

Tartalom:

Bevezetés
Rövid hírek, információk
Konferenciák
Délkeleti Régió hírei
Tanulmányok az önkéntességről
Mindentudás Egyeteme
Könyvajánlat
Idézetek

Bevezetés

Az ötödik évfolyam 3. számát, egyébként pedig a 33. megjelent lapunkat tartja kezében az Olvasó.

Nemcsak a telefonos ügyelőinknek szerkesztjük az *Infót*, hanem a "külső" érdeklődőkre is számítunk. Leginkább azokkal a cikkekkel, tanulmányokkal jelenünk meg ezeken a hasábozon, amelyek vagy bemutatják a munkánkat, vagy a szakterületünkön is hasznosítható ismereteket tartalmaznak.

2001-től a Magyar Lelki Elsősegély Telefonszolgálatok Szövetségének Délkeleti Régiója is rendelkezik egy negyedévenként megjelenő hírlevéllel. Úgy gondoltuk, hogy az *Infó* számaiba ebből a periodikából is megjelentetünk cikkeket (annál is inkább, mivel mindkét lapnak jelenleg azonos a szerkesztője).

A telefonos segítői munkát, sikereinket és nehézségeinket csak szűkebb szakmai körökben ismerik, pedig ez a „mozgalom” talán az egyik legrégebbi önkéntes, karitatív szolgáltatás hazánkban. Szeretnénk, ha módunkban állna egy kicsit többet megmutatni a munkánkból. Ezt a célt szolgálná a kiadványunk is, s a benne szereplő cikkek és tanulmányok.

Október ebben az évben a civilek és az önkéntesek hónapja: számos program, rendezvény szól a nonprofit/civil-, s ezen belül is az önkéntes munkáról. A teljesség igénye nélkül megpróbáltuk több rendezvényre, konferenciára is felhívni a figyelmet, illetve a tanulmányokkal is igazodtunk az aktualitást élvező témakörhöz – két dolgot járja körbe az önkéntesség, az önkéntes munka fontos szerepét.

Debrecen, 2003. október 1.

Rénes László (szerkesztő)

Rövid hírek, információk

- A Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kara, valamint a Bűnmegelőzők Országos Szakmai Szövetsége tudományos konferenciát szervez: **Az erőszak ne legyen az életforma része! Partnerek vagyunk a gyermekbántalmazás megelőzésében** címmel.

A konferencia időpontja: **2003. október 4-e** (szombat) Témája: A gyermekek veszélyeztetettek lehetnek a családban ugyanúgy, mint a társadalom tágabb köreiben. A családon belüli erőszak legvédtelenebb áldozatai a gyerekek.

A konferencia előadói a témában elismert és közismert szakemberek, tudományos fokozattal rendelkező kutatók, PhD hallgatók és a téma kompetens állami képviselői.

A részvételi díj: 6.000.- Ft. További információ: Debreceni Egyetem Jog- és Államtudományi Intézet, tel.: 52/438-033/717-es mellék.

- Az **Észak-alföldi Regionális Ifjúsági Szolgáltató Iroda 2003. október 2-án a Határtalan7** Regionális Ifjúsági Nap eseményeihez kapcsolódva az alábbi programokat szervezi:

Szakmai programok Helyszín: Db., Piac u.58.I. emelet;

Szórakoztató programok Helyszín: Debrecen – Főtér;

Szolgáltató programok Helyszín: Főtér Unió Áruház előtti rész.

További információ: Észak-alföldi Regionális Ifjúsági Szolgáltató Iroda, 4024. Debrecen, Piac u. 58. I. emelet, tel.: 52/531-053, e-mail: eriszi@axelero.hu, weboldal: www.eszakalfold.info

- Az Önkéntes Központ Alapítvány - **2003. október 6-12-ig - Önkéntesek Hete** címmel programsorozatot szervez, önkéntesekkel együttműködő szervezetek és mindenki más részére.

