, tegyen meg mindent a szervezet érdekében, vegye ki részét a közösségben, szeresse a közösséget, közösségi érzést fontosnak tartsa, javító szándék a gyereke iránt, egyesület alapvetésével való egyetértés, állandó kapcsolat a vezetőkkel



**218** részt vegyen a programokon, aktívan részt vegyen, aktív, aktív fiatalok részvétele szükséges, aktív munka, aktív részvétel, aktivitás, aktivitás, munkabírás, munkájával segítse a munkát, munkatartás, tenni akarás

**219** Becsület, kötelességtudó, őszinteség, segítőkészség, szociális érzékenység, Nyitott, Nyitottság, elhivatottság, megbízható, megbízhatóság

**220** alapszabályban rögzítve, diákönkormányzati támogatás, fontos az egyetértés, ilyen nincs, közös érdeklődés, mindenkit várni, ne legyen roma, segítség, szervezeti múlt, tagi ajánlás

**221** Beszédkészség, jó beszédkészség, jó kommunikációs készség, jó kommunikációs készség, jó kommunikációs készség, kommunikációs készség, legyen mondanivalója, kapcsolatteremtés

**222** együtt tudjon dolgozni, együttműködési készség, együtt dolgozni, dolgozzon együtt a többiekkel, számíthassunk egymásra

**223** aki úgy gondolja tud segíteni, nincs, bárki aki segíteni szeretne, bárki lehet tag

**224** Megbízhatóság, közösségi erő, közösségi szellem, közös céltudat, motiváció, nyitottság, önkéntes munka vállalása, önzetlenség, segítőkészség, szociális érzékenység, Tetterekészség, tiszteli a közösséget, tiszteli a társait, valahová tartozni akarás, tolerancia, tettvágy, tisztelet, természet szeretete, tenni akarás, tenni vágyás, akarjon tenni a közjóért, együttműködés, elhivatottság, etika elvek betartása, megbízhatóság, közösségi erő, közösségi szellem, közös céltudat, motiváció, nyitottság, önkéntes munka vállalása, önzetlenség, segítőkészség, szociális érzékenység, Tetterekészség, tiszteli a közösséget, tiszteli a társait, valahová tartozni akarás, aktív legyen, aktív részvétel, aktivitás, aktív közreműködés, érdeklődés, feladatok ellátása, frissdiplomás, gyerekek szeretete, humanitás, fiatal, vagy fiatalos legyen, jó kapcsolat a többi taggal, könyvtár szeretete, legyenek ötletei, megfelelő magatartás, ne féljen magától, ne legyen szélsőséges, ötletek, szakértelem, szubkultúrában jártasság, tagság fogadja el, tagsági díj, kommunikációs készség, ép pszichés állapot

**225** Tolerancia, tettvágy, tisztelet, természet szeretete, tenni akarás, tenni vágyás, akarjon tenni a közjóért, azonosulás a célokkal, azonosulás az egyesület céljaiban, azonosuljon ez egyesület céljaival, együttműködés, elhivatottság, etikai elvek betartása, megbízhatóság, közösségi erő, közösségi szellem, közös céltudat, motiváció, nyitottság, önkéntes munka vállalása, önzetlenség, segítőkészség, szociális érzékenység, Tetterekészség, tiszteli a közösséget, tiszteli a társait, valahová tartozni akarás

**226** 14 életév, baráti társaság, csatateremtés, érezze jól magát a csapatban, feladatrállátás, folyamatos együttműködés, idő, ismerje valaki, jó hangulat, kor, kortárs csoporttag, munkalehetőség, referencia, tartozzon ide

**227** tiszteli a szabályzatot, szokásokat, olyannal foglalkozzon ami beillik az arculatba, azonosulás a célokkal, azonosulás az egyesület céljaival, azonosuljon ez egyesület céljaival, érdekeltje a célcsoport, érdekeltje a tevékenység, érdekeltje az önkéntesség, akarjon ide tartozni, érdeklődés

**228** egy tag ajánlása kell, emberileg be tudjon illeszkedni, emberileg is helytálljon, ajánlás kell egy tagtól, ajánlják, és tagok, ismerniük kell, aktív munka

**229** részvétel a működésben, szellemiség elfogadása, szerese a sört, szeressen olvasni, szervezet SZMSZ-ének elfogadása, szervezeti értékek elfogadása

**230** Mi motiválja leginkább a tagságot, hogy itt legyenek ?

Volt olyan időszakunk, mikor havonta egyszer az Alapítvány tagjai dolgoztak csak együtt, „Csinálós estének” hívtuk ezeket az összejöveteleket, ahol mindenki nagyon jól érezte magát. A rendszeresen megtartott táboraink, foglalkozásaink is a tagság összekovácsolódását segítik, az Alapítvány „születésnap” rendezvényéről nem is beszélve. Persze egyéni motivációk is munkálnak a tagságban: van aki egy-egy mesterséget akar megismerni, mások bővíteni - mélyíteni szeretnék a már meglévő tudásukat, tovább képezni ismereteiket, akár pályázatokra, kiállításokra, versenyekre szeretnének felkészülni. Újra mások hagyományok kutatásával foglalkoznak vagy szakmailag szeretnének előrehaladni: a népművészet és egy-egy mesterség mesterévé válni. Van akit maga a foglalkozások légköre, az alkotó-közösségi szellem vonzz ide, van aki gyerekekkel foglalkozik szívesen, és célja átadni a tudását, tehát kinek mi áll a szívéhez közelebb. A különféle szintű elismerések, díjak melyeket helyi-, kistérségi-, regionális-, országos- és nemzetközi szintű rendezvényeken, kiállításokon érdemeltünk ki is fontos értékmutatói a tagság munkásságának.

**231** Mi alapján döntenek a fiatalok, hogy belépnek hozzátok?

Saját elhatározásukból. Itt nincs semmi, ha ők szeretnének a Gyermek és Ifjúsági Önkormányzat tagjai lenni, akkor jelentkeznek, jöhetnek, és szívesen látjuk őket. Tehát ez teljesen az ő szubjektív véleményük.

**232** Kiknek és miért javasolnád a belépést a szervezetbe? Milyen előnyei és hátrányai vannak a belépésnek?

Én nem szeretnék embereket toborozni a rádióhoz, előnyöket és hátrányokat bizonygatva. Nem. Ez egy öntevékeny csoport. Ha valaki elkezd működni nálunk és megtalálja a saját érdeklődési körét, mindjárt meg is vannak számára az előnyök. Hátrányt nem nagyon tudok mondani, hiszen ha valaki ide tartozik, akkor nem gondolom, hogy érdekelnék a hátrányok.

**233** Milyen előnyei esetleg hátrányai vannak a szervezeti tagságnak?

Itt hátrányokról nem lehet beszélni, mert azért lép be valaki egy szervezetbe hogy jó legyen neki, egyrészt ezek a közös programok, másrészt ez egy nagyon jó kis lehetőség hogy próbáld ki magad mint munkaadó vagy mint munkavállaló. Próbáld magad hogy te vagy a góré meg

te vagy aki elvégzi a feladatot és ugye ezek a szerepek folyamatosan cserélődnek tehát attól hogy valaki egyesületi elnök nem feltétlen a legkevesebb munkát, hanem legtöbbet jelenti. Ez legtöbbször magam számára kiadott munka. meggy nagyon sok önkontrollt meg kompromisszum készséget igényel, sok alkut, folyamatosan mennek az egyezkedések, a legkisebb dolgokban is pl: üveg vagy műanyag pohár.

**234** Milyen érvek magyarázzák és /vagy befolyásolják a tagságot?

A tagok azonosulása a szervezet céljaival.

**235** Kiknek és miért javasolnád a belépést a szervezetbe?

Minden olyan fiatalnak javasolom, aki szokott gondolkodni illetve gondolkodott már olyan dolgokon, hogy mit lehetne hozzátenni Debrecen vagy a régió kulturális életéhez. Akinek van akár konkrét, akár nem konkrét elképzelése ezzel kapcsolatban, azt nagyon szívesen vesszük. És onnantól kezdve, hogy belép, és elmondja az ötleteit. Megpróbáljuk együtt kidolgozni és kivitelezni.

**236** Milyen motivációkat tudna felsorolni?

Én inkább a saját motivációmat mondanám el. Én itt az egyesületben egy nagyon jó csapatot ismertem meg, meg én ezért csatlakoztam ide. Nagyon jó csapat volt már itt akkor, én nem alapító tag vagyok, engem borzasztóan érdekelt ez a csapatmunka, szerettem részt venni ezeken a rendezvényeken, már volt szerencsém aláírásgyűjtő akciókon részt venni velük és utána úgy döntöttem, hogy belépek. Aztán a többieket motiválta az is, hogy rendezényszervezés terén egy kis tapasztalatot tudjanak gyűjteni. Nyilván, amikor az első rendezvényünket szerveztük nem ment minden olajozottan azóta belejöttünk és már mindenki profin tud rendezvényt szervezni.

**237** Kinek és miért javasolná a belépést a szervezethez?

Minden kabai fiatalnak, akik szeretnének egy kis vidámságot az életükbe, jó barátokat akarnak szerezni, és nem szeretnek unatkozni.

**238** Mi az ami mégis megmozgatja a tagságot és a támogatókat ?

Akik látják a már elmondott helyzetet a településen, és fontosnak tartják az ide-tartozást, a közösségi tudatot, ők támogatják a munkánkat-leginkább anyagi támogatás ez amit a tradicionálisan megszervezett jótékonyági bálunkon adomány formájában kapunk. Ezen a rendezvényen szívesen részt vesznek a tagok is és kívülállók is. Ebből is látszik, hogy az általános passzivitás ellenére is van bizonyos összefogás, empátia az itt élő emberekben

**239** Mik befolyásolják, vagy magyarázzák a tagságot?

A közösség tagjai elfogadják azokat a tényeket és érveket, amelyek nemcsak a jelenlegi helyzetre irányulnak, tudják, hogy nekik a legfontosabb feladatuk, hogy megalapozzák az életüket, itt ebben a térségben. A közösségben van lehetőség információ szerzésre, mind a tanulással, álláskereséssel, jogi kérdésekkel kapcsolatosan, emiatt is szívesen csatlakoznak hozzánk.

**240** Milyen racionális érvek magyarázzák tagságot; hogy a fiatalok belépnek a fiatalok klubjába?

Aki úgy gondolta, hogy tartozni akar valahová, hogy mozdulni kellene valamerre és szeretett volna egy közösségben alkotni, az belépett a klubba.

**241** Kiknek és miért javasolná a belépést?

A belépést tulajdonképpen mindenkinek tudjuk javasolni, hiszen egy civil szervezetről van szó, amely itt a városrészért is, illetve az egész városért tevékenykedik. Tagjaink nagy része érzelmi alapon döntött a belépés, illetve megalapítás mellett, hiszen nagyon sokan itt élünk ebben a városrészben, ebbe az iskolába jártunk, ahol most is tartózkodunk a Luci-nap rendezvényen. De vannak olyan tagok is. Akik nem itt élnek, hanem például a város másik végén, de szimpatikusnak tartották magának az egyesületnek a céljait, azt hogy a fiatalokért tevékenykedjünk, a városrészekért, illetve az egész városért. Olyan rendezvényeket szervezzünk, ahol lehet esetleg uniós ismereteket szerezni, illetve most már új programként a civil szervezetekkel is együttműködünk és szervezetépítési tréningeket is tartottunk a közelmúltban is, tehát vannak olyan megkeresések is, hogy más szervezetnek a tagja is valaki, de ide is szeretne belépni és itt is szeretne tevékenykedni, nekik is szoktuk javasolni.

**242** Mi motiválja igazán a tagságot ?

Mivel elég konkrét célokat folytató civil szervezetről van szó, ez többnyire meghatározza, hogy milyen típusú, érdeklődésű emberek vehetnek részt ebben a munkában. Itt ifjúság-segítésről van szó és azok érdeklődnek irántunk és jönnek ide akik ilyen jellegű tevékenységet szeretnek vagy szeretnének végezni illetve részben ez a hivatásuk, vagy mert fontosnak tartják és kihívásnak érzik az ifjúság-segítést - tehát leginkább ilyen típusú emberek szoktak érdeklődni a munkánk iránt. Ezek nyilván olyan személyes motívumok melyek már alapításkor is meghatározóak voltak a szervezet létrehozásában.

**243** Kiknek javasolná a belépést a szervezetbe, mik a belépés előnyei illetve hátrányai?

A javaslatétel azért furcsa kérdés ebben a kontextusban számomra, mert igazából tagjaink közé csakis debreceni közgazdász hallgatók léphetnek és ezek a hallgatók részt vesznek egy kiválasztási rendszeren és úgy válhatnak tagjainkká! Ha igazán az a kérdés kiket javaslok akkor: minél több közgazdász hallgató, akik úgy érzik, hogy szeretnének szakmailag valami pluszt letenni az asztalra az egyetemi tanulmányaikon felül.

**244** Mi alapján döntenek a fiatalok a mellett, hogy tagok lesznek?

Ez úgy működik, hogy nem szoktam toborozni, hanem a fiatalok önként jelentkeznek a tagságra, mert tetszenek a rendezvényeink vagy programjaink.

**245** Kinek és miért javasolná a belépést a szervezetbe? Milyen előnyökkel, esetleg, ha van ilyen, milyen hátrányokkal jár együtt a szervezeti tagság?

Hátrányokkal nem járt együtt, ha valaki belép a szervezetbe, ez biztos. Előnyök azért vannak, mert nyilván ezek a fiatalok még nem tudják maguknak megteremteni se anyagilag se más téren azt a bázist, amiben mi tudunk nekik segíteni és természetesen ezért javasoljuk, ajánljuk a szervezethez tartozást. Gyakorlati, fellépési lehetőséget biztosítunk a fiatalok részére. Én úgy gondolom, hogy akár azt is lehetne mondani, hogy tehetségkutatás is folyik egyesületünkben fokozott szakmai segítségnyújtás mellett.

**246** Milyen érzelmi, motivációs szempontok készítetik a tagságot, hogy itt legyenek, tegyenek valamit a szervezetben ?

Nekünk jó hírünk van a kívülvilágban, az óvodának is, meg az Alapítványnak is. Tagjaink, támogatóink kimondottan gyermekszeretők, látják, hogy az óvodában családi hangulat uralkodik, érzékelik, hogy a jókedvű, boldog gyermekotthon is az, kiegyensúlyozottabb, kevésbé problémás a fejlődése, könnyebben alkalmazkodik a környezetéhez és hát hisszük, hogy ez a gyerekek későbbi fejlődésére is pozitívan fog hatni, iskolai- majd felnőttkori életében is. Nagyon lelkesek az itt dolgozók, a megújulás elve mozgat bennünket, a tanítás és az újat tanulás lehetősége, bár én már nyugdíj előtt állok, továbbra is vallom, hogy mindig tanítani és tanulni kell, attól várható csak a jó irányba való fejlődés, haladás. A közéletben is igyekszünk jelen lenni, szem előtt lenni, hogy másokat is ide vonzzunk, megnyerjük a támogatásukat. Rendszeresen szervezünk jótékonyági bált, melynek érzelmi, közösségformáló hatása mellett tőke-növelő szerepe is van és az adományokat az óvoda és a gyerekek hasznára fordítjuk.

**247** Ezek az előnyei. És hátrányai vannak a belépésnek?

Előnyei még, hogy többek közt megtalálhatod saját magad. Kicsit komolyabb lett mostanában a szervezet, ugyanúgy persze van a buli és stb., de emellé nagyon sok meló van. És nyilván az előnyei között ott van, hogy megpróbálsz megtalálni saját magadat, hogy mit szeretnél csinálni, belekóstolni egy kicsit a szakmába: a közgazdászok belekóstolhatnak a szektorokba, a tevékenységekbe: a marketingbe, a pénzügybe. Melyik tetszik neked, melyik fekszik neked, melyik lenne jó neked, melyiket tudnád egyáltalán csinálni. Vagy esetleg rádöbbenhetsz, hogy amit, azt hittél, hogy nagyon tetszik neked, és ezt akarod csinálni, esetleg lehet, hogy az mégse a neked megfelelő választás. Nyilván ebből fakad, hogy ha belépsz az AIESEC-be, és komolyan gondolsz, és tényleg dolgozol, akkor nyilván valamennyi időt vesztesz, nem lesz több időd. Ugyanakkor én azt mondom, hogy megtanulsz - nyilván alanyi jogon - gazdálkodni az időddel, tehát hogy tudsz a barátodra/barátnődre, a tanulmányaidra, az AIESEC-es munkádra és úgy mindenre, ami érdekel - akár a hobbid, akár a kiskutyád - annyi időt fordítani, hogy jó legyen. Kicsit megpróbálsz komolyodni.

**248** Mi alapján döntenek a tagok, hogy belépnek-e, és mivel jár a tagság?

A tagságnak vannak ilyen alapvető formális követelményei például a havonta esedékes tagdíjunkt fizetni kell, illetve azokban a munkákban részt kell venni és részt kell vállalni, amik az

egyesületünk alaptevékenységéhez tartoznak, tehát itt a rendezvényszervezésekre, programok lebonyolítására, konferenciák szervezésére, Teleház vezetésre illetve az ifjúsági pontban való munkák elvégzéséhez tartozik. Tulajdonképpen itt az egyesületen belül vannak különböző ilyen munkacsoportok. Itt a 3 legfontosabbat említem most meg, az egyik a Teleház, amit már említettem, aztán van egy rock társulata az egyesületnek, illetve van filmtársulata is ilyen külön-külön amatőr csoportok vannak még. Na most az érdeklődő fiatal, aki tagja akar lenni az egyesületnek, akkor eldönti, hogy igazán itt most az énekresze érdekli vagy a filmezés érdekli vagy a fotózás érdekli vagy a számítógép-használat és az Internet érdekli és hogyha miután velünk konzultált, akkor mi tanácsot adunk neki és javasoljuk, hogy legyen az egyesület tagja és milyen hasznos munkát tudna végezni az egyesületünkben.

**249** Kinek és miért javasolná a szervezetbe való belépést?

Akik úgy gondolják hogy ne tudják minden ötletüket megvalósítani teljes mértékben, az egyesület keretein belül ezt megpróbáljuk.

**250** Szerinted mi motiválja a tagokat, hogy csatlakozzanak a szervezethez?

Mindenkinek van valami ötlete, amit, amit szeretne csinálni szabadidejében, iskola mellett, munka mellett, és azt tudja az egyesület biztosítani, hogy segíti az ötletek megvalósításában. És valaki odáig eljut egy idő után, hogy látja, hogy az egyesület több mint egyfajta projektek megvalósítás, hanem egy jó közösség, ez a kettősség motiválhatja, hogy vannak olyan fiatalok, akik az egyesület tagja akarnak lenni.

**251** Kinek, ill. kiknek ajánlaná a belépést a szervezetbe?

A belépés nem túl egyszerű. De elsősorban olyan fiatalokat várunk, akik érdeklődnek a változatos kommunikációs eszközök iránt. Az egész szervezet nem kereskedelmi célból jött létre, ezért fontos az önkéntesség, hogy valaki tényleg a szervezet tevékenysége miatt akarjon tag lenni.

**252** Mi alapján döntenek a tagok, hogy belépnek-e a szervezetbe?

Hogy szimpatikus-e a tevékenység, tetszik-e neki az egyesületnek a működése.

**253** Mi alapján döntenek az emberek, hogy belépnek-e hozzátok?

Hát az alapján, hogy milyen tevékenységet végez az egyesület, milyen szolgáltatásokat tud nyújtani a tagoknak, illetve a tagok tudnak-e azonosulni azokkal a célokkal, amiket kitűzött az egyesület maga elé.

**254** Kinek és miért javasolná a belépést a szervezetbe?

Csak debreceni közgazdász hallgatók léphetnek be és hát mindenkinek javasoljuk aki szeretne jó társaságba kerülni és programok szervezésében részt venni.

**255** A fiatalok mi alapján döntenek arról, hogy belépnek-e ebbe a szervezetbe?

Egyrészt az alapján, hogy valamilyen hasznos dolgot kaphatnak-e a szervezettől, de én azt



mondom, hogy igen. Tehát táborok, csoportos együttlétek, tréningek várják őket. Plusz megvalósíthatják saját kicsi ötleteiket az önkéntesség területén.

**256** Mivel jár egy ilyen tagság? Mik az előnyei, hátrányai, mik a követelmények?

Hát előnyei mindenképpen az, hogy egyrészt szakmai tapasztalatot szerez olyan területeken, amik azt gondolom, hogy ha nem is teljesen egy kuriózumnak, de nem egy bevált dolognak számítanak akár mondjuk a magyar történelmi tábor szervezést hogyha említjük, akkor az nem egy túlságosan bevált illetve a közösségfejlesztés az ami nem egy nagyon-nagyon elterjedt terület. Tehát mindenképpen van egy szakmai előnye a dolognak, meg hát közösségi előnye, hogy egy jó társasághoz kapcsolódik. Hátránya meg kötelezettsége igazándiból nincsenek, tehát nem hiszem, hogy különösebb. Az ideje, munkaideje esetleg az, ami hátrány lehet. Tehát, ha valaki kapcsolódik hozzá, akkor tudja, hogy mennyit fordít rá.

**257** Mi ez a plusz, szavakba tudnád önteni?

Tehát, aki közénk tartozik az mindenképpen kap egy stabil hovatartozási képet. Úgy gondolom, hogy bizonyítottunk már egy-két olyan dologban, ami egyértelműen igazolja azt, hogy érdemes közénk tartozni. Itt nem csak a közös bulizásra gondolok, hanem arra is, hogy pl: üzemeltetjük a közösségi rádióunkat gyakorlatilag professzionális módon, tehát aki ilyen jellegű tapasztalatokat akar szerezni és velünk dolgozik ezek gyakorlatilag ráragadnak.

**258** Milyen érvek magyarázzák, illetve befolyásolják a tagságot? Milyen a racionalitása?

Egy egyesület alakításánál nagyon fontos dolog az összefogásban rejlő erő, hiszen az ember egyesület nélkül is el tud menni kirándulni, tud akár még fociversenyt is rendezni, viszont, ha összefogunk akkor azok az anyagi csatornák- itt a pályázatokra, illetve az önkormányzati támogatásokra gondolok- megnyílnak előttünk. Támogatókat is könnyebb megszerezni, illetve a hasonló gondolkodású emberek is ösztönzik egymást. Ami ilyen konkrét anyagi érv lehet esetleg, tehát hogy az egyesület tagságának azért a fizetős rendezvényeken, amely nem sok van, inkább buszkirándulások, némi kedvezményt biztosítunk.

**259** Kiket vonzz az önök az egyesülete?

Elsősorban olyan emberek csatlakoznak hozzánk, akik a kulturális értékek mentén gondolkodnak. A fiatalok közül inkább azok, akik szeretnek szerepelni, a legkisebb kisiskolásoktól kezdve. A középiskolás korosztályból azok is itt vannak akik már a tudományos munka felé is kacsingatnak és az érték-megőrzés felé, a felnőttek közül pedig azok az ifjúsági vezetők vagy mások akik az ifjúságért tesznek úgy általában.

Csak olyan embereknek javasolnám, akik nem pusztán egy közösség passzív tagjai kívánnak lenni, csak azért, hogy legyen egy hovatartozási identitásuk, hanem azoknak javaslom, akik valamilyen motiváció folytán tenni szeretnének a saját közösségükért, ezt tágabb értelemben értem, tehát a város fiatalságáért. Hátrányait nem tudok mondani, illetve egy okos barátom egyszer azt mondta, hogy a hátrányait elfedik az előnyei. Hátránya nincsen semmiképpen.

Előnye viszont az lehet, hogy egyrészt egy jó baráti közösségnek a tagja, szervezünk közös főzéseket, szalonnasütéseket, kirándulásokat időnként, valamint rendezvényeinken ingyenesen vehet részt, aki ehhez a közösséghez tartozik, ez mindenképpen előnye.

**260** Milyen motivációkat tudna felsorolni?

Hát azt hiszem, a motiváció az előbbieken elhangzottakban van benne, a városhoz kötődés, A honismeret-, helyismeret bővítése, illetve, hogy így fogalmazzak, tehát ez önmagában is jó buli elmenni együtt, kirándulni vagy egy programon részt venni.

**261** Kiknek és miért javasolná a belépést? Milyen előnyöket, hátrányokat tudna felsorolni?

Én mindenkinek javaslom, aki szeret egy jó társaságba kerülni, szeret a természetben járni, szeret sportolni, illetve szeret tevékenykedni is, tehát nem csak azt jelenti, hogy passzívan részt vesz az egyesület programjain, hanem a főbb céljaink mentén megvalósítsa az elképzeléseit. Tehát én mindenkinek javasolnám kortól függetlenül.

**262** A tagoknak jelent valami pluszt az életükben, hogy az egyesület tagjai?

Hát, szerintem mindenféleképpen, mert egyébként nem lennének tagok. Merthogy azokon a programokon, amiken részt tudnak venni, ööö, megszerveznek, vezetik a program lebonyolítását, tehát ezek jelenthetik a pluszt, ami, ami motiválja őket. Illetve én mindig azt mondom, hogy ez egy baráti társaság, egy ilyen jó haveri társaság. És azok a közös programok, amiket csak magunknak szervezünk mint egyesület, az is egyfajta marasztaló, vagy ösztönző számukra.

**263** Jól működnek ezek a kapcsolatok a tagok között? Nem szoktak kivetni maguk közül, leépíteni tagokat?

Nem az történik, hogy a. Azok a célok, ami miatt megalakult, azok a célok miatt a mai napig működünk, de ezek viszonylag átalakult célok. Egy szervezet azért jön létre, mert lát egy adott problémát, és esetleg látja, hogy kik azok, és esetleg megpróbálja a célok köré. Tehát nem annyira szoros közösség, mint általában egy egyesület, hiszen a tagok egy része összeáll, cserélődik. Jelenleg az, az ami a kohéziót adja a csapat részére, az hogy a hallgatói képviselők természetesen, azért vállalják, mert szeretnének valamit a hallgatóságért tenni, vagy úgy gondolják, hogy ők tudják képviselni a hallgatók érdekeit bizonyos kérdésekben. Nem klasszikus értelemben csatlakoznak új tagok. Elfogadják az egyesület szellemiségét, ideológiáját. Amikor hallgatói vezetővé válik, akkor kvázi automatikusan tagja lesz ennek a csapatnak. Amikor megszűnik ez a viszony, akkor klasszikus egyesületi.