Minden év őszén egy héten keresztül azokat az embereket ünneplik, akik idejüket, energiájukat áldozzák valamilyen jó ügy érdekében, anyagi érdekeltség nélkül. Az Önkéntesek Hete egy hétbe sűrített önkéntességre épülő programok sorozata. A programok nagy részét maguk a szervezetek alakítják. Az Önkéntesek Hetének nyitó eseményeként, október 6-án, - a tavalyi évhez hasonlóan - konferenciát szerveznek "Önkéntesség Magyarországon" címmel.

A regisztrációs lapot 2003. szeptember 15-ig kell eljuttatni az Önkéntes Központ irodájába személyesen vagy postán: 1123. Budapest, Kékgolyó u. 20. I/4a., tel.: 225-0710 vagy fax: 225-0711. E-mail: onkenteskozpont@onkentes.hu, vagy letölthető a <http://www.onkentes.hu> honlapról. Kapcsolattartó: F. Tóth András.

- Az idén nyolcadik alkalommal kerül megrendezésre a **CIVILIÁDA**, a magyarországi civil szervezetek éves találkozója. Időpontja: **2003. október 9-10.** Helyszíne: Budapest, Millenáris Park. Az "Integráció, innováció, információ" hármas jelszó jegyében megrendezésre kerülő kiállítás és programsorozat célja, hogy a civil társadalom hazai szereplői minden évben találkozzanak, hogy lehetőség legyen a társadalmi nyilvánosság előtt a magyarországi civil szervezetek bemutatkozására, tevékenységük bemutatására. A hagyományos országos civil konferenciára 2003. október 8-án kerül sor a Parlament Kongresszusi Termében. A Civiliáda 2003. kiállítói helyeire jelentkezési lap visszaküldésével 2003. szeptember 15-ig lehet jelentkezni. További információt a Szervező Európa Háztól lehet kérni. Tel.: 1-356-8440, E-mail: civil@hu.inter.net, Internet: www.europeanhouse.hu

➤ **Októberben CivilKomp**

Hajózunk és Kommunikálunk. Idén októberben első alkalommal - hagyományteremtő szándékkal - indul újtárra a CIVILKOMP, a civil közélet kommunikációs hajója "Civilek a kommunikációs pályán" címmel rendezett országos szakmai konferenciaprogrammal. A Konferenciahajó rendezésének alap gondolata, hogy szükséges a rendszeres párbeszéd lehetőségének megteremtése a hazai nonprofit szervezetek, a kormányzat és a kommunikációs szakemberek között. Kommunikációs színteret kell biztosítani, ahol lehetőség nyílik a TCK (társadalmi célú kommunikáció) szerepének, létjogosultságának elismertetésére, fejlődésének elősegítésére, törvényjavaslatok elindítására.

Időpont: **2003. október 11.** a Millenárison rendezett Civilíada - a nonprofit szervezetek seregszemléje - kiállítással egy időben (2003. október 9-11.) Helyszín: Budapest konferenciahajó. További információ: E-mail: humanprogram@netquick.hu (Forrás: SANSZ 2003. július-augusztus)

➤ **Az Újkerti Közösségi Házban** (Debrecen, Jerikó u. 11-17.) ősszel az alábbi szakkörök, alkotókörök, tanfolyamok indulnak:

Tűzzománc szakkör - általános és középiskolásoknak

Fazekas szakkör - iskolásoknak

Kézműves szakkör - iskolásoknak

Fafaragó szakkör - fiataloknak és felnőtteknek

Fazekas szakkör - gyerekeknek, fiataloknak

Batik szakkör - gyerekeknek, fiataloknak

Képzőművészeti kör - 13-18 éveseknek

Medgyessy Ferenc Képzőművészeti Kör és Szabadiskola - fiataloknak és felnőtteknek