**264** Hogyan hatnak a szervezeti célok a tagságra, mi hozza be őket?

Mindenki tagja lehet a szervezetnek aki egyetért az alapszabályban leírt célkitűzéseinkkel-amit a közgyűlésen közösen hoztunk meg és amelyek a következők : az esélyegyenlőség biztosítása, a hátrányos helyzetű csoportok -segítése, -érdek-képviselése.(a háromtól 29 éves korú fiatalok vannak itt megcélózva), illetve együttműködés más szervezetekkel. Nincs külön beajánlás, vagy feltétele az együttműködésnek, a tagok egymástól hallották hogy léte-



zünk, tovább adják az információt az újaknak, mások meg a gyerekekkel való foglalkozások során döntenek el, hogy csatlakoznak a szervezethez- leginkább a szakemberek kapcsolódnak így módon, tehát teljesen vegyes a tagság. A tevékenységünk háromféle: létezik az értelmi sérültek programja, ahol van egy külön csoport, és ahol van csoportvezető is, de személyesen is tartjuk a kapcsolatot mindenkivel. Van a délutáni program ami kimondottan a fejlesztős - szabadidős tevékenység, és felöleli a bűnmegelőzést és az egészségügy témakört is. Ebben a programban is egyénileg is kapcsolatban vagyunk a fiatalokkal, de van csoportvezetőjük is amikor is általuk tartjuk a kapcsolatot, és van egy úgynevezett külsős rész, ahol oktatással foglalkozunk. Ott leginkább egyéni találkozások és megbeszélések vannak. Mindazok akik vállalják, hogy nyitott szemmel járva a gyerekek és a szülők igényeire építve segítsenek – itt vannak

**265** Kiknek és miért javasolná a belépést a szervezetbe? Milyen előnyökkel, illetve milyen hátrányokkal jár együtt az egyesülethez tartozás?

Mindenkinek ajánlom a szervezetbe való belépést. Aki egy kicsit is érdeklődik a természet, környezet iránt, nem huny szemet a környezetszennyezés felett, annak az egyesületünkben a helye. Ifjúsági táborokat szervezünk, ilyen a horgász, mely a legnagyobb létszámú tábor évről évre a kézműves táborral együtt, a természetismeret tábor... ja, és ezek Bodrogolasziban zajlanak, ahol saját táborhelyünk van, amit szépen felújítottunk. Számos természetjáró túrát szervezünk egyesületünk tagjai és az érdeklődők számára a Bükkbe, a Zempléni-hegységbe... soroljam még, miért érdemes hozzánk csatlakozni? Környezetvédelmi kampányokban is részt veszünk, mint például 2005-ben a génmanipuláció ellenes héten, s ha valakinek netán ez szintén a szívügye, nálunk a helye. Természetesen hátrányokkal nem jár - szerintem - az egyesületi tagság.

**266** Kinek és miért javasolná a belépést a szervezetbe?

Korosztály szerint nem határolnám le, bár természetszerűen fiatalokból, tehát 30-35 éves kor fölött már nem nagyon vannak, fiatalokból áll az egyesület zöme. Van egy-két idősebb tagunk is, de ez önmagában nem kizáró ok, ha valaki vállalja ezt a fiatalos életformát. Tehát minden olyan embernek, aki szívesen jár a természetbe, szívesen túrázik. Szívesen vesz részt ilyen jellegű programok szervezésében. Ez mindenféle turisztikai szakágat felölel, bár most kerékpárosunk éppen nincs, de a vízi túrától a klasszikus gyalogtúrán át a barlangászat, a sziklamászás, nagyon sok minden benne van. Másrészt viszont azoknak, akik szeretik egy kicsit tornáztatni az eszüket.

**267** Kiknek javasolná a belépést a szervezetbe mik az előnyei illetve a hátrányai?

Az alapítványunknak nincsenek tagjai hanem van egy irányító kuratórium mellette önkéntesek dolgoznak velünk együtt a munkák során!! Tehát főleg olyanokat várunk és olyan új tagokkal szeretnénk együtt dolgozni akik szeretnek olvasni, elhívatottak ezen a területen, hisznek az olvasásnak egyéniség személyiség fejlesztésében, hogy azáltal, hogy valaki szeret olvasni gazdagabb felnőtté válhat, tehát ilyeneket várunk a szervezet munkájában!!

**268** Milyen érzelmi motivációk lelhetők fel a tagokban, mik a tagság érzelmi szempontjai? Ugyanezek. Az, hogy akarjon csinálni valamit szívvel-lélekkel, és ne legyen „balhész”.

**269** Beszéljen kérem a tagság érzelmi hátteréről! Mi a motiváció?

Akik itt vannak mindannyian, szeretnek játszani, eleve adott a játékszenvedély. Mindannyian szeretjük az irodalmat, a verseket, a zenét, az igazi, a nívós kultúrát. Igazából ez tart bennünket össze.

**270** Milyen érzelmi szempontok, motivációk munkálnak az egyesületi tagokban?

Kis településről lévén szó, és a kis-települési életből, létből fakadóan egyfajta zárkózottság jellemzi az itt élőket. Nagyon kemény, berögződött, úgynevezett zárójeles szabályok vannak, amik a nagyon zárt közösségekre jellemzőek. A települési önkormányzat is apáskodó elven működik, így nagyfokú elzártaságra is szükség van ahhoz, hogy valaki tagja legyen az egyesületnek, mert szinte egyfajta „rendszer-elleni” lázadás is van ebben, elsősorban a felnőttek részéről. Annak, ha valaki az egyesületnek tagja szeretne lenni, feltétele a kellő nyitottság. Ez nyilván kétirányú, oda-vissza ható dolog, mert az egyesületben meg jellemzően olyan beállítódású emberek vannak akik nyitottak, tehát visszafelé is hat a dolog. A fiatalokat szerintem az újdonság varázsa meg a tudásvágy vezérli alapvetően hogy részt kívánnak venni az egyesület életében. Persze tagságon belül is vannak aktív- a döntésekhez véleményükkel hozzájáruló tagok és kevésbé aktívak, de alapvetően nem a passzivitás a jellemző, tehát aki itt van, akar is valamit tenni.

**271** Mely érzelmi, motivációs szempontok készítetik a tagságot, hogy itt legyenek, tegyenek valamit a szervezetben?

Nekünk jó hírünk van a külvilágban, az óvodának is meg az Alapítványnak is. Tagjaink, támogatóink kimondottan gyermekszeretők, látják, hogy az óvodában családi hangulat uralkodik, érzékelik, hogy a jókedvű, boldog gyermek otthon is az, kiegyensúlyozottabb, kevésbé problémás a fejlődése, könnyebben alkalmazkodik a környezetéhez és hát hisszük, hogy ez a gyerekek későbbi fejlődésére is pozitívan fog hatni, iskolai- majd felnőttkori életében is. Nagyon lelkesek az itt dolgozók, a megújulás elve mozgat bennünket, a tanítás és az újat tanulás lehetősége, bár én már nyugdíj előtt állok, továbbra is vallom, hogy mindig tanítani és tanulni kell, attól várható csak a jó irányba való fejlődés, haladás. A közéletben is igyekszünk jelen lenni, szem előtt lenni, hogy másokat is ide vonzzunk, megnyerjük a támogatásukat. Rendszeresen szervezünk jótékonyági bált, melynek érzelmi, közösségformáló hatása mellett tőke-növelő szerepe is van és az adományokat az óvoda és a gyerekek hasznára fordítjuk.

**272** Mik a szervezet motivációs erői, és érzelmi szempontjai?

Hát itt leginkább, sok kollega a Vajdaságból érkezett, tehát így valószínűleg ők a saját bőrükön is tapasztalták az ottani atrocitásokat, tehát ez szerintem kihat az egész szervezetre, másik pedig abszolút a menekültekkel való úgymond szimpátia illetve az ő sorsukba való, hát így

egy kicsit az empátia is, hogy a külföldre érkező, háborús területről érkezők sorsában való segítségnyújtás. Ez az ami motiválja a szervezetnek a tagjait, tehát valószínűleg nyitottság. Ami jellemzi a tagokat a hátrányos helyzetűek felé.

**273** Vannak-e érzelmi szempontjai a tagságnak?

Hát az érzelmi szempontoknál azt tudnám említeni, hogy akik itt laknak ebben a körzetben, illetve akik már az alapításnál is részt vettek és azóta folyamatosan itt vannak, őket ez érzelmileg ez szintén érinti, illetve ugyanúgy itt vannak azóta is.

**274** Milyen érzelmi pluszt ad neked ez az egyesület? Érzelmi pluszt? Hát, ez most bonyolult. Én örülök annak mindig, hogyha fiatalokkal vagyok, tehát én nem vagyok egy, néha öregnek érzem magam, de azért annyira nem vagyok öreg, tehát én szeretek velük foglalkozni tehát végül is ez a szakmám. Én mindig örülök ha egy jó rendezvényünk van és az azt az ő kezdeményezésükre jön létre. Nekem ez egy pozitív dolog mindig, tehát végül is ennyi.

**275** Milyen érzelmi pluszt ad neked ez a szervezet?

Hát érzelmi plusz tekintetében legfeljebb annyit ad, hogy én magam is közreműködök ennek a szervezetnek a céljainak megvalósításában. Illetve annak a tudatát erősíti, hogy egy kicsit is legalább közreműködünk és közreműködök, annak a fajta hiánynak a betöltésében, amit láttunk magunk körül, amikor ez az egyesület megalakult.

**276** A csoport tagjainak milyen érzelmi pluszt, milyen motivációt ad ez a csoport?

Az eltöltött hasznos szabadidő, eltöltött hasznos együttlét, másokon való segítség élményét adja.

**277** Hogyan látod, a tagoknak milyen érzelmi pluszt ad ez az egyesület?

Egyrészt ad egy összetartozást, a másik, pedig nagyon sokan arra használják az egyesületet, hogy kiéljék saját kreativitásukat, kitalálják azt, hogy egyáltalán mivel akarnak foglalkozni, lehetőséget látnak abban, hogy újabb embereket megismerjenek és különböző újabb feladatokat elvégezzenek.

**278** Az egyesület tagjainak milyen érzelmi pluszt ad az, hogy tagjai lehetnek az egyesületnek? Érzelmi pluszt, közösségi élmény abszolút, aztán a baráti kapcsolatok nemcsak az egyesületen belül segítjük egymást szakmailag, hanem ezeket a saját szakmai életében, munkahelyén fel tudja használni, meg hát jó hangulatú bulikat tudunk szervezni, amikor hétvégére elvonulunk valamerre.

**279** A tagoknak milyen érzelmi pluszt ad ez az egyesület?

Hát egyrészt szerintem közösséget jelent, tehát, hogy vannak közösségi programjaink, ahol tényleg csak az egyesületi tagoknak szól, ilyen bulik, összejövetelek. Másrészt azért tényleg részt vesznek a tagjaink a rendezvényeinken, fesztiválokon.

**280** A tagoknak és neked, milyen érzelmi pluszt ad az egyesület?

Ez egy olyan közösség, ahol jól esik dolgozni, ez az egyesület tudja biztosítani azt, hogy az ember a céljait el tudja érni.

**281** Mit gondolsz, milyen érzelmi és/ vagy észérvek szólnak a szervezeti tagság mellett?

Mindenképpen fontosnak tartom, hogy a tag egy olyan közösségbe kerülhet, ahol mód van együtt gondolkodásra, teremtésre, emberi kötődések kialakítására.

**282** Mik a szervezet motivációs erői, és érzelmi szempontjai?

A motivációs erők, azok hogy olyan szakmai programot végzünk, ami segítő szakmákban tanuló hallgatóknak nagy segítség lehet. Magyarán vannak a gyakorlatok, és néhány hallgató azt mondja, hogy neki ez nem elég, hanem szeretne még több ilyen önkéntes munkát vállalni, ahol kipróbálhatja magát, megnézheti azt, hogy hogyan is tud ilyen helyzetekben működni, és ezért azt mondja eljön, és mindenfajta önkéntes tevékenységet végez.

Ez egy motiváció. Úgy gondolom, hogy inkább a saját érzései ezzel a munkával kapcsolatosan, hogy például ilyen, az hogy segíteni szeretnék, meg nekem jól esik az, hogyha segíthetek valakin. Ezek az érzések, érzelmek, amik köthetik őt a munkához.

**283** Vannak-e érzelmi szempontjai?

Érzelmi szempontból pedig azt hiszem nagyon fontos itt a Hajdúnánáshoz való kötődés, hiszen így mi is tenni tudunk a városunkért. Több olyan helyszín van még Hajdúnánáson, ami kiaknázásra vár, itt a már említett ligetről van szó, az MHSZ telepről, esetleg a volt izzós sportpályáról, amibe életet tudnánk lehelni, illetve programokat tudnánk oda szervezni.

**284** Neked, milyen érzelmi pluszt ad az, hogy ennek a szervezetnek a tagja lehetel?

Nekem ugyan ezeket, hát hasonló dolgokat ad. Ha önkéntességet csinált már valaki, akkor az önkéntesség után feltöltődik, tehát kap egy nagyadag, nagyadag valamit, ami egy nagy hasznos, pozitív dolgot.

**285** Személy szerint neked, milyen érzelmi pluszt ad?

Nekem ez a hobbim, tehát én dolgozok, és e mellett vagyok társadalmi munkában az egyesület elnöke. Lényegében hét éve nekem ez a hobbim.

**286** Neked, mint elnöknek, milyen érzelmi pluszt ad az egyesület?

Hát, mivel én is egyszerű tagként indultam, nekem is ugye ez a közösség, meg a programokon való részvétel, aztán pedig egyre inkább ez az egyre nagyobb feladatvállalás, ami így benne van.

**287** Kulturális szórakozás fiataloknak, Kultúra népszerűsítése, Kultúra támogatása, Kultúra terjesztése, Kultúrák jobb megismerése, Kulturális célok, Kulturális élet, Kulturális fejlesztés, Kulturális kínálat bővítése, Kulturális rendezvények, Kulturális rendezvények szervezése,

Kulturált szabadidő eltöltés, Debrecen kulturális életének segítése, Debreceni városi könyvtár hálózatának segítése, Klasszikus színháztársaság vándorszínházként, Hagyományőrzés, Helyismeret, Az első Kelet Magyarországi hangjáték megvalósítása, Lovarda projekt megvalósítása

**288** Határon túli szervezetekkel való kapcsolat, Kapcsolatok építése, Ifjúsági közösség szervezése, Együttműködés, Fiatalok összefogása, Község fejlesztése, Községépítés, Községi adattár gondozása, Községi médium működtetése, Községi összetartás, Községi rádió létrehozása, Községi szellem kialakítása, Községi tér működtetése, Fiatalok összetartása, A fiatalok összefogása, Hallgatói tömörülés

**289** Oktatás, Oktatás feltételeinek javítása, Ismeretterjesztés, Jó programok, Igényes programok, Tehetséggondozás, Tehetséggondozás, Tehetőségek felkutatása, Fiatal tehetségek felkutatása, Fiatal tehetségek pályájának segítése, A diákságban rejlő lehetőségek kiaknázása, Önállóságra nevelés, Szakkollégiummá válás, Szakmailag elhivatott értelmiség képzése, Gyerek testi és szellemi fejlesztése, Emberi jogok védelme, Iskolai oktatás tárgyi feltételeinek javítása, Iskolarádió szakmai fejlesztése, Tudományos munkaszervezés

**290** Programok, Programok szervezése, Programokhoz való hozzájárulás, Programszervezés, Rendezvények, Rendezvények szervezése, Rendezvények szervezése, Rendezvény szervezés, Önkéntes programok, Bulik szervezése, Fiatalok felfogadása, programok, Fiatalok számára programok, Iskolai programok támogatása, Sok programot pályázat útján lehet csinálni

**291** Alternatívák kínálása szabadidő eltöltésre, Szabadidő hasznos eltöltés, Szabadidő sport, Szabadidős programok, Szabadidős programok szervezése, Szabadidős tevékenységek, Szabadidős tevékenységek szervezése, Hasznos szabadidőtöltés, A fiatalok szórakoztatása, Gyermek szabadidős tevékenységek, Igényes szabadidő eltöltés, Tiszaeszlár fiataljainak tartalmas szórakoztatása, Táboroztatás, Kirándulások szervezése, Hexasakk népszerűsítése, Kézművészet megismertetése, megszerettetése

**292** Az ifjúsági élet jobbá tétele, Ifjúsággal való foglalkozás, Ifjúságsegítés, Ifjúságvédelem, érdekképviselő, A gyermekek környezetének szépítése, Fiatalokkal akart foglalkozni, Fiataloknak lehetőséget biztosítani ezekre, Jótékonykodás, Menekültek segítése, Menekült gyerekekkel foglalkozni

**293** Érdekképviselő, Érdekképviselői fórum működtetése, Érdekvédelem, Fiatalok érdekképviselője, Beleszólás a helyi közéletbe, Beleszólhassanak az őket érintő programokba, Gyermek és ifjúságvédelem, Rászorulóknak érdekvédelme, Pozitív hatás kialakítása a társadalomban, Európai öntudat, Városi élete való beleszólás

**294** Betölteni, ami hiányzik a településen, Fejlődés, Források megszerzése, Korszerű információ szolgáltatás segítése a régióban, Mozdíthatósági eszközök biztosítása, Pályázatok írása, Tapasztalatok továbbítása, Városrész fejlesztése

**295** Klubház fenntartása, Művelődési ház beindítása, Ifj. Klub működtetése, Intézmény , eszközellátottságának bővítése, Egyetemi élet színesebbé tétele, Szakmai élet segítése, Szakmaiság, Szervezetfejlesztés

**296** Hátrányos helyzetű csoportok segítése, Hátrányos helyzetű diákok támogatása, Hátrányos helyzetű fiatalok, Rászorulóknak anyagi segítése, Esélyegyenlőség biztosítása

**297** Természeti értékeke megismerése, Természetvédelem, Környezet és természetvédelem, Környezeti nevelés, Környezetvédelem

**298** Tudatformálás, Új szemlélet, Önkéntesség szabadon, AIDS megelőzés

**299** Programszervezés, Családi életre nevelés, Drogprevenció, Megelőzés, Mentálhigiénés egészségmegőrzés, Ifjúsági terület, Környezeti nevelés, Buli, Községi szociológiai munka

**300** Amatőr színjátszótársulat vezetése, Pedagógusoknak díj kiosztása, Prevenciós tevékenység, Szociális munka, Zenei képzés, Televíziós munkák, Filmezés, Tanulmányi versenyen való részvétel segítése, Hangjátékot már nem fognak készíteni, Informatikai eszközök fejlesztése

**301** Bővültek a régiók mellett, Más igényt váltott, Módszertan kidolgozása, Nem feltétlenül csak fiatalok, Személyi változások, Újabb kihívások jelentkeztek, Semmit sem

**302** Természet megismerése, Természetjárás, Természetvédelem, Természetvédelmi tudat formálás

**303** Hátrányos helyzetű civil szervezetek támogatása, Hátrányos helyzetű fiatalok, Hátrányos helyzetűek segítése

**304** Civil érdekképviselő, Civil szervezetek támogatása, Más civil szervezetekkel kapcsolat

**305** Kistérségi kapcsolatépítés, Külkapcsolatok építése, Bővebb kommunikációs hagyományok

**306** Melyek a Mix klub meghirdetett céljai ?

Előttünk az Ifjúsági Klub működött, az azelőtti ifjúsági szervezetek széthullottak, az általános iskolában működő ifjúsági szervezeten kívül - mert ott megvoltak és vannak is rá a feltételek- viszont a középiskolás korosztálytól kezdve felfele már nem működnek az ifjúsági szervezetek. Tehát mondhatni, hogy hagyományok nélkül, gyakorlatilag teljesen új szervezet a miénk. Szervezetünk célja a közösség-fejlesztés, ennek működtetése és programszervezés a martfűi fiatalok és a környező települések fiataljai részére. Azért vagyunk „mix”, mert annyira sokrétű, sokféle közösség működik itt, mindegyik saját tevékenységi körrel a kötélugróktól, karatésoktól kezdve a modern táncműhelyen át a néptánc-együttesig és zenekarokig.



### 307 Mik a szervezet fő célkitűzései?

A szervezet fő célkitűzései végül is amik szerepelnek az alapító okiratban és amik tekintetében voltak is rendezvények. A különböző szabadidős tevékenységek, közösségi tevékenységek, kulturális rendezvények, illetve a határon túli magyar ifjúsági szervezetek közül némelyikkel kapcsolattartás, közös programok kialakítása. Őket vagy velük való találkozás, meghívásuk és közös programok rendezése.

308 A szervezetnek milyen formális és nem formális céljai vannak? (Azaz az írásban lefektetett és nyíltan vállalt célok, illetve a szervezet által megfogalmazott célok, melyeket ugyan vállalt a szervezet, de nincs írásos nyoma.) Melyek ezek?

Az írásban lefektetett az, hogy összefogjuk a fiatalokat és, hogy programokat csináljunk nekik és ennyi. Ami nincs lefektetve, az hogy segítünk mindenkinek, ahol tudunk, tehát itt értve az óvodától az iskolán keresztül bárkit és bármit, és igyekeztünk is ezért tenni.

309 Mik a szervezet iránti elkötelezettség elemei? Milyen céljai vannak a szervezetnek?

A rossz anyagi helyzetű fiataloknak a közösségi élményhez való juttatása, táboroztatása, különböző programok szervezése számukra. Ilyen pl.: egy jó kocsmázás.

### 310 Mi a szervezet célja?

Kötelező önkormányzati és közhasznú feladatok ellátása magas színvonalon, valamint ehhez a forrásteremtés. De egyébként közösségi terek kialakítása, kiállítások szervezése, a család egyben tartása. Közhasznú szervezetként működünk.

311 Mik a szervezet iránti elkötelezettség elemei? Mit jelent a szervezethez tartozni, mit jelent a vezető elfogadása, mi a szervezet célja?

A szervezet célja a falubeli fiatalokat megmozgatni, számukra bulikat programokat szervezni.

A szervezethez tartozni azt jelenti, hogy közös programok vannak, közös élmények, a szabadidőt hasznosan és egy jó társaságban töltjük el, új barátságok kötődnek.

A vezető elfogadása annyit jelent, hogy a tag egyet ért a szervezet céljával, tehát programokat szeretne a falubeli fiatalokkal, és a falu életét felpozícionálni.

312 Milyen tényezők ösztönözték Önöket, hogy megalapítsák ezt a Klubot?

Kultúralt környezetben tudjanak szórakozni a fiatalok, és hasznosan töltsék el a szabadidejüket. Milyen célokat tűzött ki a szervezet a megalakulásakor?

Kistérségi szinten szeretnénk fenntartani ezt a klubot, a közeli, hasonló tevékenységet végző egyesületekkel együtt. Van Hajdúbágyoson és Sárándon is Teleház, és velük szeretnénk a kapcsolatot tartani, de ez az együttműködés eddig csak a bágyosi sikerült.

### 313 Milyen céllal jött létre a szervezet?

Célunk, hogy programjainkkal mind a középiskolások, mind az egyetemisták érdeklődését felkeltsük, s akár a környező régiókból is Debrecenbe vonzzuk a fiatalokat.

Vannak-e írásban lefektetett céljai a szervezetnek?

Vannak írásban lefektetett céljai: ezek az alapszabályban találhatóak meg. Hogy néhányat említsek: ilyenek a kulturális- és szabadidős programok illetve a szakmai rendezvények, képzések, oktatások szervezése, lebonyolítása, támogatása; akkor fiatal, tehetséges előadóművészek, együttesek, zenekarok karrierjének a segítése, gondozása; a fiatal alkotók támogatása, tevékenységük segítése; kiadványok megjelentetése akár online, akár offline, akkor a hátrányos helyzetű fiatalok szocializációjának elősegítése. Amúgy az egyesület közhasznú, ezt szeretném hozzátenni. De bármi, ami így a képbe kerül és az ifjúsággal kapcsolatos, és úgy látjuk, hogy van rá kapacitásunk, akkor azzal szívesen foglalkozunk.

Az írásban nem rögzített célok közé sorolnád azt, amit legutoljára említettél?

Igen. Vannak olyanok is, amik később fogalmazódtak meg bennünk, és nem feltétlenül módosítjuk az alapszabályt, hogy bekerüljön. Hanem csináljuk és kész, ez a lényeg.

Mire törekszik most a szervezet?

Arra, hogy a Fokk programjai, projektjei, különböző kulturális területen végzett kezdeményezései még magasabb színvonalon, még gyorsabban és a célcsoport még nagyobb arányú bevonásával valósuljanak meg.

**314** Mit jelent a szervezethez tartozni, mit jelenet a vezető elfogadása, mi a szervezet célja?

A szervezet célja, hogy a fiataloknak programokat szervezzenek és a fiatalok ezáltal hasznosan töltsék el szabadidejüket. A szervezet célja még a pályázatokon való megjelenés, és ifjúsági klub fenntartása.

**315** Mi a szervezet célja?

Tiszaeszlár ifjúságának segítése, a tartalmas szabadidő-eltöltés. Zenés esteket szoktunk tartani, főzéseket, meg ilyenek.

**316** Hogyan, milyen céllal alakult meg a szervezetük ?

1997-ben alakultunk meg. Mivel olyan helyen dolgozunk ,ahol értelmi fogyatékos gyerekek vannak, mindig azon gondolkodtunk és gondolkudunk, hogyan tudnánk olyat létrehozni amivel az ő életüket is megpróbálnánk egy kicsit színesebbé, gazdagabbá tenni. Ehhez csak kell egy bizonyos fokú szervezettség, így ezért alakultunk mi meg. A nevünkben –mármint a szervezetében- is benne van, „hogya a sérült gyermekekért” működünk és őket támogatjuk.

Fiatalok összefogása, társasági hely létesítése

És mit szeretne a tagság ill.a vezetőség?

Abból indultunk ki, hogy Cserkeszőlő üdülőfaló és leginkább az idősebb korosztályra építi a fejlődését. A fiataloknak itt nem sok alternatívájuk van. Ezen akartunk egy kicsit változtatni, ténylegesen összefogni a fiatalokat, kezdetben szerettük volna, hogy legyen egy olyan hely számunkra ahol össze tudunk jönni- nem csak vendéglátó helyeken mint ahogy ez általában jellemző a fiatalok társasági életére -, és ha akár egy filmet szeretnénk megnézni, vagy bármi mást csinálni, ne másokhoz kelljen ebben alkalmazkodni.



**317** Milyen célokat határozott meg az Alapítvány megalakulása pillanatában ?

A fegyverneki általános iskolába járó tanulók szülei hozták létre az Alapítványt, azzal a céllal, hogy javítsák a tanulók munka és környezeti feltételeit az iskolában, mivel meglehetősen hátrányos helyzetű ez a kis település: nagy a munkanélküliség, a közvetlen közelben sincsenek jó munkalehetőségek, akik dolgozni akarnak és tudnak ingázni kényszerülnek a nagyobb városokba, alacsonyfokú a lakosság képzettségi szintje. Viszonylag sok a több gyerekes család (3-4 vagy attól is több) rossz anyagi feltételekkel, szociális háttérrel. Ebben a helyzetben legalább a tanulóink helyzetén próbálunk egy kicsit javítani. Ez a mai kornak megfelelő modernebb taneszközök beszerzésére irányul illetve a legeredményesebb tanulók jutalmazására. Tevékenységünk csak az iskolán belüli életre vonatkozik, egyéb közéleti szereplésünk nem igazán van és együttműködés sem jött létre más szervezetekkel.

**318** Hogyan jött létre az Alapítványuk, milyen formálisnak mondható célokkal ?

Tizenöt éve az elsők között voltunk a városban akik alapítványt hoztunk létre a mezőtúri Rákóczi úti általános iskolában és az ide járó tanulók szüleivel közösen és tulajdonképpen a tehetséges gyerekek segítése bármilyen formában volt és ma is a célunk. Finanszírozzuk a versenyekre való utazásukat, esetleg a plusz óráikat, úgy, hogy a pedagógusokkal is összhangban vagyunk, aztán a hátrányos helyzetű tehetséges gyerekek felzárkóztatása is célunk, hogy lehetőségük legyen azoknak a gyerekeknek is akik nem olyan családi háttérből jönnek ahol megtehetnék, hogy külön órákra járjanak. A későbbiekben igen komoly célunkká vált az idegen nyelvek intenzív oktatása, és a XXI. századra jellemző mindenféle informatikai eszközök beszerzése: számítógépek, digitális fényképezőgép, CD lejátszó, stb. tehát minden ami segítheti a gyerekek oktatását.

**319** Milyen alapcélokat fogalmaztak meg az Alapítványban ?

Közhasznú alapítvány vagyunk, az óvodánk - „Pitypang Óvoda” működését segítjük, elsődleges célunk óvodásaink oktatása, nevelése, képességeik fejlesztése. Tesszük ezt eszközökkel, beruházásokkal az óvoda felszerelésébe, környezetének szépítésébe, most éppen az épületbe kell befektetnünk a tetőszerkezetet megjavítani. A mozgásfejlesztés hangsúlyozottan fontos célunk, meg a tevékenységünk nagy része is erre irányul, teret szeretnénk biztosítani a kisgyermek mozgásfejlődéséhez-ehhez régóta tervezünk felépíttetni egy tornatermet, de még mindig nincs meg az anyagi lehetőségünk, több támogatásra van szükségünk. Eddig is számos mozgásfejlesztő eszközzel bővítettük az óvoda lehetőségeit, és továbbra is ezt tesszük. Természetesen óvodásaink értelmi- és egyéb képességeik fejlesztését sem hanyagoljuk el, csak időnként módosul a sorrend, attól függően, hogy éppen mely területet látjuk fontosabbnak.

**320** Ami céljaink vannak azok írásban le vannak rögzítve, ezek a szépen megfogalmazva közösség összetartó ereje lévén a minél nagyobb szakmailag felkészült értelmiség képzés közgazdász berkekben, illetve a tagok szakmai munkájának támogatása.

**321** Milyen céljai vannak a szervezetnek?

Ugye a téma körüli mozgolódás, tehát bármilyen dolog ami ugye a politológiához és a politikához kapcsolódik. Rendezvényszervezés és közös programok érezzük jól magunkat. Szociális együttműködés tehát ilyen bulik meg, ha egy szervezet tagjaként vagy delegáltjaként mész egy konferenciára az jobb mintha egyedül mennél, mert sokkal több támogatást tudsz szerezni az egyetemtől vagy bárhonnán máshonnan.

Művészet ápolás, tehetségek segítése, értékközvetítés

Mik a szervezet formális céljai?

Ami le van írva az alapító levélben célkitűzés, az a magyar művészetek ápolása, értékteremtés, értékközvetítés, fiatal tehetségek felkarolása, gondozása, könyvbemutatók, irodalmi estek, igényes filmek kevés pénzből való elkészítése.

**322** Mik a szervezet iránti elkötelezettség elemei? Mit jelent a szervezethez tartozni, mit jelent a vezető elfogadása, mi a szervezet célja?

Célja, hogy a falu fiatalságának rendezvényeket és programokat biztosítsanak, hogy a fiatalok ne vágódjanak el a faluból. Továbbá cél még, hogy új barátságok kötődjenek, és hogy valahova tartozzanak a tagok.

**323** Mik a szervezet céljai?

Elsődleges, és egyetlen célja a kabai ifjúság életének a felpozícióba hozása.

**324** Mi a szervezet célja?

Nyíregyháza kulturális életének a színeztetése. Közösségi tér létrehozása a fiataloknak.

**325** Mi a szervezet célja?

Minél több programot szervezni, minél több fiatalt bevonni, hogy ezáltal jobb legyen a hangulata faluban és ne vágódjanak el a fiatalok.

**326** Vannak-e írásban lefektetett céljaik és egyéb, nem rögzített, önök által megfogalmazott célok?

Persze, írásban le vannak rögzítve a céljaink, ez az alapokiratunkban található, ami alapján tulajdonképpen ez az egyesület létrejött. Fontos céljaink közül megemlíteni városunk kultúrájának védelmét, intézmények népszerűsítését, látogatottságuk növekedésének elősegítését, kulturális tevékenységek, szakmai programok szervezését. Igyekezünk hasonló tevékenységet folytatni magyar és nemzetközi szervezetekkel, csoportokkal együttműködést kialakítani. Az egyesület további célja még, hogy a rendezvényeinken az ismert előadók mellett a tehetséges fiatal zenekarok is lehetőséget kapjanak a bemutatkozásra, illetve

**327** Van-e írásban lefektetett céljaik és egyéb, nem rögzített célok?

Az írásban lefektetett célok az alapszabályban megtalálhatóak, egyéb nem rögzített célok a rendezvények maximális kiszolgálása, illetve, hogy minél olajozottabban menjenek a dolgok,

ezek az úgynevezett nem írásban rögzített célok, de ezt mindenki tudja magától is és mindenki el is fogadja.

A rögzített célokból sorolna el néhányat?

Alapvetően a szabadidős programok szervezése, itt a városrész fejlesztésében próbálunk közreműködni. Ami még le van fektetve sportrendezvények, szintén szerepelnek benne. Illetve minden olyan célt támogatunk, ami ezekhez kapcsolódik, de ott egy részletes lista található erről.

A célokat a tagok egyöntetűen elfogadják?

Igen, ezt minden alkalommal, szavazással a taggyűlésen döntjük el, hogy milyen cél kerülhet be pluszba az alapszabályban felsoroltakhoz, illetve ami már benne van, az el van fogadva.

### **328** Milyen manifeszt célokat tűzött ki a Csataszög Jövőjéért Egyesület?

Az Egyesületünk 2003-ban azzal a céllal jött létre- vagyis alakult meg ez a kis közösség - hogy tenni kell ezen a településen valamit, a civil élet fejlődéséért meg hogy egyáltalán olyan programok jöhessenek létre amit az emberek akarnak. Igaz, hogy Csataszög nagyon kicsi település, 300 főt foglal magába, de viszonylag sok gyerek van a lakosság számához képest és ők nem helyben járnak iskolába, mert nincs általános iskola. Az elsődleges célunk mikor megalakultunk a gyerekekhez kapcsolódott –egyrészt egy kis identitástudat fejlesztéssel a lokálpatriótizmust növelendő, hogy ne minden lehetőségük a falun kívüli élethez kötődjön. Emellett hosszabb távú célként szerepelt a fiatal felnőttekre és az egész közösségre vonatkozóan a település megtartó erejének a növelése - az itt élő embereken keresztül.

### **329** Milyen céljai vannak a szervezetnek?

A fiatalok életminőségének emelése az elsődleges célunk.

### **330** Melyek az egyesület formális céljai ?

Ifjúság-segítő szervezetként jöttünk létre, általános célunk, hogy a fiatalok társadalmi beilleszkedését próbáljuk segíteni. Ez egy Szolnok méretű városban egy húszezres feltételezett célcsoportot jelent és azt is, hogy nyilván differenciált tevékenységeket kell kialakítani, mivel egymástól meglehetősen különböző élethelyzetben, eltérő szükségletekkel és problémákkal rendelkezik ez a nagyszámú fiatalok csoportja. Ennek megfelelően van egy markáns szociális jellegű alrendszere ennek a segítői tevékenységnek, tehát alapvetően próbálunk minden olyan közhasznú információt strukturálisan továbbadni ami a fiatalok élettervezését segítheti, vagy a szüleikét és családtagjaikét vagy a fiatalokkal foglalkozó intézmények munkáját. Ehhez szorosan kapcsolódva működtetünk egy ingyenes tanácsadó szolgálatot ami alapvetően jogi, élet-szervezési és lelki problémákra ad választ, és nem tér ki az elől sem, hogy esetleg konkrét kérésekre és élethelyzetekre vonatkozóan próbáljon meg tanácsadást biztosítani, azzal, hogy itt diszpécser módon történik a segítség, közvetítéssel. Sokan éppen ilyen segítői ambíciókkal, motivációkkal lettek tagok, léptek be a szervezetbe - mert nem tudunk akkora apparátust biztosítani, hogy az előre kiszámíthatatlan szükségletekre is reagálni tudjunk. Szintén a segítség részeként próbáljuk a közösségi mentálhigiéné adta lehetőségeket - vagyis

a csoportos segítséget alkalmazni. Önismereti csoport szervezésével is foglalkozunk ha erre igény van. Úgy gondoljuk, hogy ha az ifúságot veszélyeztető, nem kívánatos, deviáns magatartási formákkal szemben egy alapvetően nem egészségügyi jellegű szervezet lép fel, hanem egy olyan civil szervezet ami megpróbál tartalmas szabadidős alternatívákat, modelleket felkínálni - nyilvánvalóan hitelesebben tud segíteni. Emiatt egyre markánsabb szerepet tölt be a tevékenységünkben a különböző szabadidős-, közművelődési-, beszélgetős programoknak a szervezése, itt valamiféle folyamatos közösség-szolgáltató tevékenység folyik. Ezenkívül vannak nagy-rendezvény jellegű sorozataink vagy programjaink amelyek a kulturálódást és a kultúra igényes elsajátítását próbálják modellként kínálni.

### 331 Mi a szervezet célja?

Ijjáspálya kialakítása, hagyományörzés, főzőcsekészés, nomád élethez való alkalmazkodás. Most vettem egy nagyobb méretű telket, azon akarok egy pályát kialakítani, de hát lassan megy, ahogy az anyagi erőforrásaimból telik.

### 332 Mely formális célokat tűzte ki megalakulásakor az Alapítvány?

Az Alapítványunk 1993-ban kezdte meg működését, és az volt az elsődleges célunk, hogy megőrizzük hagyományainkat, ápoljuk őket és ily módon adjuk át a tudásunkat és tapasztalatunkat az utánunk jövő generációknak. Célunk még a szakmai előadások megtartása, pedagógusképzés, különféle kézműves foglalkozások gyakorlása- melyek szintén az adott időszak hagyományaihoz kötődnek, alkotótáborok működtetése, kiállítások szervezése, kiadványok készítése. Arra is törekszünk, hogy az anyagilag hátrányos helyzetben élő gyerekek is könnyen (olcsón) juthassanak ilyenfajta tudáshoz. Miután közhasznú szervezetté váltunk még teljesebbé vált a paletta: az iskolai oktatásban is rész tudunk venni képességfejlesztéssel és ismeretterjesztéssel- mindezt a kulturális örökség megőrzésének jegyében.

### 333 Mondana néhány szót a szervezetükről? Milyen céllal jött létre?

Mindenek előtt azt el kell mondani, hogy mindent megelőzően már létezett egy jól összeszokott szakmai csoport, melynek a későbbi tervei közt szerepelt a további eredményes munka együtt! Tehát alapvetően azért ragaszkodtunk ehhez a felálláshoz, mert – mint már említettem korábban is – rendkívül sikeresen dolgoztunk együtt. Jött egy javaslat: mi lenne, ha csinálnánk egy civil szervezetet és mi nem egészen egy hónap alatt megvalósítottuk. Másrészt létrejöttünkbe nagyrészt a kényszer is közrejátszott, mivel az utóbbi időkben az volt jellemző, hogy az állami intézmények elesnek olyan pályázati pénzekről, melyekre civilként sikeresen pályázhattunk. A kezdetekben gyenge civil szervezet voltunk – minden kezdet nehéz – mi nem csüggedtünk és a kezdeti nehéz időszakot önmagunk szakmai képzésére használtuk fel. Ezek alkalmával tanultuk meg hogyan is működik tulajdonképpen egy civil szervezet, milyen forrásokhoz juthatunk hozzá, milyen feltételekkel többek közt ekkor sajátítottuk el a pályázatírás mikéntjét. A közhasznú információkat rögtön megtudjuk, ezért azonnal képben vagyunk a civi-

lek háza táján. Távlabbi céljaink között szerepel: „helyzetbe” hozni a szervezetünket, újabb és újabb kapcsolatokat kialakítani.

**334** Mik a szervezet iránti elkötelezettség elemei? Mit jelent a szervezethez tartozni? Mit jelent a szervezet célja?

Ifjúsági Közösségünk tagjait mély barátság köti egymáshoz, egy a célkitűzés. Nagyon sokat vagyunk együtt, sok a közös kirándulás, s közös élményekkel nagyon jól lehet motiválni a tagságot.

Vannak e írásban lefektetett céljai a szervezetnek és egyéb írásban nem rögzített célok?

Természetesen vannak írásban rögzített célok. Ezek átfogó célok. Az írásban nem rögzített célokat, rugalmasan kezeljük, ezért is nincsenek lepapírozva.

**335** Meghatározná szervezetük céljait?

A szervezet szakmai műhelye – a legaktívabb tagok – azon munkálkodnak milyen célok jelenhetnek meg az emberek előtt értékként. Ezek talán a következők lehetnek: olyan célkitűzések, melyek összhangban vannak a város lakosságának céljaival, illetve a civileknek megfelelő, óvodák, iskolák érdekeit fontos szem előtt tartani. Sok olyan hátrányos helyzetű civil szervezet van, melyek nem tudnak pályázatot írni. Fontosnak tartjuk ezen civilek útjának igazgatását, pénzügyek intézésének segítségét ez a tevékenységünk sikeresnek mondható. Továbbá rendkívül fontosnak tartom, hogy a civilek partnerként szerveződjenek koalícióba és közös célokért küzdjenek.

**336** Mik a szervezetnek az írásban lefektetett, nyíltan vállalt funkciói?

Mindenféleképpen az emberi jogok védelme, illetve a bevándorlóknak és a migránsoknak a segítése, ezek az alapvető funkcióink.

Mik a szervezet által megfogalmazott, látens funkciói?

Igazából ez is le van fektetve írásban, az integráció elősegítése, tehát aki hazánkba érkezik, annak a támogatása, akár esetmunkával, akár különböző projekteken keresztül, végül is, amit vállalt az egyesület az írásban le van fektetve, nincsen lefektetve az például az adománygyűjtés, mert igazából azt is csináljuk.

**337** Mik a nem formális célok? – a szervezet által megfogalmazott egyéb érdekek

Egyéb érdeke mindenkinek, hogy ne legyen olyan gátlásos ebben a mai világban, ne legyen annyira elveszett, és itt magabiztosságot tanulhatnak az emberek észrevétlenül, és önbizalmuk lesz, amit az élet bármilyen területén sikerrel tudnak alkalmazni: tanulásban, munkahelykeresésben, emberi kapcsolatokban.

**338** Vannak-e írásban lefektetett céljai a szervezetnek és egyéb írásban nem rögzített célok?

Igen. Minden évben új vezetőségünk van, ez elég egyedi helyzeteket hoz. Ez magával hozza azokat a helyzeteket is, hogyha nem fektetjük le az éves céljainkat írásban, akkor ezek el is

szállhatnak. Minden évben van tervezőtáborunk, itt az összes magyar AIESEC-es összegyűl. És minden helyi bizottság megalkotja a saját, illetve az országos elnökség megalkotja a saját tervét. Ugyanakkor erre épül egy olyan operatív tervezőtábor, ahol ezeket a terveket már konkrét cselekedetekre bontják le, konkrét hónapokra, hetekre, napokra. Természetesen vannak szóbeli céljaink. Ez valahonnan onnan eredhet, hogy valahogy mindenki fejlődni szeretne ebben a szervezetben. Például, amikor egy-egy vezető egy tervezőtáborban megalkotja, hogy nekem most ennyi bevételt kellene realizálnom erre az évre, és körülbelül ennyi részét szeretnénk pályázatokból, ennyi részét magából a tevékenységükből és annyi részét mondjuk más forrásból, akár az SZJA egy százalékából. Az egy leírt, teljesen tiszta és egyértelmű cél. Ugyanakkor, amikor odaszólunk a másinak, hogy nem volt rossz, de a múltkori meetingen lehet, hogy egy kicsit keményebben szóltál oda, pedig ő csak javasolni szeretett volna. Ez nyilván egy olyan cél, hogy próbáljunk meg egy kicsit emberibbek lenni, jobb csapattagok lenni. Mind a kettő jellemző ránk. A tevékenységünket azonban nagyon kemény írásos célok jellemzik.

### 339 A szervezetnek milyen formális, illetve nem formális céljai vannak?

A formális céljaink azok, amelyeket az egyesületünk alapszabályában lefektetett és meghatározott. Hát ezek röviden a nevünkéből is adódik, hogy egy ifjúsági szervezet vagyunk és a szabadidő hasznos eltöltését szolgáló programokat szervezünk, kulturális programokat szervezünk és lebonyolítunk, Teleházat üzemeltetünk. Különböző amatőr művészeti csoportokat foglalkoztatunk. Tehát ezek azok az írásban megfogalmazott tevékenységeink, amiknek szeretnénk megfelelni. Illetve az informális céljaink közé tartoznak azok a jövőbe betett ilyen feladatok, amelyek közül a legfontosabbnak azt tartom, hogy Ibrány város életében aktívan szeretnénk közreműködni és Ibrány város kulturális színfoltja lenni, illetve ezt kinőve a kistérséget, mint egy vezető civil szervezetként összefogni és az ő munkájukat segíteni, hiszen ők hozzánk képest is le vannak maradva infrastrukturálisan is, elég ha csak az Internet hozzáférésre gondolok. Itt még meg kell említenem a művelődési központtal való aktív kapcsolatunkat, mint az egyik legfontosabb infrastrukturális bázisát az egyesületünknek, amellyel szintén nem csak a magunk egyesületét akarjuk jobb helyzetbe hozni, hanem a környező települések civil szervezeteit is. És még azt megemlíteném, hogy itt a művelődési központban van egy civil szolgáltató iroda, ahol tulajdonképpen azok az egyesületek, amelyeknek nincsen önálló bejegyzett postacímükön kívül, tehát irodahelyiség, ahol az irataikat tárolhatják, egy ilyesfajta irodával is kívánjuk segíteni a helyi és a kistérségi civil szervezetek munkáit.

340 Vannak e a szervezetnek olyan céljai, amelyeket pl.: az alapításkor írásban lefektettek? Igen, ilyen például a szabadidő hasznos eltöltésének segítése, kulturális programok szervezése, sportesemények és drogprevenciós oktatások lebonyolítása. Amatőr színjátszó csoportot is működtetünk, előadássorozatok szervezünk, színdarabokat dolgozunk át – célunk itt is az emberi értékek megjelenítése, jelentésük elmélyítése volt a cél. Szeretnénk a fiatalokat úgymond a „helyes irányba terelni”? Nem, nem terelni szeretnénk, inkább példát mutatni.



Úgy érezzük, hogyha a viselkedésünk mutat egyfajta példát, akkor már óriási dolgot tettünk annak érdekében, hogy a rendezvényeinken részt vevő fiatalok egy olyan szervezetet lássanak bennünk, ahová érdemes tartozni. Legfontosabb célunk mégis a szervezeti tagok közötti jó és értékes közösségi viszony megalapozása és fenntartása. Gyakorlatilag az élet minden területén segítjük egymást.

**341** Mi a szervezet célja?

Az, amit már az imént is mondtam, hogy közös élményeik legyenek a fiataloknak, hogy kellemesen és hasznosan töltsék a szabadidejüket, és hogy új barátokat szerezzenek ezeken a programokon.

**342** Mi a szervezet célja?

A legfontosabb számunkra, hogy a fiatalok hasznos időtöltésének megszervezése, és az erkölcsös életre való nevelés.

**343** Mi a szervezet célja?

Nagyon fontos számunkra a hagyományok felelevenítése, a közösségépítés. Továbbá határozott célunk volt kinyitítani és visszaadni a kultúrházat az ópályi fiataloknak.

**344** Arra lennék még kíváncsi, hogy a szervezetnek a formális – tehát lejegyzett – céljain túl milyen nem formális célkitűzései vannak, illetve vannak-e egyáltalán ilyenek?

Én úgy érzem, hogy talán van egy olyan jellegű közösségformáló erőnk, ami a tagokban egyenként is létrehozhat valami pozitív irányú változást, személyiségileg, akik köztünk vannak. Tehát én így érzem.

Tehát akkor te ezt úgy értelmezed, mint nem formális célkitűzés?

Hát lényegében igen így is megjelenhet. Így konkrétan megfogalmazva, de úgy gondolom, hogy ha megjelenik az senkinek nem rossz.

**345** Mik a szervezet céljai?

Sokféle célja van. Elsősorban társadalmi kohézió, hogy sikeres közösségeket hozzunk létre, és hogy olyan jellegű munkát végezzünk, ami a Debreceni, a helyi közösség fejlődését segíti elő. Elsősorban a hátrányos helyzetben lévő fiatalokat segítjük.

**346** Milyen szándékkal, célokkal kezdett el működni az Arany Alapítvány?

Mint szinte minden iskola, a kisújszállási „Arany János” általános iskola is anyagi gondokkal küzdött és küzd ma is, ezért néhányan mérlegeltük azt a lehetőséget, hogyha létrehoznánk egy alapítványt és sikeresen működtetnénk, hozzájárulhatnánk ennek az áldatlan állapotnak a megszüntetéséhez, vagy legalább könnyítenénk a helyzeten. Olyan hétköznapi problémák merültek fel, hogy a gyerekeket nem tudta az iskola egy versenyre elvinni, mert még útiköltségre sem jutott. Az Alapítvány felvállalta, hogy maximálisan támogatja az iskolát, illetve az idejáró

tanulókat anyagi eszközökkel, felszereléssel, a tanulmányi versenyekre való felkészülésüket segíti, jutalmazza a kiemelkedő tanulókat, ösztöndíjat ad és szociális ösztöndíjjal segíti az arra rászorulókat.

**347** Milyen célokat fogalmazott meg az óvodai alapítvány ?

2000 óta működik az alapítványunk, mint az óvodai intézmény segítője. Ahol esetleg hiányosságot érzünk és intézményi költségvetésből nem tudjuk megvalósítani sokat tud segíteni az alapítvány. Céljainkat az alapító okiratban határoztuk meg, melyek a gyermekintézmény minden óvodán belüli nevelő-oktató munkájára vonatkoznak. Célunk támogatni a szükséges eszközök, technikai berendezések beszerzését, azok javítását, illetve segíteni a külső világ, a környezet jobb megismerését, megszerettetését. Szeretnénk még inkább segíteni az óvodai környezetvédelmet célzó programokban - esetleg valamilyen pályázat kapcsán, ilyen módon is hozzájárulva a környezetmegővásra való neveléshez- az óvoda játék és sporteszközeinek bővítésében, és igyekszünk még segíteni minden gyermekekkel kapcsolatos programban, illetve a jutalmazásukban is próbálunk támogatást nyújtani. Az egészség megőrzés is kitűzött nagy feladatunk, mivel egyre csak azt tapasztaljuk, hogy a gyermekeket járművel hozzák az óvodába, nagyon keveset sétálnak, az állóképességük gyenge és minél több lehetőséget keresünk annak kihasználására, hogy a gyerekeket bekapcsoljuk valamilyen mozgásos programba, tevékenységekbe- ha lehet a családdal együtt.

**348** Vannak-e írásban lefektetett céljaitok és egyéb nem általánosított kitűzött célok? Szerintem mind a kettő megegyezik. A fő célunk az egyetemi élet színesebbé tétele.

**349** Az Egyesület milyen okból és módon jött létre?

Az Egyesületet 1996-ban alakítottuk meg a Debreceni Egyetem jogelőd Intézményeinek, a mai Böszörményi Pedagógiai Főiskola, a Debreceni Orvostudományi Egyetem, az Agrár Tudományi Egyetem, a Kossuth Lajos Tudományi Egyetem, illetve a Kölcsey Ferenc Tanítóképző Főiskola Hallgatói Önkormányzatai hozták létre ezt az egyesületet azzal a céllal, hogy részben az integrációs törekvések szellemében szervezeteket is valamiféle egységbe próbáljuk tömöríteni. A konkrét kiváltó ok pedig az volt, hogy lehetőség nyílt egy hallgatói kulturális központ megalakítására, létrehozására felsőoktatás fejlesztési világbanki hitel volt kiírva ilyen célokra. Az egyetem támogatta azt, hogy a Kassai úti funkció nélküli volt Lovarda épületet hallgatói komplexummá alakítsuk ki, hogy összefogjanak a hallgatói önkormányzatok, és együttesen tudjanak fellépni annak érdekében, hogy ez elkészülhessen.

Te ebben milyen részt vállaltál?

Alapító tag vagyok.

**350** Mik a szervezetnek az írásban lefektetett, nyíltan vállalt funkciói?

Az 1997-es törvény alapján, ami rendelkezik a közhasznú szervezetek céljairól, tulajdonképpen nagyrészt az egyesület alapszabályában ezek a célok megfogalmazásra kerültek, tehát azt



lehet mondani, hogy az egészségmegőrzéstől kezdve a hátrányos helyzetű gyerekek segítésén keresztül, a természetvédelemig szinte minden. Az egy más dolog hogy az állatvédelmi, természetvédelmi ügyeket mennyire alkalmazzuk, az elsődleges célunk az egészségmegőrzés és a hátrányos helyzetűek segítése.

Mik a szervezet által megfogalmazott, látens funkciók?

Ez érdekes, itt hirtelen arra gondoltam, hogyha ezek a fiatalok segítenek, és van ismeretük, tudásuk az egészségmegőrzéssel kapcsolatosan, akkor ők tulajdonképpen a mindennapi életükben is próbálják alkalmazni. Ami azt jelenti, hogy tudnak egy viselkedésformát, példát adni, barátaiknak, barátnőiknek nem hivatalos módon tudnak segíteni, információt nyújtani, ami a tevékenységen kívül esik, de ők ezt már tudják alkalmazni a mindennapjaikban, mert tudják.

**351** Mi a szervezet iránti elkötelezettség elemei? Mit jelent a szervezethez tartozni? Mit jelent a vezető elfogadása, mi a szervezet célja stb.?

Hátrányos helyzetű célcsoportok segítése a szociális munka eszközeivel, tehát szolgáltatások működtetése, programok szervezése, pályázatok írása, adományok gyűjtése, módszertanok készítése. Elköteleződés. Annyit jelent, hogy egy közösséghez való tartozás élménye, csoportmunka, új programokat kitalálni. Az egyesület állandó fejlődésben van. A cél a sikeresség, a fejlődés, az újítás, megújulás, új szükségletekre való koncentráció.