Vesszőfonó tanfolyam - fiataloknak, felnőtteknek

Szabó-varró tanfolyam - fiataloknak, felnőtteknek

Fazekas tanfolyam - fiataloknak, felnőtteknek

Részletes információ: E-mail: ujkertkh@elender.hu, honlap: www.ujkert.kh.hu

➤ **Pont-írás nyomtatása Debrecenben is**

A Média az Emberekért Alapítvány pályázati nyereségével indította el Észak-Kelet Magyarországon elsőként azt a szolgáltatását, melyel látássérültek számára biztosít pont-írású (ún. Braille-írás) nyomtatási lehetőséget. A Braille-írás egy hat pontból álló, kiemelkedő "pöttyök" kombinációjából összeállított írásrendszer, melyet a vak emberek ujjukkal olvasnak. Az alapítvány nyomtatója számítógéphez köthető, így bármilyen, számítógépes formában meglévő anyagot ki lehet nyomtatni Braille-írásba (ejtsd Brej). Az országban eddig csak Budapesten lehetett ilyen nyomtatást kérni, a vidékiek számára a postai út igen lassú folyamatá tette ezt. Mostantól a Média az Emberekért Alapítvány a Kelet-magyarországi régióban is szolgáltatja a Braille-nyomtatás lehetőségét (ingyen) a látássérültek számára. Az alapítvány a nyomtatót a Fogyatékosok-esélye Közalapítvány támogatásával, valamint a Dr. Kettessy Aladár Általános Iskola (gyengénlátók iskolája) közreműködésével üzemelteti.

Érdeklődni lehet: 4017 Debrecen Pf.36. Tel.: 52-319-159, 70-389-4920; E-mail: info@meaea.hu

➤ **A Vakok és Gyengénlátók Országos Szövetségének Támogató Szolgálat**a Debrecenben a látás- és hallássérülteknek, mozgáskorlátozottaknak, illetve értelmi fogyatékosoknak próbálnak segíteni a mindennapi életvitelükben. Segítenek gyógyszerkiváltásban, orvoshoz eljutásban, napi egyszeri meleg étel beszerzésében, orvosi, szociális és jogi ügyintézésben, de foglalkoznak mentális és jogi tanácsadással is. Az ingyenes szolgáltatásaik mellett az érintetteknek olcsón vállalnak szállítást, takarítást, masszírozást stb. Debrecenieknél felvilágosítást a 412-773-as telefonszámon adnak hétközben, munkaidőben.

- **Nonprofit menedzsment.** Tanulmányok civil szervezetek számára. Szerk.: *Szegedi Sándor*. Nyíregyháza, 2000. Regionális Érdekvédelmi Alapítvány.

A kötetben szereplő tanulmányok felölelik a nonprofit menedzsment szerteágazó témakörét és megfelelő praktikus tanácsokat adnak a mindennapi problémák megoldásához. A kiadványban az alábbi tanulmányok szerepelnek:

- Dr. Kameniczky István: A nonprofit szektor szerepe a magyar gazdaságban.
- Horváth Tamás: A nonprofit menedzsment általános kérdései.
- Dr. Bódi György: A nonprofit és közhasznú szervezetek gazdálkodása.
- Kakukkné Katona Ágnes: Projektmenedzsment.
- Prikosz Gábor: Szervezeti kommunikáció és PR.

- **Bíró Endre: Nonprofit Szektor Analízis.** Civil szervezetek jogi környezete Magyarországon. (Bp. 2002. EMLA Egyesület).

A két kötet a 2001. 2002. években folytatott Nonprofit Szektor Analízis (NOSZA) kutatási és elemző program összegző dokumentuma. A NOSZA célja a magyarországi nonprofit szektor helyzetének átfogó elemzése, a nonprofit szektor szempontjából stratégiai jelentőségű pozitív megoldások és előrelépési alternatívák kidolgozása. A kiadvány végén irodalomjegyzék található.

- **A Nonprofit Kutatócsoport Egyesület "Gyakorlat és kutatás" programjának** eredményeként négy tájékoztató füzet készült el.

1. Mit érdemes tudni a nonprofit szervezeteknek a nonprofit kutatásokról?
2. Mit érdemes tudni a kormányzati szakembereknek a nonprofit kutatásokról?
3. Mit érdemes tudni a média munkatársainak a nonprofit kutatásokról?
4. Mit érdemes tudni az adományozóknak a nonprofit kutatásokról?