A vezető elfogadása együttműködést jelent, továbbá kölcsönös tiszteletet a tagok között.

**352** Mik az alapvető céljai az egyesületnek?

Kulturális területre irányul a tevékenységünk, rendezvények és kiállítások szervezése, kiadványok kiadása és terjesztése, városi újságot is szerkesztettünk és terjesztettünk 6 évig, 3 éve pedig saját újságot alapítottunk, - régiós újságot amit teljes egészében a mi munkánk az anyaggyűjtéstől a terjesztésig.

**353** Vannak-e a szervezetnek olyan írásban lefektetett céljai, amelyeket szem előtt tart? Igen. Ezek a magyar kultúra, a magyar hagyományok őrzése, ápolása, újjáélesztése és népszerűsítése nem csak a fiatalok, hanem minden generáció körében. Programok szervezése (előadássorozatok, játszóházak, kiállítások, táborok).

Vannak-e esetleg ezek mellett írásban nem rögzített, de fontosnak tartott céljaitok? Természetesen az idők folyamán alakulnak céljaink és elképzeléseink, de ezek csak finomítások, nem pedig lényegi változások. Például kibővült művészeti tevékenységünk, s kiadványokat is szerkesztünk és publikálunk.

**354** Vannak-e írásban lefektetett céljaik és egyéb, Önök által nem rögzített célok?

Mindkettő van. Írásban lefektetett célok azok az Alapító Okirat részei. A kezdeti célkitűzés az volt, mondjuk azt, hogy a szervezet küldetése vagy missziója, a névválasztásból fakadóan, amit el is mondtam, Derecske kulturális életének fellendítése, a fiatalok tartalmas szabadidőtöltésének biztosítása a kulturális és szabadidős rendezvények által, körülbelül úgy definiál-

nám, ami írásban nem lefektetett cél, bár az Alapító Okiratot később további tevékenységekkel bővítettük, ilyen, mint a mozi ifjúsági ház működtetése. Korábban nem ez volt a székházunk, ez 1995 óta a székházunk, 1989-től 95-ig egy néhány házszámmal lejjebb egy kis klubházban voltunk, azóta már le is bontották sajnos. Azóta újabb dolgokkal bővültek célkitűzéseink, nem csak hogy szabadidős programokat szervezünk, hanem az ifjúság segítése és az ifjúság fejlesztése a másik fő irányvonalunk, amivel foglalkozunk. Marci is, mint új tagunk az Ifjúsági Önkormányzat által került hozzánk, az Ifjúsági Önkormányzat 2000-ben alakult meg, ez az egyesület koordinálása alatt működik, az egész városra kiterjedő demokratikus választások útján jött létre, ez a másik olyan, ami írásban nem lefektetett, azaz az ifjúság fejlesztése, ami a másik nagyon fontos irányvonal.

**355** Milyen egyéb célok jutnak kifejezésre az egyesület munkája által ?

A vidéki kulturális élet fellendítéséért dolgozunk és a vidéki kulturális értékek fennmaradásáért, a fiatalok vidéken maradásáért. Tulajdonképpen azt üzennénk, hogy vidéken is lehet élni.

**356** Milyen manifeszt funkciót vállal a szervezet?

Egyfajta érdekképviselőt gyakorlunk amiben elődeink is voltak, mert itt a lakótelepen különböző problémák fogalmazódtak meg. Ez volt elsőként a kismamák helyzete. Még 1988-ban megalakult az első kismama klub a lakótelepen élő közösség igényére, ami jó néhány évig működött is, utána a szülők visszakérültek munkába és megfogalmazódott egy újabb igény, hogy talán az óvodás és iskolás korosztállyal kellene foglalkozni. Ez végül is félrecsúszott, mert itt a lakótelepen az igazi probléma a „Gyermekváros” és a normál családok közötti kapcsolat volt. Átlovaltunk arra, hogy megpróbáljuk rendbe rakni ezeket a viszonyokat. A cél az volt, hogy a gyermekvárosban lakó fiatalokat és a családban őket próbáljuk egy kicsit összebékíteni. Ez el is indult, közös programjaink voltak, együttműködve a „Gyermekváros” vezetésével. Majd újra váltani kellett, mert a gyermekváros megszűnt, és maradtunk a lakótelepen élő családoknál ahol nagyon sok hátrányos helyzetű család él, a fiatalok leginkább viselkedési problémákkal, iskolakerüléssel, nem-tanulással jönnek, és sokszor a családok is elhanyagolják őket. Az egyesületi tagok „naprakészek” és nagyon nyitottak. Vannak ugyan havi és évi tervek arról, hogy mit szeretnénk megvalósítani de itt mindig egyénre, kiscsoportra vagy nagycsoportra építve, a gyerekek akkori lelki állapotához igazodva folyik a munka, a különféle foglalkozásoktól kezdve az előadásokon át - melyek szintén nem tipikusak amit űlve kellene végig hallgatniuk a fiataloknak - egészen a kirándulásokig.

**357** Vannak-e írásban lefektetett céljaik, és egyéb, nem rögzített, önök által megfogalmazott célok? Ha igen, melyek ezek?

Mint ahogy a nevünk is mutatja, környezetvédelem, természetvédelem, illetve a fenntartható környezeti viszonyok azok a célok, amelyek írásban is rögzítve vannak. Számunkra ennek a legfontosabb eszköze a környezeti nevelés, így részt veszünk több oktatási intézmény környezet- és természetvédelmi programjainak lebonyolításában, terepgyakorlatokat, ki-

rándulásokat vezetünk. Célunk ezek mellett a lakosság figyelmének felkeltése a környezet és természetvédelemre, igyekszünk az idősebb korosztályt is megszólítani, ami szintén nem elhanyagolható véleményünk szerint... Például a társadalmi részvétel a területfejlesztésben, az is egy fontos feladata az egyesületnek, a környezeti tanácsadás, melyek során számos témában fordulnak felénk.

**358** Mik szervezet céljai?

Azt gondolom hogy az eddig elvégzett vagy megvalósított programokat szeretnénk megtartani és mellette újakat indítani, olyan formában is hogy ne csak pályázati vagy kampányi jelleggel csinálni hanem ellátási szerződésekkel lehet keretek közé tenni.

**359** Vannak-e az írásban rögzített célok mellett egyéb, nem rögzített célok?

Természetesen nem rögzített céljaink is vannak, talán mondhatnánk azt is, hogy vágyaink, csak egy példát mondjak rá, a Szent Iván éj, amit most már, ha minden igaz idén már harmadjára fogunk megrendezni és egy ilyen elért célunk, vágunk, hogy egyszer majd talán a Keletin vagy a ligetbe tudjuk ezt a rendezvényt megszervezni.

**360** Vannak e írásban lefektetett céljaik és egyéb önök által nem rögzített célok?

Mikor a szervezetünk megalakult 1995-ben készítettünk egy alapító okiratot, az idő elmúlt 15 év során kiegészítettük a kor kihívásainak megfelelően ehhez ragaszkodnunk kell mert ez törvényi előírás.

**361** Mi a szervezet célja?

A szervezetet, amikor megalakult, és végül is azért alapítottuk, hogy minket mivel még most is, de még akkor még fiatalabbak voltunk. Magunknak alapítottunk egy egyesületet, hogy amit mi szeretnénk, tegyük fel, hogy egy koncert, egy nyári táboron át, esetlegesen egy minket érdeklő tudományos kérdésre, egy előadás szervezésére anyagi támogatást tudjunk szerezni, hiszen akkor még nem voltunk aktívan dolgozók, nem kerestünk, nem volt erre önerőnk. Volt egy-két idősebb, ebben már jártas ember.

**362** Mennyire fogadták el Önt, mint vezetőt?

Hát erről a többieket kellene megkérdezni, nem engem. Úgy gondolom, hogy helyi szinten, négyen dolgozunk együtt és nagyon jó a légkör, és én úgy gondolom, hogy nem is érződik a vezető és a beosztott viszony, inkább az, hogy szeretnék, ha néhány dologban én döntenék. Úgy gondolom, hogy elfogadtak.

**363** Hogyan viszonyulnak Önhöz, mint vezetőhöz?

Én úgy érzem, hogy nagyjából egyenrangú mindenki, nyilván vannak olyan tisztségek, hogy elnök, elnökhelyettes, illetve titkár. De az egyenlőséget próbáljuk megtartani, itt a rendezvényeken is. Mint vezető, azt tudom elmondani, hogy elfogadnak a többiek, illetve nagymértékű

támogatásukról biztosítottak akkor, amikor tulajdonképpen engem jelöltek vezetőnek, amikor a korábbi elnök azt mondta, hogy ő lemond, és én nem jelentkeztem. Hogy én szeretnék lenni, hanem engem ajánlottak be, tehát én úgy gondolom, hogy nagyon jó a viszony közöttünk.

**364** Hogyan viszonyulnak önhöz, mint vezető?

Szerintem ez nincs éreztetve senkivel hogy én most főnök vagyok. Az én megválasztásom azért volt érdekes mert ugye én vagyok a második elnöke az egyesületnek. Az első elnök egyéb elfoglaltsága miatt lemondott és az alelnök nem vállalta, és így lettem én.

**365** A fiatalok hogyan fogadják a nem felnőtt-vezetőket?

Sokkal jobban elfogadják őket, mert ugyanolyanok mint ők, ötleteket, ajánlatokat cserélnek egymás között, ugyanakkor következtetések is az egymás iránti elvárásokat illetően főleg a szabályok betartásában, amelyeket megint csak a fiatalok maguk alakítanak ki.

**366** Hogyan viszonyulnak hozzád, mint vezetőhöz a tagok?

Szerintem nem úgy viszonyulnak hozzám, mint egy vezetőhöz. Olyan jó baráti kapcsolat van az egyesület tagjai között, hogy nincs meg a hierarchikus rendszer, hogy én vagyok a vezető, én parancsolok, én irányítok. Természetesen rám, mint vezetőre hárulnak plusz feladatok is: például pályázatok megírása és beadása, vagy az üléseknek az összehívása. De nem szokott ez történni, tehát abszolút ilyen informális beszélgetések, ötletelések vannak a gyűléseken.

**367** Hogyan viszonyulnak hozzád, mint vezetőhöz?

Én azt mondom, hogy a helyi bizottságokon belül szerintem az, hogy ki az elnök jelképes dolog. Azért jelképes dolog, mert nekem van egy titulusom, de ezen kívül gyakorlatilag ott segítek, ahol tudok. Persze van olyan egyedi dolgom, ami csak az én feladatom és a többi: a törvényesség ellenőrzése, az, hogy a mindennapi működés biztosított-e, a feltételek ellenőrzése, magának a munkának a monitoring-ja. Viszont sokkal inkább csapattagnak érzem magamat, mint vezetőnek. Tehát nemcsak a mostani helyzetre, de szerintem lehet mondani, hogy az AIESEC általános légkörére, hogy sokkal inkább egy csapat vagyunk, mint mondjuk: van egy csapat és hozzá egy vezető. Nem érzem ezt a falkavezér szituációt.

**368** A fiatal mennyire fogadnak el téged, mint vezetőt, segítőtjüket?

Én nem vagyok a vezetőjük, én a segítőtjük vagyok. Én régóta ismerem őket. Tehát egyes iskolában én pedagógusként dolgoztam, tehát én ismerem őket régóta. Nagy jó kapcsolatunk van egymással, néha noszogatnom kell őket, de azt mondom ha bármire megkérem őket megcsinálják és ez ugyan így fordítva. Tehát inkább egy baráti kapcsolat van közöttünk, mintha úgymond a vezetőjük lennék.

**369** Milyen a vezető és a tagok között a kapcsolat?

Mint már említettem abszolút baráti viszonyban vagyunk. Mindenki nagyon elkötelezett,

igazi szakmai csapat vagyunk 100 százalékos teljesítménnyel. Akik csak úgy dolgoztatni, lötyögni jönnek hozzánk, azokat mindig kiveti a kollektíva. A tagok teljesen nyíltak egymással szemben nálunk nincs senki háta mögött pusmogás, a kommunikáció egyenes.

**370** Hogyan viszonyulnak Önhöz, mint vezetőhöz, a tagok?

Hallgatnak rám, baráti viszonyban vagyok mindenkivel.

Milyen a tagokkal a kapcsolata? Milyen viszonyban vannak a tagok egymással?

Baráti kapcsolat van mindenkivel és a tagoknak egymással is, a többség már régóta ismeri egymást.

**371** Hogyan jellemezné a szervezet vezető iránti lojalitását?

Én úgy érzem, hogy hűségesek a többiek, tehát elfogadják a véleményemet, illetve a taggyűléseken mindig megvitatjuk a véleményeket, demokratikus szavazás van, de hogyha a vezető mögé kell állni valamilyen kérdésben, ekkor ezt bátran megteszik és követnek.

**372** Mennyire fogadják el a tagok a szervezetnek a vezetőit?

Teljesen elfogadják, szinte 100%-osak a döntések.

A tagok mennyire képesek azonosulni a szervezettel és a céljaival?

Szerintem tökéletesen, mert nem mondhatom, hogy valaki is kilógna a sorból.

**373** Milyen a tagság viszonya a szervezethez ?

Kuratóriumi tagságunk is és az aktívan segítők is elsősorban az óvodában dolgozó óvónőkből, szakemberekből tevődik össze, illetve a gyerekek szülei képviseltetik magukat a szervezetben. Jó a kapcsolat a tagsággal, betartjuk a formális szabályokat is a döntéshozatalban, de én mint vezető úgy érzem lojálisan viszonyulnak hozzám is a tagok, az ajánlott döntésekhez is. Ha a megbeszélések során hasznos ötlete támad valakinek megfontolja a szűkebb vezetőség, felméri vannak-e rá lehetőségek és ha igen, beépítjük a terveinkbe.

**374** A tagok mennyire lojálisak a vezetők iránt?

Ezzel nincsen probléma, mert minimálisak a korkülönbségek, szinte együtt nőttünk fel.

A tagoknak mennyire fontos maga a tagság, az hogy részei lehetnek a szervezetnek?

Én úgy érzem fontos, mert érzik azt, hogy valamilyen szinten felelősséget vállalt az, aki ide belépett. Mert nem kellett könyörögni senkinek, hogy valamiért mozduljon, mindent önként vállalnak.

**375** Hogyan viszonyulnak önhöz, mint vezetőhöz a tagok?

Nagyon szeretnek bennünket, s a vezetést, a vezetőket is. Én úgy érzem, mindenkivel jó a kapcsolatom az egyesületben, természetesen, ha probléma merül fel azt mindig megbeszéljük. Én személy szerint úgy látom, hogy nagyon jól kijövök a tagokkal. De talán nekik is fel kellene tenni ezt a kérdést, s akkor világosabb képet kapnánk a személyemről.

**376** Hogyan viszonyulnak hozzád a tagok, mint vezetőhöz?

Elfogadnak az első pillanattól kezdve. Igazándiból nekem volt kevés vezetői gyakorlatom annak idején, amikor megválasztottak és ezért egy kicsit szervezésbeli nehézségeim adódtak, de összességében a tagokkal jó, mondhatni azt baráti viszonyban vagyunk, tehát amikor kell, akkor sikerül őket mozgósítani. A korosztálynak megfelelő, tehát olyan korosztályi problémák jönnek most már elő, hogy úgymond most már kiöregednek azok a tagok ebből a szervezetből, de egyébként tetterre készek.

**377** Hogyan viszonyulnak hozzád, mint vezetőhöz? Baráti a viszony vagy távolságtartó? Baráti.

**378** Hogyan látod a tagok és a vezető kapcsolatát?

Gyakorlatilag egy haveri kapcsolatnak érzem és erre törekszem. Én maximálisan nem szeretem betartani az ilyen hierarchikus dolgokat. Kivéve esetleg amikor nagyon fontos gazdasági kérdésekről döntünk akkor a közgyűlés alkalmával annak eleje és vége között, de egyébként nem.

**379** Hogyan viszonyulnak önhöz mint vezetőhöz a tagok?

Tekintettel arra, hogy az egyesület eleve baráti közösségből alakult, ezért azt gondolom, hogy ugyanaz maradt, nincs hierarchikus viszony csak a szükséges papírformák szerint.

**380** Mit jelent a vezető elfogadása?

Mivel jelen pillanatban én vagyok az elnök, így bízom benne, hogy elfogadnak a többiek, de mivel demokratikus intézmény a miénk, így teljes mértékben mindenkinek ugyanolyan szava van. Az én tisztem abban merül ki, hogy a napi ügyeket tudjuk vinni ketten hárman, mi vagyunk azok, akik folyamatosan a papír ügyeket rendezik, és az egyéb bürokratikus dolgokat próbáljuk rendben tartani. Inkább ebben merül ki. Ugyanolyan tagja vagyok az egyesületnek nincsen több szavazatom, mint másnak.

**381** Hogyan viszonyulnak Önhöz, mint vezetőhöz?

Egy alapelv fontos számomra: a konfliktusokat kibeszélni, ne hátulról támadjunk. Nyíltan vállaljuk a konfliktusokat, akár veszekedés árán is, nem probléma, a végén úgymond kijön valami eredmény, ami mindenképp jobb, mintha hátba támadnánk egymást. A vezetőségről pedig az a véleményem, hogy nem mondanám magam vezetőnek. Egy kulturális egyesületnél önkéntesek vannak. Talán úgy fogalmaznék, hogy én vagyok, aki a legjobban átlátja a folyamatokat. Egyébként úgy vettem észre, hogy elfogadnak teljes mértékben.

**382** Hogyan viszonyulnak önhöz, mint vezetőhöz? Milyen a szervezet vezetői iránti lojalitás? Hát ezt nem tőlem kellene kérdezni, hanem a többiektől... Hát ...nyilván észrevenné az ember, hogyha nagyon aggályosnak érezné a társaság, de azt hiszem az valamit jelent, hogy az

alapítás óta végül is mint egy fejlődő pályán lévő szervezetben hol elnök, hol pedig elnökségi tagként végül is az egyesület menedzsmentjében részt vettem. Nem tudom, hogy ez válasz-e a feltett kérdésre, de én úgy gondolom, hogy igen.

**383** Milyen a szervezet vezetői iránti lojalitást? Hogyan viszonyulnak Önhöz-,

Én, mint a szervezet vezetője úgy érzem, hogy a tagság tényleg lojálisak hozzám, bíznak bennem, együttműködnek velem, jónak gondolom ezt.

Csak pozitív dolgokat tudok mondani, csak ilyen példák jutnak az eszembe. Nem tudok olyat mondani, ami rossz oldala lenne a hozzám való viszonyulásnak. Remélem nem azért, mert nem mernek.

**384** Hogyan viszonyulnak Önhöz, mint vezetőhöz?

Ezt nehéz megítélni. Azt mindenképpen el kell mondjam, hogy én az egyik vezetője vagyok az egyesületnek, mert három ember van, aki tisztségviselő, van az egyesületnek elnöke, én szervezőtitkár vagyok és ennek a háznak egyébként a magunk között kinevezett vezetője. Vezetőként sokszor föl kell vállalni nem túl népszerű döntéseket, ami időnként még a tagság nemtetszését is kivívja, de a vezetőnek az a dolga, hogy abban a mederben tartsa a folyamatokat, amit ő jónak lát, illetve amire megbízását kapta. Úgy gondolom, többnyire elfogadják és a döntéseimet is elfogadják, amennyire én látom, akikkel együtt vagyunk egy társaságban még szeretnek is, ez ugye kölcsönös. Nem mondanám, hogy nem tudok olyanról, akinek nem vagyok túlzottan szimpatikus, mert ilyen is van.

**385** Hogyan viszonyulnak Önhöz, mint vezetőhöz?

Elfogadnak, sőt megalakulás óta 98-óta én vagyok a vezető és azóta nem történt ez ellen javaslatétel.

Mennyire fogadták el Önt, mint vezetőt?

Azt lehet mondani, hogy elfogadtak, de azért természetes, hogyha úgy gondolkodunk, hogy senkinek, illetve mindenkinek nem lehet megfelelni, éppen ezért természetes, hogy vannak olyan tagok, akik kevésbé illetve fenntartásaik vannak vagy, tehát tulajdonképpen, alapvetően elfogadnak, mint szakmai vezetőt, de természetes hogy ezt folyamatosan meg lehet kérdőjelezni, folyamatosan lehet bírálgatni, ugye azért ez egyfajta fejlődési folyamata ez a vezetőnek is. Tehát nem feltétlenül az a jó hogy mindenki bólogat, jó, jó, jó.... hanem ha vannak építő, konstruktív kritikák, akkor azt mindenféleképpen meghallgatom.

A csoport tagjai mennyire fogadnak el téged, mint vezetőt?

Szerintem elfogadnak, mint vezetőt, persze azt mondom, hogy mindenkinek vannak hibái, de én úgy érzem, hogy elég sok mindent próbálok és teszek, és sok energiát rakok ebbe a dologba, és nem mindig jön ez természetesen vissza, de hát ez a koordinátoroknak a feladata.

Hogyan látod, a tagok mennyire fogadnak el téged vezetőként?

Hát elfogadnak.



**386** Hogyan fogadtak el téged?

Én úgy érzem, mivel mindenki most már lassan 5-6-7 éve ismerek személyesen is, hogy nincs gond. Természetesen viták vannak, hiszen mindenki egy szuverén egyéniség, akinek megvan a saját véleménye a világról, a környezetről és az egyesület tevékenységéről. Viták vannak, de a viták viszik előre az életet, de úgy érzem, hogy a kölcsönös tisztelet az megvan részemről is és részükről is.

**387** A vezetőségi tagok döntéseit a tagok elfogadják?

Igen, egyesületünk a tagok közötti kölcsönös bizalomra épül, nem pedig a szabályokra.

**388** Te hogy érzed, elfogadnak a szervezet tagjai vezetőjüknek?

Igen, mindenképpen úgy érzem, és azt látom, hogy a tagok hallgatnak és számítanak rám

**389** Hogyan viszonyulnak Önhöz, mint vezetőhöz?

Erről talán azokat kellene megkérdezni, akikkel dolgozom, de igyekszem azért nyugodt lenni, toleráns lenni, partner lenni, mindig azt mondom, hogy sokkal hatékonyabban tudunk úgy dolgozni, hogyha van bizalom egymás iránt. Eléggé maximalista vagyok, tehát úgy gondolom, mindenkinek annyit kell dolgozni, amennyit én bírok 55 évesen. És hogy mindig van egy cél, mindig előre menni, akkor elvárom a munkatársaimtól is legalább ezt a fajta intenzitást. Mindig azt vallom, hogy mindent meg kell beszélni, soha ne mástól tudjunk meg dolgokat. És igyekszünk alkalmazkodni egymáshoz.

**390** Tagbővítés, Taglétszám bővítése, Tagok toborzása, Tagság bővítése, Tagság felülvizsgálata, Tagság létszámának növelése, Alkalmazott felvétele, Alkalmazottak bővítése, Alkalmazotti állomány növelése, Bázis bővítése, Főállású alkalmazott, Új tagok bevonása, Új testület, Munkaerő bővítés, Több alkalmazott, Növelni a foglalkoztatottságot, Erősíteni a szakemberek számát, Fiatalok bevonása, Fiatalok számának bővítése, Fő tevékenységet végzők főállásba kerüljenek

**391** Alkalmazottak továbbképzéses, Bővíteni az önkéntesek munkáját, Fiatalítás, Ifjúsági egyesület létrehozása, Ifjúsági önkormányzat létrehozása, Inaktív tagok aktivizálása, Megszűnés, Munkamegosztás, Névváltoztatás, Pontos dokumentáció, Reformok, Szakkollégiummá válás, Új alapítvány létrehozása majd a kettő egybeolvasztása, Újjászervezés, Vagyoni értékek feletti felelősség

**392** Új klubhelység, Új programok, Adomány gyűjtése, Tevékenységek fejlesztése, Rendezvények bővítése során erősíteni a szülőkkel a kapcsolatot, Infrastruktúra fejlesztése, Iroda kialakítása, Kari hallgatók jobb elérése, Logo változtatás, Érdekérvényesítési tevékenység fejlesztése, Erősíteni a megyei identitást, Nagyobb média lefedettség a programoknál, Művészeti iskola fejlesztése, Választási szabályzat átírása



**393** A kuratórium elnökének cseréje, Elnökségben váltás, A különböző közösségek képviselőit frissíteni, Kuratóriumi tagok cseréje, Kuratóriumi tagok újraválasztása, Új elnökségi tagok választása, Vezetőség struktúrája, Vezetőségben lesz csere, Új választások lesznek, Csoportvezetők egy-egy szekcióhoz, Felelősség átruházás

**394** Nem terveznek, Nem terveznek Semmiben, Semmit

**395** Önkéntesek bevonása, Önkéntesek bővítése, Önkéntesek fogadása, Önkéntesek táboroztatása

**396** Programok bővítése, Programok szervezése, Programok színesítése, Új programok, Több program, Több rendezvény, Rendezvények bővítése, Rendezvények fejlesztése, Még több program, Szakmai rendezvények sűrítése, Több sportrendezvény, Több uniós, ismeretterjesztés

**397** Focipálya, Folyamatos nyitva tartás, Íjászkör, Iskola kialakítása, Kistérségi civil szolgáltató Központ, Szőnyeg és nép anyagok terjesztése, TDK munkák összefogása, Magyar-mongol műhelymúzeum létrehozása, Megalakítani egy ifjúsági egyesületet, Saját kurzus indítása, Rádió működtetése, Bővítés (művészeti képzés), Térségi ifjúsági szállás, Névváltoztatás

**398** Alkalmazás, Stábépítés, Taglétszám növelése, Tartós foglalkoztatás, Több tag, Személyi háttér biztosítása, Bővítés, Szélesebb közönség, Hátrányos helyzetű fiatalok bevonása, Nagyobb hangsúly a fiatal felnőttekre, Generációk közötti együttműködés javítása, Célcsoport bővítése

**399** Egyedi tapasztalatszerzési lehetőség biztosítása, Fizikai feltételek javítása, Kulturális tevékenység, Munka színvonalának megtartása, Professzionizálódás, Szakmai képzés, Szélesebb tájékoztatás, Színházszakmailag, Természetvédelmi, További kiadványok kiadása

**400** Hangsúlyosabb nemzetközi tevékenység, Határon túli civil szervezetekkel kapcsolat, Kapcsolatépítés Nemzetközi kapcsolatok bővítése, Nemzetközi területre terjesztés, Új kapcsolatok, Önkormányzattal való közös munka, Civil szervezetek szakmai segítése

**401** 1 százalékos támogatás növelése, Normatív támogatás igénylése, Önkormányzati támogatás igénylése, EU források kihasználása, Sikeresen pályázni, Stabilabb bevételi források, Pályázatírás segítése

**402** Foglalkoztatási programok, Ifjúsági csereprogram fejlesztése, Filmvágási technikák tanulása, Jobb gyakorlatszere program, Kulturális programok bővítése, Szervezetépítési tréning más szervezetekkel, Non-profit foglalkoztatás és helyi közösségi hálózat fejlesztése

403 Semmiben, Semmilyet, Semmit

404 Új szolgáltatások, Előző kérdések függvényében szolgáltatások fejlesztése, Nonprofit szolgáltatások fejlesztése, Civilház fejlesztése, Fejlesztés

405 Jobb internetes elérhetőség, Új frekvencia, Webrádió, Teleház beindítása, Televíziós

406 helyi szervezet, büszke, hogy 6 éve működnek, egyen egy szervezet, ahová tartozhatnak a fiatalok, büszke, hogy 6 éve működnek, egyen egy szervezet, ahová tartozhatnak a fiatalok, élete része, élete része, hol működik hol nem, Jó hogy van ilyen szervezet, kulturális életet serkenti, lehetőség biztosítása a tanulásra, lehetőségek, új szervezet, underground, a város egyetlen ilyen szervezete, cégbíróság által szabályozott, alapító oklevélben megfogalmazottak, érdekes munka, hagyományok, kapcsolatépítés, kihívás, nemzetköziség, Önkéntesség, önkéntesség, öregek, akik jól érzik magukat a rendezvényeken, rendes emberek, rugalmas, segítség, sikerek, sokrétű tapasztalat, sokrétű tevékenység, szervezett, tehetséges oktatók, közös érdeklődési kör, szervezés, szervezet

407 baráti társaság, barátok, barátság, barátságok, társaság, Barátság, haverok, haverok, jó a csapat, jó kolegák, jó közösség, jó közösség, csapat, csapatmunka, csapatmunka, csoportmunka, jó összeszokott csapat, jó társaság, közösség, közösségformáló, közösségi, közösségi érzés, összefogás, összekovácsolódott társaság, összetartás

408 jó programok, kiállítások, népi alkotások, népművészeti oktatás, óvodai feltételek javítása, programok, programok, rászoruló diákok segítése, rendezvények, tanulók segítése, 24 órás vetélkedő, civil érdekképviselő, emberek fejlesztése, érdek, és jogvédelem, fontosnak tartja a szervezet céljait, fontos az óvoda tárgyi feltételeinek bővítése, főzések, gyakoronoki program, humán segítők, integráció elősegítése, segítségnyújtás, sportnapok, Torzsás napok, vezetőképzés, zökkenőmentes működés

409 Buli, bulik, együtt eltöltött idő, együttlét, jó buli, kellemes időtöltés, kellemes szabadidő eltöltés, kikapcsolódás, közös összejövetelek, szórakozás, szórakoztatás

410 kitűzött cél(tornaszoba), 20 éves tapasztalat, a finansziális lyukak betömése, aktív egyetemi élet, Beszélgetés, Debreceni kultúra, fellépések, instabil anyagi háttér, Iskola, Kaba, kultúra, más településekkel kapcsolat, megbízások, művészet, ő is szavazhat, sokat tanult, takarítás, támogatás

411 Élmények, hangulat, jó hangulat, jó hangulatú beszélgetések, jó légkör, jól érzi magát, kudarcok, örömmel tölti el, passzivitás, vidámság, nem unatkozik

**412** Dinamizmus, fejlődés, fejlődni vágyás, felelősség, elhivatottság, eredetiség, alkotóerő, átfogó, kreatív, kreativitás, kreativitás és aktivitás

**413** Fiatalok, fiatalok segítése, fiatalos, fiatalosság, fiatalság, Fontosak a fiatalok, ügyes fiatalok

**414** együtt dolgozni a célokért, munka, munka tanítása, sok munka, sok munka, sok szép munka, szakmai felkészültség, szakmai gyakorlat, szakmaiság

**415** a város életének szervezése, adományszerzés, egészség megőrzés, életszemlélet váltása, fejlesztők jutalmazása, helyi kultúra erősítése, környezetvédelem, kortárs segítség, könyv, közérdekű munka, közhasznúság, pályázatírás, Quake játék hálózatban, rádió, sok ember közös munkája, társadalmi munka, természetvédelem, Vásárosnaményi Ifjúsági Iroda, az iroda, újrászervezés szükségessége, zöld mozgalom, széles tevékenységi kör, mindent csinálnak, önkéntes munka, hálózat, civil fórum, az iroda, Szakami fejlődés, szubkultúra, gyermek és ifjúságvédelem, hagyomány, sokoldalú tág lehetőségek, lehetőség, lehetőségek kihasználása, ötletek megvalósítása, problémákkal lehet ide fordulni, Gyermekek szervezett összefogása, jó ötletek kapcsolatok, kapcsolattartás és a fiatalokkal, sokat segít a falubelieken

**416** jó programok, gyermekprogramok, érdekes programok, Ifjúsági programok, kulturális programok, kulturális programok, kulturális rendezvények, különböző rendezvények, programok, programok, programok, a város életének szervezése, adományszerzés, egészség megőrzés, életszemlélet váltása, fejlesztők jutalmazása, helyi kultúra erősítése, környezetvédelem, kortárssegítés, könyv, közérdekű munka, közhasznúság, Pályázatírás, Quake játék hálózatban, rádió, sok ember közös munkája, társadalmi munka, természetvédelem, vásárosnaményi Ifjúsági Iroda, hangkeverés, rádióállomás kialakítása, rendezés, rendezvények

**417** Aktivitás, Demokrácia, családias, értékadó, felelősség, felkészült, felkészültség, kék, kihívás, kommunikáció, lendületesség, munka, munkáját elismerik, nagyon jó, nehéz, de érdekes munka, önkéntesség, Önmegvalósítás, Összefogás, összetartozás érzése, Összetartás segítőkészség, segítségnyújtás, szakértelem, szociális érzékenység, szociális segítség, szolidaritás, Továbbképzés, tudatosság, elhivatottság, értékadás

**418** baráti kapcsolatok, baráti társaság, Barátkozási lehetőség, barátok, barátság, csapat, jó közösség, jó társaság, jól szervezett, nagy család, tó társaság, haverok,

419 Buli, buli fotózás, együtt eltöltött idő, hasznos időtöltés, hasznos időtöltés, hasznos időtöltés, jó bulik, kellemes időtöltés, kellemes időtöltés, szórakozás, szórakozás

**420** állandó anyagi nehézségek, apolitikus, az emberek, gyermekek támogatásának hiánya, hajléktalan probléma, jelképes önfeláldozás, kultúra, kultúra, tenni akarás, természet, természet, Túrkeve

421 Fiatalok, fiatalok támogatása, fiatalosság, fiatalság, fiatalok, ifjúság, Ifjúsági közösség, ifjúsági munka

**422** diákok megszerették az olvasást, jó hangulat, jó hangulatú rendezvények, kellemes élmények, kellemes emlékek, jó beszélgetések, jó szórakozás

**423** komoly feladatok, feladat, feladatrálátás

**424** Aktív, aktivitás, bizalom, csoportszellem, segítőkész, egyetértés, elhivatottság, elkötelezettség, emberi, fantázia, fiatalos, flexibilitás, gyerekszeretet, gyors reagálás, hozzáértés, humánus, kreatív, kreativitás, lazaság, lendületesség, megbízhatóság, megértés, megbecsülik egymást, mindenki vállal munkát, nyitottság, optimizmus, országok közötti együttműködés, önzetlen segítségnyújtás, őszinteség, pozitív szemlélet, problémamegoldás, rugalmas, rugalmasság, segítőkészség, sokoldalúság, szabadság, szakértelem, szakmai tudás, szolidaritás, tenni akarás, tisztaság, tisztelet, vidámság, vidámság, akaratosak

**425** a táj egységének sajátosságait megőrizni, hagyományok ápolása, hagyomány, hagyományok, hagyományok megtartása, hagyományok őrzése, hagyományörzés, hagyományörzés, hagyományok ápolása, mások tisztelete, másság elfogadása, őrizze a népművészet eredetét, mások tisztelete, másság elfogadása, alapítványi bál, állandó képzések, civil beszámolók, civil kiadványok szerkesztése, civil szervezetekkel kapcsolatot tart, debreceni zenekarok bemutatása, emberek fejlesztése, érdekképviselet, érdekvédelmi funkció, értékek továbbadása, értékes programok, értékközvetítő, értékteremtés, falu életének szervezése, fiataloknak programszervezés, igényes időtöltés innovációs programok, ismerkedés, ismerkedés a többiekkel, művészeti, népművészet megismerése, szabadidő tartalmas eltöltése, szabadidős programok támogatása, Tanulók támogatása, tanuláshoz szükséges eszközök beszerzése

**426** biztonság, demokrácia, egyenlőség, izgalmas, jó a közösség, jó kezdeményezés, jó közösség, jó szervezés, jól működik, jutalom, kultúra, kulturális, kulturálisan érzékeny tagok, kultúráltság, nincsenek szabályok, fejlesztő munka, fejlődési lehetőség, feltételek bővítése, fiatalok összetartása, fiatalok segítése, kapcsolatok fenntartása, gyerekek szeretete, kellő gyakorlat, részvétel a programokon, segíteni lehetőségekhez mérten, serkenti a kulturális életet, vigyáznak az értékekre, településen tartja a fiatalokat, új dolgok kipróbálása, gyerekek érdekében figyelembevétele

**427** Biztonság, demokrácia, egyenlőség, izgalmas, Jó a közösség, jó kezdeményezés, jó közösség, jó szervezés, jól működik, jutalom, kultúra, kulturális, kulturálisan érzékeny tagok, kultúráltság, nincsenek szabályok, sokrétűség, sokszínű értékrend, konkrét célok, nonprofit jelleg, csoportmunka, vezetőképzés, csak tiszta forrásokból, sokrétűség, sokszínű értékrend, politikai függetlenség, csapatmunka

**428** Barátság, barátságok kötése, barátságosság, összetartozás, összefogás, összetartás, közös munka, közösség, közösségi szellem, közösség összetartó, egymás felé kötődés, egymásra figyelés, együttműködés, tagok együttműködése, jó csapat

**429** Befogadó, egymás megbecsülést, elfogadás, emberszeretet, különböző kultúrák közti híd-építés, multikultúra, multikulturális értékek elfogadása, tolerancia, mások tisztelete, másság elfogadása

**430** a táj egységének sajátosságait megőrizni, hagyományok ápolása, hagyományok megtartása, hagyományok őrzése, hagyományörzés, hagyományörzés, hagyományok ápolása, őrizze a népművészet eredetét

**431** fontos anyagi erőforrások, kezdeményező község, következetesség, ösztöndíj, ösztöndíj vidám hangulat

**432** Könnyedség, 5 éves működési tapasztalat, alapvető emberi értékek, bihari identitás, elhivatottság, hatékonyság kreativitás, kreativitás, kultúraszereket, munkakedv, nyitottság, odafigyelés, önzetlenség, összetartás, precizitás, rögtönzés, rugalmasság, rugalmas, rugalmasság, segítőkészség, szociális munka, sokoldalúság, szolidaritás, szakértelem, szakmaiság, személyes kapcsolatok, szeretet, szervezethez, szolidaritás, szubkulturális, tenni akarás, tudatosság, vidámság, jól tud kapcsolatot teremteni, kapcsolatok építésének képesség, kialakított kapcsolat a célcsoporttal, lelkiismeretesség

**433** a szervezet minta civil szervezet lett, anyagi támogatás, állandó fejlődési lehetőség, civil szervezetek összefogása, csapat kohézió, csapatmunka, demokrácia, egységes etikai kódex, elért célok fontosak, fiatalokkal való törődés, Gyerekek iránti elkötelezettség, gyermekvédelem, ifjúság sportra nevelése, ifjúságvédelem, ismeretterjesztés, ismeretterjesztő kapcsolattartás, kapcsolatok, multikulturalitás, megújulási képesség, mentális egészség, közös célok, közös célok, közös döntések, közös együttlét, közösség, Közösség építő, közösségépítés, közösségi erőtábor, közösségi tér teremtése, kultúra megbecsülése, Kulturális, jó hangulat, jó közösségi élet, jó légkör, hírnév, megfelelő szakmai háttér

**434** az olvasási struktúra fejlesztése, kölcsönös segítségnyújtás, kulturális érdekek népszerűsítése, logisztikai megoldások, az olvasási struktúra fejlesztése, kölcsönös segítségnyújtás,

kulturális érdekek népszerűsítése, önkéntes szülői támogatások, önkormányzattal közös munka, perifériára szorult gyermekek segítése, politikamentes munka, megfelelő szakmai háttér, országos elismertség önkéntes szülői támogatások, önkormányzattal közös munka, perifériára szorult gyermekek segítése, politikamentes munka, természetvédő, sok fiatalot mozgat meg

**435** logisztikai megoldások, magasabb színvonalú szórakozásra igény, a régi forma új tartalommal való megtöltése, bulik, fejlődjön a társadalom, meglévő aktivisták, mindenki tisztel mindenkit, Mozgósítás, ötletek, pályázati lehetőségek, sokszínű és rugalmas, szerves része a város életének

**436** korosztálytól független programok, könyv megszerettetése a fiatalokkal, más fiatalokkal való foglalkozás, önkéntes programok, rock társulat, problémák megoldása, problémamegoldás, programok szervezése, Tanítók jutalmazása, természetvédelem

**437** jó társaság, baráti társaság, barátság, barátság, együttműködés, együttműködés, együttműködési készség

**438** hagyományápoló, hagyományörzés, hagyományörző, hagyományok, programok, helyi helyzet megismerése

**439** Tolerancia, tolerancia, törődés

**440** előadó esték, falunap, falusi hagyományok megőrzése, fesztiválok, Fokk-hét programok, gyermeknap, hagyományörzés, játékos rendezvények, jótekonyság színház, kiállítások, koncertszervezés, Bálók , előadó esték, évi két napos kirándulás, falunap, falusi hagyományok megőrzése, fesztiválok, Fokkhét programok, gyermeke nap, hagyományörzés, játékos rendezvények, jótekonyság színház, jótekonysági bál, kiállítások, koncertszervezés, Közgáz hétvége, megalakulás ünneplése, népi hagyományok őrzése, népi hagyományok, népművészeti napok, alkohol mentesen szórakozni, családi mikulás, csapatmunka, De-ficit, demokrácia, diákpolgármester választás, együttsozoktak bulizni, etnozene és kortárs művészeti fesztivál, EU-s vetélkedő, EU-s vetélkedők, farsang, függetlenség, gyakornoki program, hetente találkozó, hétvégenkénti összejövetelek, hírlevél, ifjúsági csoportok mindig segítik, ifjúsági felmérés, ifjúsági találkozó, kapcsolatok, kézügyesség fejlesztése, kulturális rendezvények

**441** új tag meghallgatása, a tagok hagyományosan egyetemi hallgatók, elégtelen kommunikáció, közösségépítés, Minden szolgáltatás ingyenes, mindent megbeszélnek, mindig nyitott az újra, mindig újítanak, mindennek van felelőse, Önkéntes munka kizárólag, önkéntesen jönnek a gyerekek, önkéntesség elve, összehangoltság, összejárás, péntekenként megbeszélés, rendszeres közgyűlések, rendszeres főzés, szakmai kapcsolatok építése, szubjektív jelleg, tenni akarás, ugratás, zenei és képzőművészeti jelleg, megbeszélés hétvégén, megbeszélések,

évenkénti ülés, képviselő választás, felnőtt önkormányzat segítése, gyűlések, egyesületi ülések rendezése, értekezletek, kuratóriumi összejövetelek, táncház, társadalmi munka

**442** Állandó rendezvények, minden ünnepet megtartanak, minden ünnepet megünnepelnek, megemlékezések, programok szervezése, rendezvények, rendezvények tartása, rendezvények, összejövetelek, rendszeres program, rendszeres ülések, városi programok, visszatérő rendezvények, ünnepek megtartása, ünnepségek, sok rendezvény, programok

**443** Környezetvédelem, művészet, nincs szakmai féltékenység, nincsenek, nincsenek még ilyenek, óvodai játékkészlet bővítése, önképzőkör, pártatlanság, pólót csinálnak, precizitás, sátorozás, sport és tánc iránti szeretet, transition, tréning, új ötletek

**444** Bográcsolás, alapítványi bál, Bálók, jótékonyági bál, szüreti bál, sportrendezvények, sportrendezvények, baráti családi légkör, közös összejövetelek, közös táncok, közösségi élet szervezése, sok tánc, zene, táncpróbák szervezése

**445** legjobb 8-os tanulók díja, köszöntések, táncprodukció előadása, távozók búcsúztatása, új tagok beavatása, választások, születésnapok

**446** Akikre büszkék vagyunk díj, DEX tábor, ÖKEN, tavaszi családi sportnap, nőnap, férfi-nap, 24 órás vetélkedő

**447** közös táborok, táborok, táborozás, tűzgrás, bográcsolás, osztálykirándulások támogatása

**448** évente két rendezvény, elnökségi ülések, Közös döntések, emlékkupék, évváró koncert, fellépések szervezése, filmnapok, foglalkozás a szubkultúrával, formális találkozások, hagyományápolás, ifjúsági találkozó, ifjúsági találkozó évente, ifjúsági találkozó, ingyenes szolgáltatások, Koncertek, konferenciák, közösségi alkalmak, közös programok, közös programok, kulturális programok, minden hónapban van program, múzeumi estén programsorozat, nyári programok, oktatás, országos találkozó évente, programok, programok, programszervezés, rendezvények, utcai akciók, vándorserleg buli, város fiataljainak összefogása, vetélkedők, nemzetközi táborok

**449** Alapítványi bál, évváró bulik, farsang, farsangi bál, karácsonyi bál, karácsonyi vacsora, közös bulik, életmód tábor, Erdélyi jutalomtábor, kerékpártúrák, kirándulások, kirándulások, közös főzés, Közös főzések, közös megmozdulások, közös nyaralás, közös nyaralások, nyári tábor, tábor, táborozás, táborszervezés

**450** Előadás, évi közgyűlés, Közös döntések, új tag meghallgatása, a tagok hagyományosan egyetemi hallgatók, elégtelen kommunikáció, közösségépítés, Minden szolgáltatás



ingyenes, mindent megbeszélnek, mindig nyitott az újra, mindig újítanak, mindennek van felelőse, Önkéntes munka kizárólag, önkéntesen jönnek a gyerekek, önkéntesség elve, összehangoltság, összejárás, péntekenként megbeszélés, rendszeres közgyűlések, rendszeres főzés, szakmai kapcsolatok építése, szubjektív jelleg, tenni akarás, ugratás, zenei és képzőművészeti jelleg

**451** Ásatás, barátság, barátság, elégtelen kommunikáció, fiatalok iránti tolerancia, főzés, Gyermek önkéntesen látogatják, hangvágó programok használatának elsajátítása, hanyagág, jó kapcsolat a hasonló szervezetekkel, jó légkör, késés, kommunikációs alapok elsajátítása, lehetőség kutatása, nincsenek formális szokások, találkozók, tapasztalatszerzés, telefonos kapcsolat, tematikus találkozás

**452** adventi ünnepség, a karácsonyi vacsora, Arany napok, Szent Iván éji programok, Advent, hagyományos ünnepek, jeles ünnepek megtartása, szervezeti évforduló, szociális nap ünnepelése, ünnepek közös ünneplése, városi napi rendezvények, téltemető

**453** hétfő esti találkozás, hétfő esti találkozások, Liget takarítás, márciusi ifjak emlékkupa, rádió működtetése, Tiszatúra

**454** Alapítványi bál, évzáró bulik, farsang, farsangi bál, karácsonyi bál, karácsonyi vacsora, közös bulik

**455** Milyen értékeket tart helyesnek és rossznak a szervezet?

Mivel alapvetően mi egy szakmai szervezet vagyunk ezért a szakmaiság de nem elhanyagolható a közösségi szellem, érték illetve a kapcsolattartás a hallató közösséggel.

**456** Milyen értékeket ápol az Alapítvány ?

Szeretnénk, ha erősödne a közösségi érzés a településünkön, a tudat, hogy itt élünk, ide tartozunk, és ha már itt vagyunk aktivitással, segítséssel jobbra tehetjük a fiatalok, gyerekek helyzetét, ezáltal hosszútávon pedig a miénket, felnőttekét is. A gyerekeknek is jó ha megtanulják, hogy a jól elvégzett munkájukért jutalom jár - hátha ez jobban fogja őket motiválni a kitartó tanulásra, a megkapaszkodásra.

**457** Milyen értékszemplélet dominál a szervezetben ?

Kezünk lehetősége értékelődött le talán a leginkább az elmúlt időszakban. Olcsó gépi áru mellett döntenek az emberek, ezt a szemléletmódot próbáljuk munkánkkal átformálni, fiatal tagságunkban visszafordítani a természetes kerékvágásba. Fontos, hogy megbecsüljük és szeressük a saját kezükkel készített tárgyakat, hogy feltudják ismerni saját kultúránk népi mestersegeit, anyagait, kézműves technikáit ezzel is erősítve a közösséghez való tartozás tudatát. Az alkotókedv fejlesztése és az egyéni útkeresés a népi hagyományok gyakorlásában szintén fontos érték a tagság számára.



**458** Milyen értékek mentén működik a szervezet?

Hogy a fiatalok sajátítsák el a magyar kultúrát, ismeretterjesztő jelleggel működünk. Összeszedi a fiatalokat, egy csapattá formálja. Az a cél, hogy közösségbe legyenek, nevelői szándékkal, hogy ne a tv előtt üljenek mindig, vagy a kocsiban, hanem ismerjék és szeressék meg a magyar kultúrát, legyenek levegőn.

**459** Értékek: közösség formálás, a közösség erősítése, programok szervezése

**460** Milyen értékek mentén működik a szervezet?

Barátságok elősegítése a legfontosabb, a szocializálódás, a segítőkészség kialakítása, közös élmények szerzése. Ennyi, amit fel tudunk vállalni.

**461** Milyen értékeket tart helyesnek és rossznak a szervezet?

Milyen értékeket? A szervezeten belül rossznak nem tartjuk azt, ami annak előbbre jutását segíti elő. Az egyesület értéke az, hogy egy kis közösséget képviselnek benne az emberek, akik egy gondolkodás, cél alapján csoportosulnak ebben a formában, hogy egy kicsit szebbé tegyék a kultúrát, művészetet

**462** Milyen értékeket tartatok fontosnak a szervezetben ?

A hangsúly a közösségi élményen és életen van, ezt nyíltan valljuk és akár a mottónk is lehetne: közösségben élni, összetartozni, ahol a fiatalok élvezhetik a szabadságukat, bemutathatják kreativitásukat. A logónk is a Mix Ifjúsági Közösségi Szintér erre az összetartozásra utal. Én is sokat tanultam más szakemberektől közösség-fejlesztés terén, és meg is tapasztaltam, az a jó ha mindig a gyerekek mondják meg, akkor-, épp- hogyan szeretnének valamit. Az történik amit ők akarnak, így aztán szívesen is jönnek ide. Ehhez kellett egy szemléletváltás is: ráérezni, megérteni hogy egyáltalán milyen a 14 éven felüli fiatalok igénye, elvárása, hogyan gondolkodnak, és meg kellett barátkozni a gondolattal, hogy a felnőtteknek a háttérben kell maradni.

**463** Milyen értékek jellemzik a szervezetet?

A fiatalok segítése, és persze a kultúra terjesztése, illetve őrzése.

**464** Milyen értékekkel működik a szervezet?

A szervezet értéknek tekint minden olyan dolgot, ami a régmúlt kultúrából ránk maradt.

Mit tekint a szervezet értéknek?

A szabadidő hasznos és kellemes eltöltése, azért, hogy megtartsák a fiatalokat a faluban.

**465** A szervezetnek vannak olyan értékei, amiket helyesnek tart?

Hát tele vagyunk ilyen értékekkel, azt kell, hogy mondjam. Abszolút helyesnek tartom a kulturális tevékenységet, szerintem ez egy érték, akkor a fiatal tehetségeknek a felkarolását. Krea-

tívak vagyunk, de hát mondjuk ez annyira nem érték. Abszolút pozitív általában a hozzáállásunk a dolgokhoz, és tényleg megpróbáljuk közvetíteni az ifjúság számára azokat a kulturális értékeket, amelyeket esetleg más csatornákon nem kaphatnak meg.

**466** A szervezetben miket tekintenek értékeknek?

Hál' Istennek azért tudtunk együtt maradni, mert nagyon egyforma, hasonló a véleményünk a dolgokról. Akár politikáról, akár emberekről, akár az emberekhez való viszony szempontjából egyformán gondolkodunk. Nem szeretjük ezt a felhígult, a média által közvetített sztárvilágot. Mi teljesen más régiókban találjuk meg a szépséget, mert ebben maximálisan együtt van a társaság. Zenében is inkább az igényesebb zenék, irodalom, a szépirodalom mélykútjában mindenki benne van. A színdarabokat pedig, talán az az egyetlen, ahol olyan szempontot veszünk figyelembe, hogy ahol mi játszunk, ott mit szeret a közönség. Tehát ez az egyetlen dolog, ahol kompromisszumot kötünk, hogy ne drámát vigyünk a Cserehátra, mert tudjuk, hogy azt nem fogják érteni.

**467** Milyen értékek mentén működik a szervezet?

Fontosnak tartjuk a hagyományok ápolását, és ezek megismertetését a fiatalokkal. Valamint fontos, hogy kellemes kikapcsolódást nyújtsunk számukra, illetve hogy a kapcsolatteremtésre lehetőséget adjunk nekik.

**468** Milyen értékei szokásai vannak a szervezetnek?

Minden ünnepélyből kivesszük a részünket. Tudod, most mindegy, hogy húsvét vagy karácsony. Plusz két kiemelkedő rendezvényünk május 1 és augusztus 20, nálunk az ilyen falurendezvény. És ami csak a fiataloknak szól kifejezetten a gyereknap és egynapos, farsang és a mikulás házhoz megy program.

**469** Az Önök szervezetében mit tekintenek értéknek?

Az alapszabályban rögzített célok, s azok megvalósítása jelenti a legfőbb értéket a közösség és a szűkebb környezet számára. Környezetvédelem : sajnos nagyon sok szemléletváltás kellene, s tudatosítani szüleinkkel is , hogy mekkora természeti kincs pl : Holt\_Szamos van amit szükséges megóvni. Tudatosítani velük, hogy az elégetett szemét mekkora veszélyt jelent földünk számára és még nagyon sok olyan dolgot, amit ők még nem tanultak meg. További érték még mindaz a kulturális, gasztronómiai hagyomány, amit nekünk kell átvenni . ápolni szüleinktől, s átadni majd az utódainknak.

**470** Milyen értéket képviselnek és szeretnék átadni akár a fiataloknak, akár a támogatóiknak?

Én azt hiszem, hogy az abszolút összefogást, összetartást hirdetjük mert mindenki " egymásért van"- én így tudnám jellemezni a működésünket. Ha az alsós diákok nem is, de a felsősök már érzik, hogy jó egy ilyen közösségben benne lenni, látják hogyan működik az Alapítvány és megmarad bennük, hogy segítettek nekik. Ez elindíthatja azt a fajta gondolkodást is: ha én

is segíték, akkor majd engem is támogatnak, ha én jól tanulok, példamutató a közösségi szellemem, akkor ezt nekem meghálálják illetve jutalmazza valamilyen úton-módon.