A program a Charles Stewart Mott Alapítvány támogatásával 2001. májusában indult el. A program legfontosabb céljai a következők voltak:

- a nonprofit kutatások alapján megfogalmazható gyakorlati szempontból is fontos tanulságok levonása,
- a tudományos elemzések iránti szükségletek feltárása, a felhasználók szempontjait előtérbe helyező kutatási irányok felvázolása,
- a gyakorlati szakemberek és a kutatók közötti kommunikáció és együttműködés javítása,
- a kutatási eredmények mindennapos alkalmazásának megkönnyítése.

A füzetek által az érintett szakterületek képviselői hasznos információkat szerezhettek a nonprofit szektorról, illetve az eddig megjelent és az alkotók által feltérképezett kutatások eredményeiről.

- **Telefonos lelki segítség. Tanulmánygyűjtemény.** Szerk.: *Kálmánchey Albert dr. és Rénes László* (Debrecen, 2003. Kállai Könyvkiadó.)

Hazánkban az első lelki segély telefonszolgálat 1970-ben, Debrecenben alakult, s azóta is éjjel-nappal folyamatosan működik. A debreceni "Segítőkéz" Lelkisegély Telefonszolgálat e kiadványában közzétett tanulmányok igazolják, hogy a krízisben lévő, gondokkal küszködő emberek öngyilkosságának megelőzésében fontos szerepe van a lelki elsősegély telefonszolgálatoknak. A telefonos munkát a világon mindenütt önkéntesek látják el, természetesen szakemberek vezetése alatt és folyamatos szupervízió mellett.

E tanulmánygyűjtemény a lelki elsősegély szolgálatokra irányítja a figyelmet, és méltó szakmaisággal hangsúlyozza ezek fontosságát. A tanulmányok szerzői: Buda Béla dr., Kálmánchey Albert dr., Czinkóczi Ágnes, Debrecenyi Károly István és Roger Mucchielli. A tanulmányokat irodalomjegyzék egészíti ki.

(Forrás: Közösségi Adattár Hírlevele)

Konferenciák



ÖNKÉNTESÉG MAGYARORSZÁGON, a Fogyatékossgal Élő Emberek Európai Évének tükrében

Időpont: 2003. október 8. (szerda)

Helyszín: IBIS Hotel, Váci út (1134 Budapest, Dózsa György út 65.)

Megközelíthetőség: 3-as metróval a Dózsa György úti megállóig (régí Volga szálloda)

Fővédnök: Dr. Göncz Kinga államtitkár (Egészségügyi, Szociális és Családügyi Minisztérium)

Támogatók: Egészségügyi, Szociális és Családügyi Minisztérium; Miniszterelnöki Hivatal

Az önkéntesség fejlesztése a mai magyar társadalom számára kulcsfontosságú kérdés. Ennek hitében szerveztük e konferenciát, mely arra tesz kísérletet, hogy bemutassa az önként vállalt munka fontosságát. Az állami és civil oldal képviselői különböző szempontok alapján mutatják be az önkéntes munka magyarországi helyzetét, s közösen keresnek megoldásokat a jövő önkénteseinek támogatására.

A konferenciát, az immár harmadik éve megrendezésre kerülő **Önkéntesek Hete** eseménysorozat keretében szervezi az **Önkéntes Központ Alapítvány**.

Program:

10:00	Megnyitó	előkészítése (Dr. Bíró Endre , Jogismeret Alapítvány)	
10:10	Önkéntesség fejlesztésének lehetőségei a szociális szférában (Dr. Göncz Kinga államtitkár - Egészségügyi, Szociális és Családügyi Minisztérium)	2. Felmérés a hazai ifjúsági önkéntes tevékenységekről (Garas Ildikó, Tóbiás László - Demokratikus Ifjúságért Alapítvány)	
10:40	Az önkéntesség és a fogyatékosok kapcsolata (Zalabai Péterné igazgató – Motiváció Alapítvány)	3. A fogyatékos emberek mint önkéntesek, valamint fogyatékosokat segítő önkéntesek (Zalabai Péterné, Motiváció Alapítvány)	
11:10	Kérdések, válaszok	4. Az Önkéntes Központ képzési koncepciójának bemutatása (Czike Klára, Suba Éva , - Önkéntes Központ Alapítvány)	
11:20	Kávészünet	5. Civil – Állam kerekasztal az önkéntességben érintett szaktárcák képviselőivel	
11:40	Önkéntesség fejlesztésének lehetőségei a kormányzati civil stratégia és az NCA tükrében (Dr. Bódi György , főosztályvezető, MEH Civil Kapcsolatok Főosztálya)	16:00	Szekciók beszámolója
12:10	Önkéntesség az Európai Unióban	17:00	A konferencia zárása
12:40	Kérdések, válaszok		
13:00	Ebéd		
	SEKCIÓÜLÉSEK		
14:00	1. Az Önkéntes Törvény hazai		