**471** Milyen értékeket tart fontosnak a szervezet? Azaz mit tekintenek a szervezetben jónak vagy rossznak?

Azt jónak tartjuk, hogy olyan embereket sikerült összefogni, akik az életben soha nem beszéltek volna egymással, illetve, hogy össze tudunk fogni negyven fiattal.

Rossz, pedig az lenne, ha valaki link lenne, ha ellógná a feladatait, de ilyen nincsen.

**472** Milyen értékeket képvisel a klub?

Amit fontosnak tartunk, az a barátságosság és segítőkészség.

**473** A szervezet és a te értékeid megegyeznek?

Igen. Mindenki tudja, hogy az AIESEC-nek milyen értékei vannak: a másság elfogadása, itt nemcsak konkrétan a mostani szóhasználatban lévő jelentésre kell gondolni, a homoszexuálisokra, hanem mindennemű másra: kultúra, vallás és a többi. Onnantól kezdve, hogy a másság elfogadása addig, hogy nyitottság, megértés és a többi. Én azt mondom, hogy ha nem is 100%-ig egyeznek meg, de nagyon-nagyon szorosan. Igazából olyan tevékenységeink vannak: nemzetközi programokon keresztül, különböző helyi programokon keresztül, hogy akinek nem nagyon egyezne meg az értékítélete, az nagyjából ki is szóródna.

**474** És vannak olyan „értékek”, amiket rossznak tart a szervezet?

Tekintve, hogy érték alatt én olyan definíciót hallottam és emlékszem rá, hogy olyan dolog, amit közösen megállapodva jónak gondol valaki. Olyan, hogy rossz érték eleve nem lehet. Viszont én még nem nagyon találkoztam olyannal, amire ez a kérdés utalhat. Nem üldözünk senkit. Tehát nincs olyan dolog, ami igazából nálunk nagy hátrányt jelenthetne.

**475** Milyen értékeket tart a szervezet helyesnek, jónak és melyeket rossznak?

Nekünk a nyitottság nagyon fontos, gondolkodásban, zeneileg, rengeteg fajta műsorunk van. Nem kell mindenben részt venni, viszont kiutálni nem lehet. Fontos, hogy befogadó és nyitott legyél. Sokan vagyunk, vannak fogyatékosok, többdiplomások, szakmunkás végzettségűek, munkanélküliek, van, aki 17 éves, és van, aki majdnem 60.

**476** A szervezetben mit tekintenek értéknek? /Jónak, rossznak/

Mindenféleképpen a humánus hozzáállást, az emberekkel való foglalkozásban az empátiát. Az szerintem egy alapvető dolog, ezt húznám alá. Illetve a humánus magatartást, értem ez alatt az emberekkel való foglalkozást. Ez a kettő amit, így kiemelnék.

**477** Milyen értékek mentén működik a szervezet?

Szociális beállítottság, szolidaritás, és a diákok segítése, közösségi tér kialakítása.

478 És vannak olyan idézőjeles, általános, tehát nem az egyesületre jellemző értékek, amikre a szervezet azt mondja, hogy rosszak vagy helytelenek?

Hát ez a józanész alapján döntődik el, tehát amit szerintem mi ketten is rossznak gondolunk. Most ezt én nem tudom konkrétan megfogalmazni. De természetesen nem tartjuk jónak az erőszakot. A negatív értékekkel nem tud az egyesület azonosulni.

479 Milyen értékeket tart helyesnek és rossznak a szervezet?

Általában az hogy a közös szakmai programokat próbáljuk a színvonal fölé emelni. Nagyon fontos az, hogy politológus legnagyobb erénye a pártatlanság.

480 Melyek azok az értékek amelyeket a tevékenységük által hirdetnek?

Mi hagyományosan azt hirdetjük, hogy próbáljunk meg a gyerekeinknek minél többet segíteni, akár anyagilag, akár erkölcsileg is – mivel az anyagi dolgok sajnos végesek, meg a tagság összekovácsolódását tartjuk fontosnak és próbáljuk is azt megtartani.

481 Mit tekintenek értéknek az adott szervezetben?

Az, aki a szervezetért ill. a helyi közösségért áldozatkész, odaadó. Aktívan részt vállal bármiben, azok mind a szervezet számára, mind a közösség számára fontos személyiségek. Akik inaktívak, azokat a szervezet és a közösség kiközösíti.

482 Érték a falu életének színesebbé tétele, programok szervezése, a fiatalok megtartása a faluban.

483 Milyen értékek és szokások jellemzik a szervezetet? Mit tekintenek jó és rossz értéknek?

A fiatalok önkéntesek legyenek, kreatívak, ötlet dúsak és azok amik főlvállaltak azt viszont már muszáj megcsinálni. Tehát nincs olyan hogy kötelező valamit elvállalni, de ha valamit elvállaltál, akkor azt teljesítsd maradéktalanul. Tehát ez az elvárás minden tag iránt. Önállóan vállalják fel a munkát, de azt meg is kell csinálni. Tehát nincs az, hogy kit érdekel.

484 Az egyesületnek milyen értéket, tradíciót, szokásait vannak?

Mindenképpen az első az amatőr művészeti mozgalom fejlesztése volt és életben tartása. Itt gondolok egészen a néptáncról elkezdve az ilyen flórklór zenén keresztül egészen a rockzenéig, a rockzene népszerűsítéséig. Ugyanis itt az egyesület keretein belül rock zenekarok is elég kemény szinten működtek. Tehát például ez is egy hivatása volt magának a művészeteknek és ezen belül a zenének, a táncnak, az élő zenének, ami a legfontosabb, az élő zenének a népszerűsítése, illetve a különböző amatőr művészeti tevékenységek - és itt most beleérttem a képzőművészeti ágakat is - terjesztése. Az emberek felé történő propagálása, hogy jöjjenek be, ne féljenek bejönni a műv házba, ne féljenek eljönni a művelődési központba. Magyarul megbarátkoztatni az embereket egy kicsit közelebb hozni a kulturális részével, illetve a szabadidős részével is, ugyanis rengeteg szabadidős programunk van: grundfoci bajnokság, strandfoci

bajnokság, röplabdagálák, röplabdakupák. Vannak hagyományos rendezvényeink is, mint például az ifjúsági találkozók, melyet minden évben megrendezünk és ez már nem csak helyi szinten működik, hanem most már kistérségi ifjúsági találkozóként.

**485** Milyen értékeket tart helyesnek illetve rossznak a szervezet?

Általában, mivel a célunk is az, hogy a könyvtári munka és a kultúra fejlesztését segítsük ezért főleg a pozitív társadalmi értékeket tartjuk helyesnek és ezt próbáljuk a rendezvényeinkkel, akcióinkkal segíteni, hogy ezek erősödjenek a fiatalabb korosztályban, az idősebb korosztályban pedig erősíteni ezt!

**486** Mit tekint értéknek az Ön szervezete?

A hagyományörzés, valamint a közösségi tér kialakítása. A fiatalok számára szeretnénk hasznos időtöltést biztosítani, szeretnénk, ha a kultúrát ápolnák, valamint a közösségfejlesztés.

**487** Az egyesületben mit tartotok értéknek? Mit tartotok jónak, rossznak? Alapvetően demokratikus működést, azt hogy nincs felülről egy igazándiból rákényszerített irányítás, hanem általában a többség elgondolásait követjük.

**488** Az egyesületet milyen értékek, szokások, hagyományok jellemzik?

Hát nyilván van egy szervezeti kultúra, ami befolyásolja az egyesület életét, illetve emiatt a szervezeti kultúra miatt kapcsolódnak szerintem a tagok is többségében. Hát milyen értékek, most nyilvánvalóan most itt mondhatnék mindenféle izé demokratikusság, izé bla-bla-bla.

**489** Milyen értékek jellemzik a szervezetet?

Rosznak talán azt, hogy pár évvel ezelőtt még ennyire nem éreztük, hogy a politika ilyen nagy hatással és befolyással lenne a civil szervezetekre, mint most. Ez talán kicsit meg is öli a civiliséget. Ami még nehéz, de egyben meg is erősít, az, hogy nagyon nehezen fogadtak el bennünket, nehezen fogadják el a civil szervezeteket, tehát ezt a fajta kontrolt, mind az önkormányzat, mind az intézmények, ezt a fajta társadalmi szerveződést nehezen fogadták el az emberek. De most már bizonyítottunk az évek alatt, számítanak a munkánkra, keresnek bennünket, ez egy nagyon-nagyon jó dolog, elég nehezen jutottunk el idáig. A másik dolog, amit még nem igazán tartok jónak, hogy a non-profit szervezetek stabilitása, fennmaradása nem biztosított, tehát mindig egyfajta előremenekülés van, bizonytalan a létünk, mindig pályázatfüggő, keressük a forrásokat, nem mindig arra pályázunk, amire mi szeretnénk, amire szükség lenne, hanem amit kiír a pályáztató, ez is egy nagy gond, és nem kapunk sehol sem kedvezményt azért, mert egy non-profit szervezet vagyunk. És mivel a politika kicsit rátenyelt a dologra, így már nincs meg az a szabadon szárnyalás, tehát amit mi kitaláltunk, amit mi megcsináltunk, amit eltervezünk, arra tudunk pályázni vagy szeretnénk elindítani dolgokat. Eddig nagyon jó volt, azt a fajta függetlenséget semmi nem pótolja, ami a civil szervezeteknek ugye megadatott, de a cél érdekében ez a közösség erősen együtt van, ez egy szuper dolog. És

az, hogy csomó olyan dolgot tehetünk a településért, ami nem önkormányzati feladat, ami neki nem kötelező vagy nem teljesíthető feladat, például, hogy nem tud pályázni. Vagy az iskolán kívüli programok is a civil szervezet nevéhez fűződnek, vagy sok új dolgot tudunk adni a településnek, az itt élő embereknek, amit esetleg az intézmény nem tud megadni.

#### 490 Milyen értékek jellemzik a szervezetet?

Azokat az értékeket tartjuk helyesnek, már a mi szervezetünket nézve, konkrétan a kezdetektől fogva deklaráltuk azt, hogy pártoktól és egyéb szervezetektől függetlenül végezzük a tevékenységünket, tehát igazából a politikát nem engedjük be. Ez egy szentély számunkra, egy kulturális missziót teljesítünk, igyekszünk ebből – még ha most már nem is nagyon lehet – nem csak a nagy, de a kis politikát is kiszorítani, ez mindenképpen egy olyan érték, ami a szellemi tőkét és a kulturális tőkét tartja a legfontosabbnak. Érték még mindenképpen az, hogy olyan rendezvényeket szervezünk első sorban, amikre másoknak is jut lehetőség, amik hiánypótlóak, tehát abból fakadóan, amilyen az infrastruktúránk, amilyenek a lehetőségeink, amilyen a tagságunk, amilyen a szimpatizáns körünk, igyekszünk olyan rendezvényeket és programokat szervezni, amiket mások nem tudnának egyébként. Ilyen például az itt látható fotókiállítás vagy olyan, hogy nekünk van mozink és másik kisebb településeknek általában nincs vagy olyan, hogy mi itt szervezünk rajzfilmeket iskolás gyerekeknek, akik jönnek csoportosan. Ezeket feltétlenül értéknek és megmentendő dolognak tartjuk. Amit pedig helytelennek vagy nem értékesnek tartok, olyan rendezvényeket nem szoktunk igazából szeretni, amik „tömeg” rendezvények, például diszkók és amik nem kifejezetten a magas kultúrát képviselik. Nem azt mondom, hogy nem adnánk helyet soha ilyennek, meg volt is már ilyen, de nem referáljuk ezeket.

#### 491 Mely értékekre fektetnek hangsúlyt a szervezetben ?

Sajátos megközelítést alkalmazunk, olyan módszerre építjük a tevékenységünket ami nem iskolai, olyan elérési módszert gyakorlunk ami megérinti a gyerekeket és amivel el tudjuk érni azt, hogy önként, semmiféle kényszer nélkül jöjjenek és nem muszájból, hogy ide tanulni kell jönni vagy valamilyen más foglalkozásra. Vannak ugyan kötött foglalkozások, de azt is olyan sajátos technikával működtetjük, hogy a fiatalok „dalolva” jöjjenek a klubba. Ezeket a módszereket próbáljuk egymásnak átadni, és az elvet, hogy itt nincs zárt ajtó, bárki bármikor bejöhethet, korhatárt sem húzunk és minden szolgáltatásunk ingyenes. Nyári szünetben is nyitva tartunk, bármikor jöhetnek a fiatalok. Klubon kívül is folytatunk oktatást, amikor is a különböző szakterületről való kollégák- akik nem feltétlenül tagjai a szervezetnek- bérmentve iskolákba, óvodába mennek és a felmérésektől kezdve a fejlesztésig szintén mindent elvégeznek. Itt mindenki mindenre figyel, igazi csapatmunka folyik a szervezetben, és a gyerekeket, fiatalokat is arra tanítjuk, hogy odafigyeljenek dolgokra, egymásra, mindenre ami a mindennapi élet tartozéka, és ami megkönnyítheti a boldogulásukat.

#### 492 Milyen értékek jellemzik a szervezetet?

Hát a közösség, az újító ötletek, aztán az is érték, hogy rendelkezünk megfelelő szellemi és anyagi erőforrásokkal, ezek jellemzik.

**493** Milyen értékeket tart a szervezet helyesnek, jónak és melyeket rossznak?

Értékünk az, hogy közösen tervezünk és hajtunk végre. Elítéljük viszont, ha valaki a mások rovására előtérbe helyezi a saját, személyes érdekeit.

**494** Egészen pontosan mik ezek a célok és értékek?

Úgy látom, hogy az ifjúság – és itt nem csak a tagokra gondolok – alapvetően hiányolja azokat az olyan értékeket, mint emberség, tisztesség. Célunk, hogy minden egyes rendezvényünkön az alapvető emberi értékek megőrzésének fontosságát hangsúlyozzuk. Például drogprevenciós rendezvényeinken is inkább a drogfogyasztás okaira akartunk rávilágítani, mint elmondani hogy miért rossz drogozni.

**495** Milyen értékeket tart fontosnak az egyesület?

Nagyon nagy fokú toleranciát, a másik elfogadását ez az alapfeltétel.

**496** Itt ti tagok mit tartotok a mai világban értéknek, illetve jelen esetben téged kérdezlek meg erről?

Na, most én elsősorban a magam nevében tudok nyilatkozni, de úgy gondolom, hogy ismerem annyira a tagságunkat, hogy általában hasonlóan nyilatkoznának ők is véleményem szerint. Nyilván, ha egy embert veszünk akkor a megbízhatóságát, szava tartását, szavahihetőségét aztán a tenni akarását, a közösségben való munkaképességét, a többiek elfogadását, tolerálását. Tehát ezeket az általános dolgokat tartjuk mi is fontosnak.

**497** Milyen értékei, hagyományai, tradíciói vannak a szervezeteknek?

Nem nagyon szoktunk hagyományokra és tradíciókra építeni. Mindig inkább az aktuális problémákra próbálunk meg mindig aktuális feladatokkal, aktuális programokkal válaszolni. Inkább a kreativitásban hiszünk, mint sem a hagyományokban.

**498** A szervezetben mit tekintenek értéknek? Milyen értékeket tartanak helyesnek és rossznak?

Hát nyilvánvalóan az a jó, ami a szervezet számára valamiféle pluszt, értéket, valamiféle szervezetbeni fejlődést hoz, és minden ezzel ellentétes dolog az pedig negatív.

**499** Már beszéltél az Egyesület értékeiről, hogy mitől működtek jól. Mik azok és miben változtatnál, alakítanál ezeken, vagy újítanál?

Egyik nagy erősségének tartom a szervezetnek az innovációt. Az, hogy a tagságnak jelentős része cserélődik, van vérfrissítés, jönnek be új ötletek, új szemléletek. Azért ez nem hagyja, hogy a szervezet megrekedjen egy adott szinten és, hogy beleszürküljön a mindennapokba, mert nem mindig jön új dolog. Szerencsére a 10 év referenciája, olyan hogy elég jól szerepelünk a pályázatokon is, jó a kapcsolat a támogatókkal, ezért össze tudjuk tenni a forrásokat ezeknek a hasznosítására. Ez az egyik legfontosabb. Előnyünk, erősségünk a gyors reagálás. Tehát nem annyira hierarchikus a szervezet, hogy egyik döntésnek



több fordulót meg kelljen járnia, általában van annyi személyi szabadsága mindenkinek, hogy tudjon meghozni döntéseket. Nem volt még olyan, hogy valaki hibázott volna, hogy kompetenciáján túlmutató döntést hozott volna meg. Ez viszonylag jól működik és emiatt, illetve az óriási tapasztalat, a 10 év munka. Gyakorlatilag bármilyen felmerülő problémát gyorsan tudunk orvosolni, ha arról van szó, ha arról van szó, pár óra alatt megszervezünk egy rendezvényt. Jó az infrastrukturális ellátottságunk, az egyesület kiegészül a Kht. tevékenységével. Gyakorlatilag ma már nagyon kevés olyan dolog van, amihez külső alvállalkozót kell igénybe vennünk, tehát nincs az a rizikó sem, hogy emiatt ne sikerüljön valami, mert alvállalkozó, társvállalkozó, vagy partner hibájából ez nem valósulhat meg. A főprofilhoz tartozó dolgok közül nyomdánk nincsen, nem is akarunk. Azt gondolom nagyon sok kiadványunk van, az Egyetemi Élet, nagyon sok plakát, kiadványok, könyvek, kutatások, tanulmányok készülnek. Régóta, hosszú ideje jó kapcsolatban vagyunk a nyomdával, ismerjük, hogy mik a lehetőségeik nem várunk tőlük többet, mint amit tudnak. Pont ezért kedvezményt adnak nekünk. Ilyen az a cég, aki az ajándéktárgyakat adja. Az ajándéktárgyak alapanyagait tudjuk beszerezni olcsóbban. Nagy tételben vásárolni, akkor gyakorlatilag, az étkeztetésben nem kell partner, nemcsak az egyetemi menza, hanem Böszörményben, az iskolák menzája is a Kht-hoz tartozik. Sikerült megteremtünk azt a háttérrel. A Kht-nek 110 alkalmazottja van, tehát humánerőforrásban is eszközöket, ez az anyageszközökről is szól. Tevékenységének a rendezvényszervezésről is szól. Az biztos, hogy tud biztosítani egy likviditást is. Nem szokott olyan lenni, hogy állunk egy fillér nélkül és nem tudjuk, hogy mit csináljunk. Erre egyébként az első pillanattól törekedtünk, hogy megfelelő likviditást a szervezetnek és hogy, ezért tevékenységeket is, hogy ne külső vállalkozót hozzunk be a vendéglátásba. Ez az aminek a nyeresége biztosítani tudja, hogy olyan programok, amik nem nyereségesek, sőt több esetben több pénzt igényelnek. További más adatbázis létre hozása az, telefonos postaköltség az mind 150 ezer forintot hoz ki és ez mindenével bevételt, nem hoz ki, úgyhogy ezeknek a tevékenységeknek a finanszírozása és azoknak a programoknak, amik előző évben nem hoztak annyit. Lehet bepótolni a hirdetésekből, támogatásokból.

### 500 A szervezetben mit tekintenek értéknek?

Értéknek tekintjük a programjainkat, szolgáltatásainkat, amiket csinálunk, és ezeknek az eredményeit, valamint azt a mintát is értéknek tekintjük, amit a kortárssegítő fiatalok elsajátítanak, így a program végzés során. Illetve érték még az a kapcsolati tőke, amit itt a fiatalok szereznek, tehát hogy több szervezettel is kapcsolatban állunk, és akkor megismerik őket, és később ez a munkavállalásnál előnyt jelenthet. Negatívum lehet az, hogy időnként elveszünk a sok munkában. Negatívum például az adminisztrációnak megvalósítása, mert olyan sokat kell adminisztrálni, hogy szinte már papírgyártás. Mindent le kell papírozni, mindent le kell fedni, mert hogy ez feltételezi a demokratikus működést, közgyűlések, jegyzőkönyvek. Hátrány még, az hogy én vagyok egyedül főállású, tehát nincs aki segítene például a pályázat megírásában, tervezésben.



**501** Milyen dolgokat tekint a szervezet értéknek?

Értéknek tekintjük a szabadidő minél hasznosabb és tartalmasabb eltöltését közösen a falubeli fiatalokkal.

**502** Milyen értékek mentén működik a szervezet?

Mindenképpen keresztény értékrend alapján. Ökomenikus elkötelezettség alapján. Nem egyházi a szervezet, de keresztény elvek mentén dolgozunk.

**503** Milyen értékek mentén működik a szervezet? Milyen hagyományok jellemzik az egyesületet?

Az Etikai Kódex a szakmai érték.

A közösségi értékek fontosak és értékadóak a kultúra szempontjából, tehát fontosak a közös programok, és az együtt eltöltött idő.

**504** Vannak-e szokásaik, tradícióik?

Nincsenek különösebben.

**505** Tudnál ilyen szokásokat mondani?

Vannak közös játékaink, ezek nyilván fiatalságunknak köszönhetően komolytalan, de azért nagyon jó játékok. Attól kezdve, hogy különböző énekeket kell énekelni megfelelő szituációban, onnantól kezdve, hogy sokféle játékunk van. Vannak közös táncaink, amiket nagyon-nagyon szoktunk élvezni. Vannak közös énekeink. Magyarországon minden helyi bizottságnak egy indulója, nyilván minden helyi bizottság egy-egy versszakot kap ebből az indulóból, és ennek persze megvan a tradicionális sorrendje is, hogy melyik helyi bizottság hogy énekl. Olyan picit dolgok lehetnek szokások, hogy például nemzetközi találkozókra egy régi egyezményes ülésrend alapján ülnek be. Vagy az öltözetük mindig jelzi, hogy ők debreceniek.

**506** Milyen szokások, hagyományok jellemzik a szervezetet?

Nincsenek igazán szokások, hagyományok, még csak 5 éve működik a szervezet. Inkább újszerűek vannak, pl.: fesztivál szervezése, valamint az állandó kiállítások szervezése.

**507** Milyen hagyományok és szokások jellemzik a szervezetet?

Még csak tavaly novemberében alakultunk, így nincsenek igazán kialakult szokások, hagyományok. De előző évben már mikuláskor csomagokat osztogattunk a gyerekeknek, és most gyermeknapra is tervezünk programokat.

**508** Milyen értékei szokásai vannak a szervezetnek?

Minden ünnepélyből kivesszük a részünket. Tudod, most mindegy, hogy húsvét vagy karácsony. Plusz két kiemelkedő rendezvényünk május 1 és augusztus 20, nálunk az ilyen falu-rendezvény. És ami csak a fiataloknak szól kifejezetten a gyereknapi és egy napos, farsang és a mikulás házhoz megy program.

**509** Vannak hagyományörző rendezvényeink meg hagyományosan megrendezett rendezvényeink. Hagyományos rendezvény a március tizennegyedikéi fáklyás felvonulás és az augusztusi kistérségi ifjúsági találkozó. Ezenkívül vannak táborozások ez pályázattól függ. Ha nem akkor csak strandolások. A közösségeket folyamatosan segítjük, mert amelyik elakad azt próbáljuk átsegíteni a nehézségeken. A kistérségekkel elindult a kapcsolat és ebben próbáljuk a fiatalokat továbbvinni, hogy kilépjünk a magunk településéről, közösségéből és szélesítsük látókörünket ezáltal.

**510** Mik a szervezetre jellemző szokások, tradíciók?

A szokások, azok az évekkel úgy rakódtak ránk, mi teremtettünk magunknak Ilyen kis ünnepeket, kis hagyományokat. Mi itt minden évben farsangkor gyújtunk egy nagy tüzet ezen az udvaron, és ordítunk, és üzzük a telet. Ugyanígy locsolnak meg minket a fiúk minden Húsvétkor, tüzet ugrunk Szent-Iván éjszakáján, nagyon sok. És minden évben valamivel bővül. Együtt Karácsonyozunk, van egy úgy nevezett Kuckós Karácsony 23-án, amikor mindenki itt van, és van fa, és szép versek, műsorok, és szeretet lengi be a házat. Sok ilyen van.

**511** Milyen szokások és hagyományok jellemzik?

Téli és nyári kirándulásokat tartunk 15-20 fő között, valamint ünnepeket rendezünk pl.: gyermeknapot tartunk, mikulásnap ünnepséget stb.

**512** Vannak e szokásaitok, hagyományaitok?

Szilveszter, a rádió születésnapja. Minden évben van Szóla Rádió napok, ez októberben van, két napos. Minden félében van Andersen fesztivál, áprilisban és októberben, most volt a hatodik.

**513** Vannak-e szokások, tradíciók, hagyományok az egyesületben?

Év elején vagy év végén egy gyűléssel egybekötött szó szerinti buli van,

**514** Vannak szokásaik, hagyományaik, tradícióik?

Minden évben van születésnap vacsoránk, van tanévzáró vacsoránk is, amikor a patronáló Tanárokkal a tagjainkkal és azokkal akik korábban tagja voltak a szervezetnek majd lediplo máztak, velük együtt illetve a jelenlegi tagsággal együtt egy vacsorán jókat beszélgetünk és beszámolunk az élményeinkről, van minden évben mint említettem egy táborunk, gyakorlatilag tradíció maga az is, hogy felvételi alapján történik a tagság kiválasztása. És a többi diákszervezettekkel szoktunk ilyen közösségi programokat szervezni mint például AESZ-DEX focicsata!

**515** Szervezetek illetve tagjaik között kialakult valamilyen hagyomány, tradíció?

Inkább szervezetek között. Tavaly Tiszacsegén tartottunk konferenciát, a Szomszédoló Civil Páholy keretében. Ennek az a lényege, hogy minden évben más szervezet ad otthont a rendez-

vénynek, mely segít megismerni egymást. A hivatalos megbeszélést minden esetben egy nagy közös főzés zárta le. Itt helyben a tagok közt nem jellemző, hogy közös programot csinálnának, hisz egész héten együtt vagyunk ez talán pont jó is így. Baráti kapcsolatban vagyunk természetesen.

#### 516 Vannak-e szokásai, hagyományai a szervezetnek?

Természetesen. Azt hiszem, hogy onnantól kezdve, hogy fiatalok vagyunk, és együtt dolgozunk csapatban, bármikor lehet, kipattanhat egy-egy olyan hagyomány vagy hagyománynak induló dolog, ami hamar szokássá válhat. Onnantól kezdve, hogy egy elég lökött társaság vagyunk, tehát azért tényleg fiatalok és jól szórakozunk. Amellett persze, hogy szakmai céljaink vannak, és komoly elvárásaink vannak az élettől és magunktól. Természetesen modern. A szervezet úgy épül fel, hogy van helyi szint, van országos szint és van nemzetközi szint. Minden szintnek vannak találkozói, minden szint találkozóin megvan, hogy ki vehet részt és hogyan. És természetes onnantól kezdve, hogy egy nemzeti találkozón minden bizottságnak prezentálnia kell valami kis furi dolgot, ami egy fél perc és öt perc közötti valami: akár tánc, akár bármi lehet. Ezeken a szokásokon keresztül, valamint az, hogy minden helyi bizottság igyekszik megőrizni saját identitását – a kabalákon és a többin keresztül – vannak szokásaink. Vannak indulóink, vannak közös buli szokásaink és a többi. Vannak debreceni szokások (helyi bizottság), magyar szokások (magyarországi bizottságok) és vannak AIESEC nemzetközi szokásai is a szervezeteknek.

#### 517 Mik a szervezetet jellemző szokások és hagyományok?

A szervezet jellemzői: összetartás, segítőkészség, egymás iránti tisztelet megtartása, tanúsítása, valamint más emocionális érveinek, gondolatainak figyelembe vétele és tiszteletben tartása.

#### 518 Van-e valamilyen program vagy kirándulás, amit szeretnétek hagyománnyá teremteni, rendszeresen megismételni?

Tavalyi év folyamán elkészült egy ifjúsági rendezvény terv, aminek végül is nem volt folytatása, de nagyon jó ötletek merültek fel. Ilyen volt, hogy saját rajzpályázatot hirdettek Nyírbátor az én városom címmel, amire több mint 200 pályamunka érkezett és ezt ők díjazták is. Ez fotó és rajzpályázat volt. Alsó és felső tagozatos valamint középiskolások részére. Ami igazából hagyománnyá vált nálunk és ez bármilyen ifjúsági csoportra mondhatjuk, a városi rendezvényekbe való bekapcsolódás. Tehát nálunk hagyománnyá vált a szüreti felvonulás minden szeptember végén amikor, ez már több mint 15 éve van a városban, amin a fiatalok tevékenyen részt vesznek, tehát teljesen mindegy, milyen ifjúsági csoportról beszélünk. Akkor a majálisban, a gyereknapon, a városi mikulásünnepség főleg az ő dolguk, amikor is a budapesti Eötvös cirkusz szokott lejönni és ők szervezik meg ennek az egész háttérét, tehát ők szervezik a sportcsarnokot, a fiatalokat, az ajtón állást, a ruhatárat teljes egészébe. Annyi, hogy az anyagi feltételt Nyírbátor város önkormányzata adja. Tehát az anyagi feltételek megvannak, minden-

fajta rendezvényénél, tehát anyagi gondjuk nincs, de ők bonyolítják le

519 Vannak-e hagyományosnak mondható rendezvényeitek?

Ez mindig a támogatottság mértékétől függ. Nagyon hiányoljuk a minél erősebb összefogást, a településünkön ugyan mindenki megpróbálja megváltani a világot, de ez úgylátja csak közösen menne. Egy év kihagyásunk volt tavaly, de az idén folytatjuk a munkát és a jövőben is ezt szeretnénk. Itt a környékben működik a „24 órás vetélkedő” is. Azt most már elértük, hogy ősszel, tavasszal rendszeresen váltogatjuk a helyszíneket és ugyanaz a 6 település vesz részt rajta. Ezek az állandó programjaink. Most voltunk Cibakházán, ott új belépők vannak, ősszel Cséppára megyünk és így vándorol a dolog.

520 ...És természetesen azok a rendezvények, amelyeket az egyesület szervez, minden tag előtt nyitottak, illetve a nagyobb művészeti rendezvényeken is megmutatjuk magunkat. Most lesz például a 6. Hajdúbosszörményi Jazz Blues Jamboree július 9-10 között, s a Hajdúbosszörményi Hajdúvárosi Múzeum Díszudvara lesz a helyszín. Az egyesület tagjai 2001 óta szervezik ezt a zenei fesztivált. Évente mintegy 800 fő vesz részt naponta a fesztivál programjain, de a látogatók száma évről évre növekszik, s ezek láttán szeretnénk a rendezvényt kiszélesíteni.

521 Mik a szervezetet jellemző szokások, hagyományok? Vannak-e ilyenek?

2002 óta vannak olyan rendezvények, amelyeket minden évben megcsinálunk. Koncertek, programok lebonyolítása.

522 Vannak-e szokások, tradíciók a szervezetnél?

Nyáron szervezünk balatoni vetélkedőket, koncerteket Kabán, vagy az is elég ha csak beszélgetünk, és jól érezzük magunkat.

523 Vannak-e szokásai a szervezetnek, hagyományok esetleg?

Vannak szokások. Az egyik a csoportban: a szervezet működésével kapcsolatban kéthetenként találkozunk, és megbeszéljük az aktuális dolgokat. Illetve körülbelül negyedévente vagy félévente szokott lenni hivatalos közgyűlés is, és ilyenkor konkrét döntéshozatalra kerül sor: az éves beszámoló elfogadása esetén ezt egyébként is kötelező összehívni, másrészt pedig a programszervezéssel kapcsolatban. Igaz, hogy az egyesület még nincs három éve bejegyezve, de már a konkrét bejegyzés előtt is léteztünk valamilyen szinten. Már volt három Fokk Hét, ez gyakorlatilag a Fokk-nak a születésnapjához kapcsolódó programsorozat itt Debrecenben. Én ezt mondanám az egyik hagyománynak, tehát ezt a Fokk Hetet. A másik pedig a Fokk Város nevezetű rendezvény, ez a Vekeri-tavi fesztiválon júniusban már tavaly is jelen volt, illetve most is jelen leszünk szintén június 21-től 25-ig.

524 Vannak-e szokások, tradíciók, hagyományok?

Hagyománynak mondható most már lassan 3 éve minden évben megszervezzük a Luci-nap rendezvényt itt az Északi Lucernásban. Ez egy egész napos rendezvény, a bölcsődéstől kezdve

a nagypapáig mindenki részt vehet, mindenki talál programot magának. Ezt a hagyományt tulajdonképpen mi ébresztettük újjá, mert amikor mi ide jártunk ebbe az általános iskolába, akkor volt ez hagyomány. Aztán abbamaradt, ezt mi újjáélesztettük és szeretnénk is megtartani, illetve hagyományként szeretnénk a szervezetépítési tréninget, amit most az idén kezdtünk el. Az év elején volt egy nagyobb összeülés, ahol a megye összes civil szervezetét megkerestük, sajnos kevesen tudtak eljönni, de dolgozunk azon, hogy a többieket elérjük és nekik ilyen szervezetépítési ismereteket szeretnénk áradni, amit mi már megtapasztaltunk, illetve egyéb forrásokból összegyűjtöttünk, és hogy ők is hatékonyan tudjanak működni, pályázatok megírását hogyan célszerű elkezdni, illetve hozzálátni, hol érdemes pályázatokat keresni. Ilyenekben tudunk segíteni, mivel mi az 5 éves működésünk alatt már nagyon sok pályázatot megírtunk és némi tapasztalatra szert tettünk ezen a téren is.

Valamint az utóbbi 2 évben rendszeresen megrendeztük. Én úgy gondolom, hogyha igény lesz rá bevállaljuk bátran akár az idén ősszel is, illetve jövőre is. Azt tapasztaltuk, hogy az uniós ismeretek nagyon kellenek és főleg a középiskolások, akik most már nagyon érintve van ez a téma, a munkavállalás, a továbbtanulás terén mindenképpen érdemes lenne, hogy tudjanak ezekről. Úgyhogy az iskolákkal is elkezdünk tárgyalni, mindenképpen szeretnénk ezt is folytatni.

**525** Tudna nekem említeni valamilyen hagyományt, mely szervezetükhöz köthető?

Igen, persze. Rögtön itt van a Torzsás Napok elnevezésű rendezvény, melynek célja a hadházi hagyományok felelevenítése. Hisz sokan azt sem tudják, hogy a hadházi káposzta termelés- illetve készítés hagyományai régebbiek, mint a vecsési. Minden évben megrendezzük az őszi folyamán ezt a hagyományteremtő rendezvényt, mely a sajtó képviselőinek minősítése szerint méltán ország szerte híres. Az ünnepség időpontja tavaly november 11-12-13-a volt. Az idén ez annyiban változik, hogy kicsit korábban került át az időpontja: október 20-21-22-én. Hála Istennek megvan hozzá a forrás nem beszélve az erkölcsi támogatásról. Mindenki kivette a részét az előkészületekből: civilek, önkormányzat, üzleti szféra képviselői. Tehát mondhatom, hogy a lakosság apraja-nagyja igen aktív volt. A tavalyi ünnep nagyon sikeres volt, hisz már előtte egy hónappal lázban éget mindenki, felbolydultak az utcák. Képességeihez mérten tényleg mindenki igyekezett segíteni, úton-útfélen mindig lerohantak az emberek az ötleteikkel, aminek én persze nagyon örültem. Kulturális programok színesítették a káposztás napokat: népi táncosok fellépése, az óvónők saját írású vásári komédiákat adtak elő igen nagy sikerrel, a programok ismertetése pedig a helyi kisbíró feladata volt. Mindenki önkéntes alapon vett részt a rendezvény létrehozásában. A Szabadalmi Hivatalnál levédettük a Torzsás napok elnevezést valamint a logonkat.

**526** Mik a szervezetet jellemző szokások és hagyományok?

Szervezetünk már egy évtizede minden ősszel megszervezi a hagyományörző szüreti felvonulást és mulatságot. Ennek a legnagyobb érteke a népdal és néptánc tanulása, illetve a hagyományok felújításán kívül, hogy minden korosztály gyerek, szülő, nagyszülő együtt egyforma lelkesedéssel vesz részt a teendőkben és a lebonyolításban.

**527** Milyen szokások, hagyományok jellemzik a szervezetet?

Nem igazán beszélhetünk szokásokról és hagyományokról, mert még elég fiatal a szervezet. Talán az aratónap, amit szokásosan meg szoktunk rendezni, de ezen kívül nincs ilyen.

**528** Értékek, szokások, hagyományok

Minden évben szerveznek bálakat, majálist, foci tornát télen-nyáron, ping-pong versenyt, próbálnak kapcsolatot teremteni a térségben található többi ifjúsági szervezettel. Lehetőséget adnak a szórakozásra, próbálják a fiatalságot helyben tartani.

**529** Minden évben bált szervezünk. Az anyagi terhek a vezetőé. Most is csináltunk egy '48-as emlékműt, egy mellszobrot. De igazából csak egyedül vagyok, a többiek nem nagyon csinálnak semmit. Én meg csinálom, ahogy bírom, meg ahogy a pénzem engedi.

**530** Egyéb szokások, hagyományszámba menő rendezvények jellemzik –e még az Alapítványt? A gyermekeink jutalmazása rendszeres, minimális ösztöndíjat is adunk nekik - ez is rendszerességgel történik. Egyéb rendezvényünk, ahol a tagság, vezetőség és aktivisták összejöhetnek, a jótekonysági bálon kívül nincs. Év végén, ballagáskor találkozunk szinte mindannyian.

**531** Milyen értékei, szokásai, tradíciói vannak a szervezeteknek? Hát ami már nagyjából hagyományossá kezd válni, az a határon túli szervezetekkel van egy külön rendezvényünk, ami gyakorlatilag évről évre megismétlődik, közös kirándulás formájában, különböző határon túli területekről, illetve a hallgatói centrummal való közös munka, illetve közös gondolkodás a programok megvalósításában.

**532** Rendszeresen szervezünk egy alkotótábort, ahonnan kikerül egy fiatal, és neki szervezünk egy kiállítást abban az évben. Ez is non-profit kezdeményezés. Úgy, mint a közösségi tér kialakítása is.

**533** Vannak-e csak az egyesületre jellemző szokások, tradíciók?

Nem annyira közösségi hagyományok ezek, hanem bizonyos fajta tevékenységhez való kötődés ami több éves, vagy adott esetben évtizedes múltra tekint vissza mióta működünk. Ezt valamennyien fontosnak tartjuk és sokak számára a kötődést is az jelenti, hogy ilyen programokban vehetnek részt, tehát ezek miatt váltak taggá is. Általában meghatározó módon volt jelen induláskor a tevékenységünkben a személyiségfejlesztés és ezen belül különböző intenzív nyári táboroknak a megszervezése. Ez egy erős hívó szó, sokak számára akik úgy érezték, itt kamatoztathatják a kreativitásukat. Markáns módon kezdettől fogva jelen van a filmklub szervezése is, mindenféle bejövő igények alapján, ez is évek óta folyamatosan működik és személyes részvételre, kreativitásra ad alkalmat különösen lelkesebb klubtagjainknak. Tehát a „hagyományaink” tagság részére inkább tevékenységet jelentenek. Ilyen a népzenei



fesztivál is, mikor már szerveződni kezd a dolog, jönnek a leginkább érintettek, érdeklődnek, hogy lesz-mint lesz, mikor lehet hozzá kapcsolódni- tehát inkább a tevékenységek jelentenek valamilyen folytonosságot, tradíciót, míg a spirituális vagy szimbolikus ügyek kevésbé. Teatális köszönő-formulák sincsenek ez valahogy úgy "istenigazából" természetesen zajlik, mert maga a részvétel jelent örömet, vagy elégtételt azoknak akik itt vannak.

**534** Vannak-e valamilyen tradíciók?

Nincsenek.

**535** Milyen értékei, hagyományai, tradíciói vannak a szervezeteknek?

Nem nagyon szoktunk hagyományokra és tradíciókra építeni. Mindig inkább az aktuális problémákra próbálunk meg mindig aktuális feladatokkal, aktuális programokkal válaszolni. Inkább a kreativitásban hiszünk, mint sem a hagyományokban.

**536** Vannak-e szokásaik, hagyományaik, tradícióik?

Hát az elmúlt 15 év távlatában azt tudom mondani, hogy főleg a rendezvényeinkben, annyira kialakult hagyományaink nincsenek, de általában a könyvekhez kapcsolódó irodalmi rendezvényeket szoktuk előtérbe helyezni, a fiataloknak olvasóvá nevelési programokat szoktunk szervezni meg természetesen az információ szolgáltatással kapcsolatos rendezvényeket szoktunk szervezni. Amennyiben ezt hagyománynak lehet nevezni.

**537** Vannak a szervezetnek kialakult hagyományai és szokásai?

Szokásaink általában a programjainkhoz kötődnek. Karácsonykor például betlehemezünk, ünnepeken és jeles napokon szervezünk előadásokat. Nyáron mindig szervezünk táborokat (Sárréti Életmódtábor, Farkassziget).

**538** A szervezetet milyen szokások, hagyományok, tradíciók jellemzik?

Hát az egyesület alapvetően folyamatosan változik, tehát vannak szokásaink, de azok inkább a szabályzatból fakadnak, mint mit tudom én minden héten hétfőnként van az egyesületnek a vének tanácsa ülése, ahol megbeszéljük a dolgainkat, tehát ez a legfontosabb.

**539** Milyen tradicionális értékei, szokásai vannak az egyesületnek?

Vannak a formális összejövetelek, amikor közgyűlést vagy elnökségi ülést kell tartanunk, ezeket le kell adminisztrálnunk. Ezen kívül viszont vannak olyan kötetlen, úgymond csapatépítő programok, voltak inkább úgy mondom, mert az utóbbi évben kicsit elmaradt. Ami kicsit arra ösztönzi a társaságot, hogy elbeszélgessenek egymással, megismerjük még jobban egymásnak a gondolatait, a szervet működésével illetve jövőjével kapcsolatosan. Ez lenne fontos, hogy ezek az összejövetelek még intenzívebben és sűrűbben lennének, viszont ennek a megszervezése illetve a részvételi hajlandóság már egy kicsit hanyatlik.

**540** A szervezetnek vannak tradicionális szokásai?

Talán ez a szubkultúra támogatása vált tradícióvá, tehát az evvel való foglalkozás. Korábban a programszervezés volt és a heti találkozások, programok jelentették a rendszerességet, a szokást. Ha ez még ma is élne, akkor lehetne hagyományos programokról beszélni. Ezek nagyjából ma is élnének, lehetne hagyományos programokról beszélni. A hagyományos dolgok, amik ma is élnek nem rendezvényszervezés főként, hanem más témában, de a zene és a képzőművészet áll a középpontban, ami minket érdekel a szubkultúrán belül is.

**541** Milyen szokások és hagyományok jellemzik a szervezetet?

Hagyományosan megrendezett kulturális programjaink vannak, amiket minden évben megrendezünk, valamint a szokásos ünnepeket mindig megünnepeljük, illetve megtartjuk. Mi működtetjük a Teleházat is.

**542** Vannak-e szokások, programok illetve tradíciók?

Azt hiszem az összes programunk szokás és tradíció is. Közgáz hétvége, teaház, gyakornoki program.

**543** Vannak-e szokásaitok, hagyományaitok?

Táborok, évzáró koncertek.

**544** Milyen szokások, tradíciók jellemzik a szervezetet?

Tradíciók és szokások? Hát... Nyilván azon túl, hogy az említett szellemi programokat megpróbáljuk koherensen, szisztematikusan végrehajtani., adunk arra is, hogy a közvélemény felé is, főleg itt a helyi, hajdúböszörményi, vagy kicsit tágabban értelmezve Hajdú-Bihar megyében is ismertek legyenek azok a tevékenységek, amelyeket folytatunk, illetve vannak bizonyos alkalmak, amelyek a szervezetet erősítik, tehát amikor valamiféle főzés, vagy netalántán italozás is előfordul, de ezek kevésbé fontos elemei a szervezetnek. Legutóbb egy román-magyar civil találkozónak adott helyet Hajdúböszörmény és mi voltunk a szervezők, illetve 1999-ben és 2004-ben természetvédő körünk szervezhette a környezet- és természetvédő szervezetek országos találkozóját.

**545** Az egyesületnek milyen értéket, tradíciói, szokásai vannak?

Mindenképpen az első az amatőr művészeti mozgalom fejlesztése volt és életben tartása. Itt gondolok egészen a néptánctól elkezdve az ilyen flórklór zenén keresztül egészen a rockzenéig, a rockzene népszerűsítéséig. Ugyanis itt az egyesület keretein belül rock zenekarok is elég kemény szinten működtek. Tehát például ez is egy hivatása volt magának a művészeteknek és ezen belül a zenének, a táncnak, az élő zenének, ami a legfontosabb, az élő zenének a népszerűsítése, illetve a különböző amatőr művészeti tevékenységek - és itt most beleérttem a képzőművészeti ágakat is - terjesztése. Az emberek felé történő propagálása, hogy jöjjenek be, ne féljenek bejönni a művházba, ne féljenek eljönni a művelődési központba. Magyarul meg-



barátkoztatni az embereket egy kicsit közelebb hozni a kulturális részével, illetve a szabadidős részével is, ugyanis rengeteg szabadidős programunk van: grundfoci bajnokság, strandfoci bajnokság, röplabdagálák, röplabdakupák. Vannak hagyományos rendezvényeink is, mint például az ifjúsági találkozó, melyet minden évben megrendezünk és ez már nem csak helyi szinten működik, hanem most már kistérségi ifjúsági találkozóként.

**546** A hagyományörző ünnepeket megtartjuk, továbbá nyáron közös kirándulást és főzést szervezünk a tagokkal.

**547** Milyen szokások, hagyományok jellemzik a szervezetet?

Talán a programok azok, amiket szokásosan meg szoktunk szervezni.

- Igen, vannak rendezvények, amiket megtartunk évről- évre; van két csoportunk, illetve a break csoportunk már kicsit háttérben van, sajnos kezd kinőni ez a fajta generáció ebből a szerepből, de reménykedünk az utánpótlásban. Valamint van egy hagyományörző csoportunk, ami az egyesület szárnyai alatt indult el, már évek óta létezik és nagyon jó kis programokat szervezünk velük, például adventkor, nyáron, ifjúsági találkozókat tartunk, ami majdnem minden évben van, nemzetközi programunkban is jó kapcsolataink vannak, most is voltunk több országba meghívva, vagyis olasz, ukrán, szlovák és román. Olaszországba önkénteseket is viszünk ki, illetve kulturális programokban is részt veszünk. Tehát nagyon sok, évek óta őrzött tradíciója és hagyománya van az egyesületnek.

**548** A hagyományörző ünnepeket megtartjuk, továbbá nyáron közös kirándulást és főzést szervezünk a tagokkal.

**549** Az egyesületet milyen értékek, szokások, hagyományok jellemzik?

Hát nyilván van egy szervezeti kultúra, ami befolyásolja az egyesület életét, illetve emiatt a szervezeti kultúra miatt kapcsolódnak szerintem a tagok is többségében. Hát milyen értékek, most nyilvánvalóan most itt mondhatnék mindenféle izé demokratikusság, izé bla-bla-bla. Milyen hagyományaitok vannak? Hát van a vándorserlegkupa, karácsonyi vacsora ez csak a tagoknak és van a fesztiválokon való részvétel, ide önkéntesek is jöhetnek, hát szerintem ennyi.

**550** Vannak-e szokásaik, tradícióik, hagyományaik?

Vannak már, kialakultak. Az egyik ilyen már említettem a Szent Iván éj, ezt a Művelődési központtal közösen szoktuk megrendezni. De ennek igazából az egyesület megünneplése lett volna a célja, tehát hogy egy közös bulin részt vegyünk.

**551** Vannak-e még hagyományaik, egyéb érték-gondozó akcióik?

Elsősorban óvodán belül folyik az aktivitásunk, rajta kívül városi szinten nem szoktunk tevékenykedni. Jótékonyági bálakat szoktunk rendezni, ebben szívesen támogatnak bennünket

a szülők, tevékenykednek, felajánlanak sok mindent a rendezvény lebonyolításához. A bál anyagi vonzata mellett, ami az Alapítvány pénzét gyarapítja a közösségi szórakozásnak is nagy jelentőséget tulajdonítunk. Igyekszünk a csoportokba járó gyerekek szüleit mozgósítani, arra ösztönözni, hogy tömegesen jöjjenek el, hogy egymást jobban megismerjük és könnyebben működünk együtt.

**552** Mik a szervezetet jellemző szokások és hagyományok?

Szoktunk műsoros esteket szervezni, továbbá Valentin napi bált, anya-lánya röplabda versenyt és apa-fia foci meccset

**553** Igen, van több hagyomány és tradíció is. Általában nyaranta van, amikor többet össze tudunk jönni, ilyenkor van egy nagy főzés, amikor közösen összeülünk. Aztán a csapatnak egy része rendszeresen följár az egyik tagunknak a hegyekben lévő kis hétvégi házába. Tradíció még, hogy idén lesz a kilencedik derecskei filmnapok, ez minden évben van, ez egy egyhetes rendezvény, egyébként csak kedden vetítünk filmeket, ezen az egy héten át inkább úgymond értékeesebb filmeket hozunk, ez lehetőleg mindig magyar film szokott lenni, aminek meghívjuk a rendezőjét vagy a szereplőjét. Tavaly volt Gáspár Sándor a Világszám című film kapcsán vagy az első filmnapokon szintén ő A rózsá vére kapcsán és nagy örömmel jött most is, mert emlékezett rá, hogy jól érezte itt magát. De hagyomány például az a gyalogtúra is, amit a helyi gimnáziummal közösen szervezünk.

**554** Szervezeteteket jellemzik-e hagyományok, szokások, tradíciók?

Hát ilyen nagyon egyszerűnek mondható tradícióink vannak: mit tudom én nyáron rendezünk közös főzéseket meg kirándulásokat. Meg hát ilyenek nagy komoly tradícióink nincsenek. Egyen pólónk van ugyan, de azt csak rendezvényeken szoktuk felvenni.

**555** A másik ilyen, amivel hagyományt teremtettünk a városban az a Keleti napja című rendezvény, amikor augusztus 25-én kerékpáros kirándulást teszünk a Kelti Főcsatornához valamiképpen köthetően, illetve van még egy ilyen hagyományunk ezt minden évben a nyári közgyűlésünkön megválasztjuk az „Év Emberé”-t, akinek a ligetszépe díjat adományozzuk, az az ember, aki véleményünk szerint az egyesület céljaival összhangban a legtöbbet tette abban az évben városért.

Értem. Vannak az egyesületnek különböző tradíciói?

Hát azért vannak, azt el lehet mondani. Tehát igyekszünk a folyamatosságra törekedni. Hogyha van egy jó kezdeményezés, mindig szeretnénk továbbfejleszteni és vannak állandóan viszatérő programok, vagy folyamatában lévő tevékenységek, ilyen az ifjúsági ház működtetése, amely hat év alatt elértük, hogy felújításra kerüljön. Ami elég nagy beruházás, ami folyik még mai napig is rajta. Működtetünk egy internetes újságot. Azt hiszem, hogy ötödik, ötödik, vagy hatodik éve rendezzük meg a táborunkat. Elindítottunk egy 12 órás vetélkedőt, amely hála a jó Istennek az egyesület nélkül is önálló talpra állt, azok a fiatal pedagógusok, diákok gene-

rálják már azokat a folyamatokat, amiket eleinte nekünk kellett. Ebben mi most már együttműködők vagyunk, nem főszervezők. A célunk az, hogy minél több aktív közösség jöjjön létre és helyi közösség a városban, és ehhez különböző tevékenységeket próbálunk elindítani, különböző korcsoportokat megszólítani. Ezeknek az az eredménye, hogy ezek tovább folynak és élnek a városban.

**556** A csoportotoknak milyen értékei, szokásai hagyományai vannak?

Talán most már hagyomány minden nyáron egy kis közös tábor, ami a csoport tagjainak és a csoport önkénteseinek szól. Ez egy ilyen hétvége vagy esetleg ilyen 3-4 napos nyári tábor, ahol csoport építés történik, jól érezzük magunkat, megismerjük egymást, letesszük az évet, elindítjuk a másik évet erről szól.

**557** Vannak-e szokásaik, tradícióik, hagyományaik?

Szokások azok, hogy az összes turisztikai program később indul 2-3 órával, mint szoktuk.. Az ember legalább akkor alszik egy kicsit. De a programok között két hagyományos programunk van. Az egyik a Less Nándor Emléktúra. Nándi az pont a Debreceni Egyetemnek volt oktatója, akit sajnálatos módon elveszítettünk maláriában. Nem mint egyesületi tagot, hanem mint embert mondom. Nem volt tagunk., mi még akkor nem léteztünk '93-ban, és '97- től szervezzük az ő emlékére a Bükkben – az ő kutatási területén- azt a teljesítménytúrát, amely idén 10. alkalommal lesz megrendezve, október második hétvégéjén- ez is tradicionális, mindig ekkor van- és tavaly 1500 résztvevőnk volt már. Tehát innentől a csillagos ég a határ. A másik programunk pedig a Hexasakk Hajdú Kupa, amelyet nem mi kezdtünk el de mi folytattuk.. Fejből nem tudom megmondani hányadik, de olyan 20. környékén járunk. Tehát programban van tradíció, másban nincs.