A részvétel ingyenes. Jelentkezni lehet 2004. október 4-ig, a konferenciát szervezőknél: Meeting Budapest Rendezvényszervező Kft. 1081. Budapest, Szilágyi u. 3. Tel.: 459-8060 Telefax: 459-8065 E-mail: meeting@euroweb.hu



**DEBRECENI EGYETEM
DROGMEGELŐZÉSRŐL A MÁBAN - A HOLNAPÉRT
2003. OKTÓBER 9.**

10. 00 – 10. 15 **MEGNYITÓ, KÖSZÖNTŐ**
Dr. Imre László – rektor
Turi Gábor – alpolgármester

10. 15 – 10. 55 **TÁRSADALMI
DROGMEGELŐZÉS**
Topolánszky Ákos –
kábitószertügyi helyettes
államtitkár – GYISM

10. 55 – 11. 35 **AZ OKTATÁSI
INTÉZMÉNYEK FELADATA A
DROGPREVENCIÓBAN**
Dr. Brassói Sándor –
főosztályvezető helyettes – OM

11. 35 – 11. 50 kávészünet

11. 50 – 12. 30 **A GYERMEKVÉDELMI
FELELŐS FELADATAI, SZEREPE A
KÖZOKTATÁSBAN**
Dakóné Maros Katalin – iskolai
gyermekvédelmi szakterületi referens - NCSSZI

12. 30 – 13. 10 **LAIKUSSÁG ÉS
PROFESSZIONALIZMUS AZ ISKOLAI
DROGPREVENCIÓBAN**
Dr. Felvinczy Katalin – igazgató,
Nemzeti Drogmegelőzési Intézet

13. 10 – 14. 00 Ebéd

14. 00 – 16. 30 **SZEKCIÓÜLÉSEK**

**I. SZEKCIÓ: Az oktatási intézmények
feladata a drogprevencióban**
Moderátor: Dr. Brassói Sándor – főosztályvezető
helyettes – OM

**II. SZEKCIÓ: Laikusság és
professzionizmus az iskolai drogprevencióban**
Moderátor: Dr. Felvinczy Katalin – igazgató,
Nemzeti Drogmegelőzési Intézet

**III. SZEKCIÓ: Gyermekvédelem az
iskolában**
Moderátor: Veressné Dr. Gönczi Ibolya –
adjunktus, DE – Neveléstudományi Tanszék

IV. SZEKCIÓ: Prevenció iskolabusz
Moderátor: Kály – Kullai Károly – Sziget
Droginformációs Alapítvány vezetője

**V. SZEKCIÓ: A prevenció és a segítség
határai**
Moderátor: Dr. Máté Valéria – pszichiáter,
Debreceni Drogambulancia

16. 30 – 17. 00 **SZEKCIÓK
ÖSSZEFOGLALÁSA**

18. 00 – 19. 00 **FOGADÁS**

**DEBRECENI EGYETEM
AZ INTERNET, MINT A SEGÍTÉS ÚJ FORMÁJA
2003. OKTÓBER 10.**

10. 00 – 10. 45 **INFORMÁCIÓS
TÁRSADALOM ÉS ESÉLYEGYENLŐSÉG**
Dr. Bakonyi Péter – államtitkár – IHM