**558** Milyen szokások, hagyományok, tradíciók jellemzik az egyesületet?

Most szervezetszociológiáról beszélgetünk? Minden évben tartunk év elején egy stratégiai tervezést és általában amikor meghatározzuk, azt hogy abban az évben mit fogunk tenni. Ezt mindig hétvégén elvonulunk valahova egy hétvégre, így is alakultunk egyébként, és ez az alkalom az, amikor ezt egy hosszú hétvége keretében megalkotjuk. Ez abszolút hagyománynak számít. A megbeszélések szintén, ez egy ilyen kialakult péntek délutáni alkalom és vannak ilyen közös buli főzéseink, ez már egy hagyomány. Illetve még az is, hogy amikor befejezünk egy tábor, akkor utána mindig összeülünk és közösen egy jó hangulatú buli közepette értékeljük, hogy mit értünk el és hogyan.

**559** Milyen sajátos, hagyományszámba menő rendezvényeik vannak?

Rendszeresen terjesszük saját kiadvány-sorozatunkat aminek tematikája a hagyományok és a kulturális értékek felmutatása, ezentúl minden évben szoktunk tábor szervezni, ez egy kulturális értékmegőrző tábor, ahol mindig vannak helybeli és külső tagok is, és leginkább kistérségi szintűek. Volt már olyan táborunk is amikor távolabbi egyetemekről és főiskolákról

jöttek a huszonevesek és nem csak az országból, hanem külföldről is. Azzal a céllal történik ez, hogy minél szélesebb körben kapcsoljuk be a kultúrát ápoló, megőrizni kívánó fiatalokat.

**560** Milyen szokások és tradíciók jellemzik a tagságot?

Tulajdonképpen voltak, de hogy a tagok folyamatosan cserélődnek, ezek hosszú távra még nem alakultak eddig még ki, hanem az úja mindig hoztak valamilyen tradíciót. Volt olyan, hogy rendszeresen elmentünk táborozni, van olyan tradíciónk, hogy elmegyünk év végén közösen kajálni egy étterembe, most kezdenek egy új formát bevezetni, hogy ilyen szalonna-sütéseket is csinálni, aztán majd meglátjuk, hogy sikeredik. Hát ilyenek vannak.

**561** A szervezet vezetői stílusának a jellemzése

A vezetés demokratikus, minden döntés előtt összeülnek a tagok és a vezetők, és mindenki elmondja véleményét az adott dologgal kapcsolatban, majd közös döntés születik.

**562** Milyen a vezetési stílusa a szervezetnek?

Teljesen demokratikus, minden dologban közösen döntünk.

**563** Én magamat demokratikusnak tartom, egy kis diktatórikus beütéssel. Viccen kívül: demokratikus.

**564** A vezetőket általában három vezetői csoportba sorolják: az autoriter, a demokratikus és a ráhagyásos. Te melyik csoportba sorolnád magad?

Én szerintem a demokratikus vezetők közé. Ugyanis abszolút mindent megbeszélünk a csoporttal. Csak azok a dolgok valósulnak meg, amik átmentek a csoporton, és megbeszéltük őket.

Milyen vezetői stílus jellemzi Önt és a szervezetet? Autoriter, demokratikus vagy ráhagyásos?

Én úgy érzem, hogy demokratikus vezető vagyok.

**565** Milyen típusú vezetőnek tartod magad?

Demokratikus és empátikus.

**566** Mi jellemzi a szervezet vezetői stílusát?

Demokratikus a vezetés. Mindenben konzultálunk egymással. Minden részlegnek saját felelőse van, de mindig mindent megbeszélünk. Folyamatos kapcsolatban vagyunk a két alapítóval.

Milyen a szervezet vezetői stílusa?

Szakszerűen kell, vagy elég egyszerűen is. Egyszerűen szólva, hát demokratikus. Egy, két-három ember van, aki meghatározó szereppel bír, de megkérdezzük a tagokat is. Szóval demokratikus a vezetés

**567** Valamilyen szinten demokratikus, illetve autoriter is, mert a szűk néhány ember, aki megállapít valamit, viszont demokratikus olyan szinten, hogy mindent megbeszélünk, de ez ellen

nincs is tiltakozás. Tehát el is fogadják onnantól kezdve meg hozzászólásos alapon döntünk a továbbiakról.

**568** Milyen vezetési stílusban történik mindez ?

„Félig” demokratikus módon történik a vezetés, de próbálom úgy kormányozni a dolgokat, hogy a gyerekek mondják ki a megoldást, ők találják ki hogyan szeretnének valamit elérni. Ehhez ugyan megvan közöttünk egy nagyon jó kapcsolat, de szükség van még a felnőtt-vezetői irányításra is ami soha nem frontálisan történik, úgymond felettük. Vezetőséget is demokratikusan választunk a fiatalok köréből, minden egyes közösségből-csoportból, ami a fórumon történik a szabályoknak megfelelően. A vezetőség mellet segítők is vannak . Mivel civil fórumról van szó, azok akik itt dolgoznak, valamilyen szinten elkötelezettek az adott közösséghez és elfogadjuk egymás ajánlatait.

**569** A szervezet vezetői stílusának a jellemzése

Vannak olyan dolgok, amiben demokratikus a vezetés, bizonyos dolgokban nem . Minden év elején készítenek egy éves tervezetet, és eldöntik, hogy mit szeretnének ebből megvalósítani, és hogy mit tudnak.

A vezetésben többnyire a demokratikus elemek érvényesülnek.

**570** Mit jelent a szervezet elfogadása, milyen a szervezet vezetői stílusa?

Demokratikus autokrácia. A vezető megválasztása kiválasztással történik.

**571** Milyen vezetői stílus jellemez téged? Autoriter vagy demokratikus vagy ráhagyásos?

Hát, feladatkiosztó, de demokratikus.

**572** Milyen típusú vezetőnek tartod magad? Hát ha kimondott típusokba kell sorolnom, akkor én mindenképpen abban szeretném látni magam, aki együttműködik a tagsággal. Inkább demokratikus vezetőnek tartom magam. Nagyon sok program nem az én ötletem, ami megvalósult, hanem másoknak. Igazából én összehangolni próbálom a dolgokat.

**573** Milyen vezetői stílus jellemzi önt?

Én próbálok mindig demokratikus lenni, de nagyon sok döntésben az kell hogy így lesz és kész például pénzügyi dolgokban. Próbálok mindig demokratikus lenni, de ezt én nem tudom megítélni.

**574** Milyen vezetői stílus jellemzi Önt vagy a szervezetet?

Ez tulajdonképpen egy kevert dolog. Autoriter és demokratikus is az egyesület vezetése. Van olyan kérdés, amelyben én mint az elnök hozom meg a döntést, de van olyan dolog, amelyben a kis társaság közösen dönt. Természetesen az elnöknek mindig a helyzet magaslátán kell lennie, s ha olyan az ügy nyilván egy személyben dönt.

**575** Ön hogyan jellemezné a vezetői stílusát?

Úgy gondolom, hogy bevonom a közvetlen kollegáimat a döntésekbe, illetve elég sokszor kikérem a tanácsukat, meg én így elismerem a szakmai tudásukat, és nekem derogál tanácsot kérni, sőt mivel én a szociális esetmunkát rövid ideje végzem, azoknak a tanácsára, akik ezzel foglalkoznak abszolút adok, vagy így ki is kérem, akik már régebb óta, vagy nagyobb tapasztalatuk van. Magamat elég maximalistának tartom, tehát így néha túlságosan elaprózom a dolgokat, jellemző rám hogy szeretek megfelelni mindenkinek, ami nem mindig jó, nem feltétlenül pozitívum.

**576** Hogyan történik a vezetés?

Mindenről közös megbeszéléssel döntünk.

**577** Milyen vezetői stílus jellemzi önt?

Nálunk nem beszélhetünk olyanról, hogy vezető. Ha felvetődik valami kérdés, együttesen szavazzuk meg, mindenki szava ugyanannyit ér. Én csak úgy vagyok vezető, hogy én írom alá.

**578** A szervezet vezetői stílusának jellemzése. Hogyan történik a vezetés?

Rugalmasak vagyunk, de igazából 3-an irányítjuk a szervezetet, de a fontosabb döntéseknél megkérdezzük a tagokat is, közösen hozzuk a döntéseket.

**579** Milyen típusú segítőnek tartod magad?

A kezdetekbe ráhagyásos voltam, hagytam, hogy kibontakozzanak, mert abba látom igazán a dolgot, hogy nekik kellene megmondani, hogy mit csináljunk és nem nekem. Aztán átmentem néha diktatórikusba és azt mondtam, hogy márpedig ez így lesz, mert másképpen nem tudunk, főleg az időpontok tekintetében, amikor tizenegy gyerek időpontját összeegyeztetni az elég nagy probléma volt. Én ilyenkor azt mondtam, hogy na az asztalra csaptam és akkor, ekkor találkozunk, mindenki oldja meg. Hát demokratikus voltam, én azt mondom, hogy attól függ a helyzetfüggő. Rendezvényeknél nagyon magára tudom őket hagyni, tehát példa erre, hogy két hete voltunk Karcagon a regionális ifjúsági találkozón és én vittem őket és nem hiszem, hogy panaszkodnának rám, hogy nem járkáltam a nyomukba és a többi, tehát azért itt főleg általános iskolásokról van szó és középiskolásokról. Végül is vegyes, tehát nem tudom, hogy na most diktatórikus, demokratikus, autokrata. Minden a helyzetfüggő.

**580** Milyen vezetői stílus jellemez téged?

Talán nem engem kellett volna megkérdezni. Én azt mondom, hogy nincs egységes vezetői stílusom. Azért, és szerintem ezt a legtöbb vezető ezt hasonlóképpen érzi, mert a legtöbb helyzetben demokratikusan megpróbáljuk, ülünk le az 5 fős vezetőséggel és megpróbálunk mindent ábeszélmi a legszélesebb skálán és a legmélyebb pontig, hogy mindig a lehető legjobb döntéseket hozzuk, és közösen. A valóságban azonban vannak olyan szituációk, olyan helyzetek, olyan hipp-hopp feljött dolgok, amikben viszont azonnal és ott kell dönteni. És ebben

az esetben viszont nincs rá mód, hogy akárcsak a vezetőséggel is megbeszéljük, ilyenkor persze autokratikus a döntés. Én azt mondom, hogy ezt a kettőt inkább megfelelő arányban kell alkalmazni, és a szituációnak megfelelően. Én azt mondanám erre, aztán kérdezd meg a többieket, hogy én megpróbállok minél demokratikusabb lenni, hiszen egy döntés akkor lesz jó és elfogadható, ha mindenki magáénak érzi. Ezt pedig csak úgy tudod elérni, ha kikéred az ő véleményüket, és velük közösen döntesz.

**581** Ön szerint milyen a szervezet vezetősége?

Minden ötletre vevők, segítőkész. Nagyon áttekintik a dolgokat, minden részletre kiterjed és ezáltal folyamatosan tudunk dolgozni.

És ha van egy új ötlet?

Vevők rá. Mindig megbeszéljük hogy lehet megcsinálni, segítenek benne, mi kell hozzá és hagy menjen.

**582** Tagok és vezető viszonya?

E tekintetben egyáltalán nem beszélhetünk alá- vagy fölérendeltségi viszonyról. Önmagam nem tartom egy diktatórikus vezetőnek. Én valójában azt szeretem igazán, ha a tagok képesek önállóan dolgozni. Kezdeményezni, kezdeményeznek de soha nem utasítok.

**583** Mi jellemző a szervezet vezetői stílusára?

A vezetői stílus. Igazából én vagyok a vezető. Persze meghallgatok másokat is, de mivel az én pénzem, végigviszem az elképzeléseimet.

**584** Milyen a vezetői stílusod?

Én úgy gondolom, hogy demokratikus, mivel nálunk a legfőbb döntéseket azt általában az elnökség hozza meg egy konszenzusos döntés alapján. És én ezekért vállalok felelősséget tulajdonképpen.

**585** Milyen típusú vezetőnek tartod magad?

Demokratikus vezetőnek tartom magam mindenképpen, de azt hiszem, hogy ezzel kapcsolatban nem engem kellene megkérdezni, hanem esetleg a kollegáimat és az egyesület tagjait, hiszen az a reális tükre ennek a dolognak, nem pedig amit én magamról mondok.

**586** Milyen jellemzői stílus jellemzi önt?

Teljes mértékben demokratikus. Amíg döntünk valamiben. Aztán ha kialakul egy döntés, persze bele lehet szólni, de jó, ha valaki egy bizonyos szinten irányít. Viszont itt nincsenek érdekeltek, ez egy önkéntes szervezet. A cél mellett fontos, hogy mindenki jól érezze magát.

**587** Milyen vezetői stílus jellemzi Önt?

Hát én úgy gondolom demokratikus stílus.



**588** Milyen vezetői stílus jellemzi a szervezetet?

Demokratikus a vezetés. Törekszünk a konszenzusra. Minden kérdés esetén elnökségi megbeszélést tartunk, vagy közgyűlésen vitatjuk meg.

**589** Milyen vezetői stílus jellemez téged illetve a szervezetet?

Demokratikus. Mindenképpen az.

**590** Milyen vezetői stílus jellemzi önt?

Demokratikus.

**591** Mi jellemzi a szervezet vezetői stílusát?

Összességében demokratikusnak mondható, de a fontosabb kérdésekben a megyei fórum dönt, amely nyolc főből áll. Ez a legfőbb döntéshozó szervezet. Van egy közgyűlés is, ahol minden szervezet delegáltja részt vesz, évente egyszer ülésezik. Itt fogadnak el mindent. A fórum pedig felel azért, hogy a tervezett programok, dolgok megfelelően valósuljanak meg.

**592** Milyen típusú vezetőnek tartod magad?

Demokratikus stílusban. Nem vagyok szigorú és talán a szervezet működésében ez egy kicsit nyomot is hagyott rossz értelemben, hiszen ha egy kicsit a kezdetektől fogva erősebb kézzel tartom össze a társaságot, akkor lehet, hogy nagyobb eredményeket tudtunk volna elérni, illetve az utánpótlásra nagyobb hangsúlyt kellett volna fektetni. Nem nagyon tudom megtalálni a közös nevezőt a mostani fiatalokkal, hogy új tagokat tudjak toborozni.

**593** Te mint vezető milyen stílust próbálsz követni?

Én próbálom az egyetemen tanultakat, a civil szervezetekről tanultakat hasznosítani, érvényesíteni, hát próbálom a demokratikusságot követni, életben tartani. Tehát a demokratikusság azt jelenti, hogy mindenki azt vállalja, amit szeret, tehát hogy, öö, meg amit tud. De mi hobbi-egyesület vagyunk, tehát, öö, nem kap senki fizetést, ezért az elvárások is lazábbak, tehát mindenkitől azt várom el, hogy amit szeret akkor azt csinálja lelkesen. Nyilván, hogyha anyagi vonzatai lennének a munkának, akkor ezt sokkal szigorúbban lehetne követelni.

**594** Milyen vezetői stílus jellemez téged? Autoriter vagy demokratikus vagy ráhagyásos?

Az utóbbi kettő keveréke.

**595** Milyen a szervezet vezetői stílusa?

Én keménykezű vagyok, természetesen a demokrácia keretein belül. Azért vagyunk ennyien, hogy tudjuk egymást segíteni, semmiképpen sincs személyeskedés, egyénieskedés, itt ez nem egy emberen múlik. Mindenképpen, hiszen pályázatok kiírásánál, hogyha nyerünk, akkor, pedig a megvalósításánál pedig csak a közösségi munka jöhet szóba.



**596** Ön hogyan jellemezné a vezetői stílusát? / Mi jellemzi a vezetői stílusát?

Hát... Úgy gondolom hogy próbálok demokratikusan vezetni, de mivel hogy tudjuk nincs tiszta vezetési stílus, időnként elmegy a dolog autokrata részre, de ez akkor amikor olyan feladat van, hogy most és azonnal és rögtön meg csinálni, tehát nincs mese, ekkor diktatórikus vezetési stílus előjön. Időnként előjön a laissez-faire, tehát akkor csináljátok, aztán ahogy sikerül úgy sikerül, általában szeretem a demokratikus stílus kialakítását, ahol mindenki elmondhatja gondolatát, véleményét, mindenkit meghallgatok.

**597** Ön szerint, milyen vezetői stílus jellemzi Önt vagy a szervezetet?

Hát alapvetően a legtöbb dologban a vezetőség dönt, de azokkal a munkatársakkal, akik végül is a forrásokat előteremtik, megkonzultáljuk. Nagyon ritka az, amikor egy személyben mint vezető döntök valamiről, hiszen nem erről szól ez a fajta közeg.

Akkor tehát demokratikus.

Igen, szerintem...

**598** A szervezet vezetői stílusának a jellemzése

Többnyire demokratikus, de bizonyos kérdésekben a vezetés dönt. (pl.: pályázatok írása)

**599** Milyen vezetői stílus jellemzi Önt, illetve a vezetőséget?

Hát nagyon bízok benne, hogy a demokratikus stílus jellemez engem is. Azt hiszem önállóan nagyon ritka, mikor döntést kell, hogy hozzak, akkor általában valami sürgős dologról van szó és kis volumenű dolgokról. Egyébként mindig meg szoktunk beszélni a vezetőséggel.

**600** Hogyan jellemezné a vezetés módját, típusát ?

Demokratikus jellegű a vezetés, közös döntéseket hozunk. Mivel a tevékenységünk elég speciális, a kollégák illetve a tagok akik részt vesznek a tevékenységben és direkt látják a problémákat segíteni tudnak a döntéshozatalban is a jövőre nézve, illetve az elképzeléseket ily módon közösen fogalmazzuk meg : mit szeretnénk csinálni és hogyan. Folyik egy rendszeres értékelés is a vezetőség és tagság közreműködésével különösen a pályázati pénzek helyes felhasználását illetően.

**601** Milyen típusú vezetőnek tartod magad?

Én a megosztó vagyok és az önállósággal felruházó emberke, tehát nem tartom meg magamnak a döntéseket és az egyéb dolgokat, hanem támogatom azt, hogy különböző munkacsoportok dolgozzanak a szervezetben és ezek kellő önállósággal bírjanak, és tudjunk normálisan működni, igazándiból demokratikus alapelveken.

**602** Milyen típusú vezetőnek tartod magad?

Hát én nem hiszem, hogy erre én tudok válaszolni, ezt azok tudják megválaszolni, akik, akiket vezetek.

De mégis, esetleg demokratikus módszereket próbálsz alkalmazni...?

Persze, persze az egyesület demokratikus alapokon szerveződik, tehát demokratikus.

**603** Milyen a szervezet vezetői stílusa?

Mindent megbeszélünk a tagokkal, és csak utána döntünk.

604 Nem hiszem, a vezetőségi tagokkal mindent megbeszélünk és közösen hozzuk meg a döntéseinket, nem tudok például olyan konfliktushelyzetet mondani, amelyben arra kényszerültem volna, hogy a tagok fölött vagy egyes tagok véleménye ellen döntöttem volna. Ez ideáig mindent meg tudtunk beszélni egymással.

**605** Mi jellemző a szervezet vezetői stílusára?

A szervezet demokratikusan működik. Együtt hozunk meg minden döntést, nincs olyan, hogy a vezető önállóan döntene. A kérdések megvitatásában minden tagnak van beleszólása. Közösen döntünk a kérdésekben.

**606** Milyen a szervezet vezetői stílusa?

Nem nevezném demokratikusnak, nem szeretem. Inkább azt mondom, hogy dialógusban megvalósuló vezetés

**607** Milyen vezetői stílus jellemzi Önt?

Igyekszem nyitott és abszolút toleráns lenni, tehát egyáltalán nem vagyok erőszakos. Szerintem a bizalom és a tolerancia is megvan bennem és a tagokban is.

**608** Milyen vezetői stílus jellemzi önt illetve a szervezetet?

Nehéz megfogalmazni. Igazából erősen ketté kell választani az egyesület programbéli tevékenységét meg a szervezeti tevékenységet. A szervezeti tevékenység az amiben nem szívesen vesz részt senki, de részben muszáj ahhoz, hogy anyagilag lehessen támogatni a programokat amit persze mindenki szívesen végez. Tehát azt mondhatnám, hogy szervezési szinten, ott igazából nem mondom, hogy egyszemélyes a döntésem, mert bárki aki részt akar venni benne, részt vehet de kevesen igénylik ezen a részvételt. A programokban attól függ, hogy milyen az adott programnak a programgazdája, ha így nevezhetném, attól függően ő vezeti és akkor mi pedig az ő utasítása alapján dolgozunk.

**609** Milyen stílusú vezetőnek tartod magad?

Tehát én az a típusú vezető vagyok, aki hagyom, hogy a dolgok hagy működjenek. Tehát ha a csoportban van egy jó ötlet, akkor azt nem lefojtom, és nem átnézem és nem viszem be nem tűzdelem tele hivatalos dolgokkal, hanem hagyom hogy abból legyen valami és akinek ez a fejében ez előtört azt hagyom hogy valósítsa meg, vigye véghez, találjon segítőket, sőt én is segítem benne.

**610** Programozó a szakmám, így tanultam tervezést, úgyhogy a döntéseknél én ezt használtam, egy modellezési folyamatot, miután ha egy döntési helyzet előtt állunk, akkor próbálom azokat az utakat végigjárni, amik a lehetséges kimenetek bizonyos választások esetén, és sok választás közül azt a döntést fogom választani, ami a legközelebbi eredményt hozza ahhoz, amit várunk. Nem jellemző rám, hogy belekezdjek valamibe gondolkodás nélkül, és a végén kell rájönni, hogy az nem működik, inkább olyan utat kezdek, ami járható és biztos is. Ezen kívül még azt mondanám, hogy igen markáns vezetői személyiségnek gondolom magam, tehát nagyon karakteres véleményem van, ezt képviselem is, nem mondom, hogy tüzzel-vassal viszem át, meghallgatok másokat is, de én döntök.

**611** Hitelesnek mondhatod magad, mint vezető?

Én is szubkultúra tagjának mondom magam és oda tartozom. Ez alapján teljesen hitelesnek tartom magam, meg persze gondolom, hogy a hitelességem is benne volt abban, hogy engem megválasztottak.

**612** A következőkben mondanál néhány szót a szerepedről, mint a szervezet vezetője?

Hivatalosan és egyébként is úgy érzem, hogy feladatom többek közt a szervezet munkájának a koordinálása mondjuk úgy, hogy a vezetőségi gyűlések között és ez lényegében így is történik. Nem hivatalos formában nem érzem magam különösebben vezetőnek, mert igyekszem mindenkit, beleértve magamat is a közösség egyenrangú tagjának tekinteni illetve elismerni. És amennyire lehetséges, amennyire az alapszabály megengedi próbálunk minél inkább közösen létrehozni dolgokat. Én igazából amennyire lehet kerülöm ezt a hierarchikus dolgot. Tagok meg vezető meg ilyesmik.

**613** feladatok világosabb leosztása, a többieket is bevonni a munkába, adatfeldolgozás hatékonyabbá tétele, feladatok világosabb leosztása, feladatok leosztása, gyakoribb ülések, munkabeosztás, munkacsoportok jobb összefogása, munkamegosztás, rendszeresebb munka, rugalmasabb munka, szervezet rendezettebb volna, szervezet reklámtévékenysége, szervezettség, kötelező megjelenés a gyűléseken, időbeosztás, nyitottság, pontosság, több javalsat, több közgyűlés, több megbeszélés, ügyintézés, más szervezetekkel kapcsolat, könnyebben elérhető lehetőségek, nagyobb ismertség, szakmaiság erősítése

**614** csökkentett adminisztráció, főállású alkalmazott, főállású alkalmazott, nehéz új tagokat szervezni, taglétszám növelése, több tag bevonása, új tagon motiválása, több tag bevonása, több tag toborzása, ifjúsági referens alkalmazása, több embert a szervezetbe, több fiatal bevonni, több önkéntes

**615** Aktivitás, aktivitás növelése, dinamikusabbá tenni, kapcsolati tőke hatékonyabb kihasználása, tagok aktivitása, tagok aktivitását növelni, tagok aktívva tétele, tagok motiválása, több aktivitás, belső szabályzat, hatékonyabb kommunikáció, nagyobb egymásra figyelés

616 diákpolgármester nem megfelelő, érdeklődés fokozása, jobb odafigyelés, kreativitás, külföldre jutás feltételei, külsősöket a választásból nem kellene kizárni, szülőkkel való kapcsolat erősítése, több találkozó, több szakkörre lenne szükség, több kirándulás, zenei változatosság kellene

617 iroda kialakítása, irodahelység, jó lenne egy iroda, saját iroda, vetítőre lenne szükség, jobbfelszereltség

618 több program, több közösségi program, az alapítvány bővítése, több rendezvény, civil fórum

619 arányosabb munkamegosztás, forrásteremtés szervezettsége, Nagyobb támogatás, több pályázat nyérése, Több EU-s támogatás

620 nem szükséges változtatás, nem változtatna, nem változtatna, megfelel a szervezet munkája, semmiben

621 feladatok és felelősségek egyértelműbb megfogalmazása, döntések ellenőrzése, hatékonyság növelése, információs szolgálat kiépítése, jobb humánerőforrás kihasználás, jobb iktatási rendszer, jobb kommunikáció kifelé, jobb szervezettség, Kommunikáció javítása, következetesség növelése, önkéntesek aktívabbá tétele, önkéntesek bevonása, összehangoltság, PR, rendesebb munka, rendszeresebb összefüggések, rugalmasabbnak kellene lenni, Saját központ, szervezetekkel kapcsolattartás, szervezettség, intenzívebb forrásszerzés sok elhúzó pályázat, sok elhúzó pályázat, intenzívebb forrásszerzés sok elhúzó pályázat, semmiben, nagyobb aktivitás, szervezetekkel kapcsolattartás, szervezettség, kommunikáció, legyenek aktívabbak a tagok, odafigyelés, pontosság, precizitás

622 Főállású alkalmazottak, tagbővítés, tagbővítés, taglétszám növelése, utánpótlás, Főállású alkalmazottak, több alkalmazott, több főállású alkalmazott, fő profil gyakorlása

623 aktívabb részvétel, Aktívabb tevékenység, célirányosabb vezetés, elmélyültebb közösség, Gondolkodásbeli változás, hagyományörzés, határozottság, nagyobb aktivitás

624 nem szükséges, nem változtatna, nincs, semmiben

625 több program, több rendezvény, újabb programok, több program, több szabadidős program

626 több költségvetés, sok elhúzó pályázat, intenzívebb forrásszerzés sok elhúzó pályázat

627 technikai eszközök fejlesztése, tágasabb iroda, műszaki fejlesztések

628 Kistérségi terjeszkedés, közhasznú legyen, néhány profil elhanyagolt