10. 45 – 11. 25 **AZ INTERNET LEHETSÉGES
SZEREPE A HÁTRÁNYOS HELYZETŰ
CSOPORTOK ESÉLYEINEK NÖVELÉSÉBEN**
Dr. Tausz Katalin – tanszékvezető, egyetemi
docens – ELTE

11. 25 – 11. 45 kávészünet

11. 45 – 12. 25 **MENTÁLHIGIÉNÉS
TANÁCSADÁS. INTERNET – [www. necc.hu](http://www.necc.hu)**
Dr. Grezsa Ferenc – a Magyar Mentálhigiénés
Szövetség elnöke

12. 25 – 12. 55 **INTERNET PREVENCIÓS
ALAKLMAZÁSÁNAK LEHETŐSÉGEI**
Demetrovics Zsolt – kultúraantropológus – az
NDI munkatársa

13. 00 – 14. 30 Ebéd

14. 30 – 16. 00 **SZEKCIÓÜLÉSEK**
I. SZEKCIÓ: Az Internet, mint segítség
Moderátor: Juhász Béla Szilárd
II. SZEKCIÓ: A RAR kutatás
Moderátor: Dr. Máté Valéria – pszichiáter,
Debreceni Drogambulancia

Habenczius Judit – az NDI munkatársa
Varga Éva – pszichológus, Debreceni
Drogambulancia
16. 00 – 16. 30 **KONFERENCIA ZÁRÁSA**

Mindkét konferencia helyszíne: **LOVARDA (Debrecen, Kassai út, Campus)**
Jelentkezési határidő: **2003. október 3-ig.**



„10 éves a családsegítés a Tóócskertben”

Helye: *Forrás Lelki Segítők Egyesülete*, Debrecen, Angyalföld tér 11.
Időpontja: 2003. október 8. (szerda) 9-16 óráig

Program:

Megnyitó – Halász D. János alpolgármester

Meghívott előadók:

Halász János országgyűlési képviselő
Dr. Harrach Péter Magyar Kereszténydemokrata
Szövetség elnöke, volt Szociális és Családügyi
miniszter

Az egyesület munkájáról:

- Az egyesület rövid története – Gajdos
Zsuzsanna
- Családsegítés a Tóócskertben – Baloghné
Dr. Berényi Rita
- Gyermekjóléti szolgálat a Tóócskertben –
Bálóné Samek Malgorzata
- Idősgondozás, pszichiátriai betegek
gondozása – Fehér Otília
- Szenvedélybeteg Nappali Ellátás, RÉV
Szenvedélybeteg-segítő Szolgálat –
Berényi András

13-14 Kávészünet

14-16 Szekciók

- **Családterápia, család gondozás:**
Gellén Gabriella védőnő,
Szabó Éva Kazinczy Ferenc Ált. Isk.
- **Prevenációs munka:**
Nagy Erika Irinyi János Szakközépiskola,
Pallag István Péchy Mihály Szakközépiskola,
Jenei Zoltán Széchényi-Tóócskerti református
lelkész
- **Gyermekjóléti szolgáltatások**
Szabó Katalin Megyei Módszertani Központ
Dr. Vasváriné Lévai Anikó Tóócskert Óvoda
Szabados Tünde Rakovszky Dániel Ált. Isk.
- **Idősgondozás, pszichiátriai betegek
gondozása**
Veres Lászlóné VSzSz Tóócskerti Központ
vezetője
Feketéné Bajzák Margit Terápiás Ház

A Délkeleti Régió hírei

Villanások **Mentális Színház**

A TÁRSULATRÓL:

2002 elején alakult meg a „Villanások” Mentális Színház, saját kezdeményezésből, önerőből. A társulat 13 lelkes, a színház iránt elkötelezett tagból áll. Mindannyian a Testnevelési Egyetemen végeztek mentálhigiénikusként. Ezen a képzésen „fertőződtek”, ismerkedtek meg az improvizációs színházi technikával, módszerrel.

A színházi csoport:

A színházi csoport egyik fontos célkitűzése, hogy játékkal segítse tagjait önmaguk jobb elfogadására. Másik fontos célja, hogy képes legyen megosztani másokkal egy kapott élményt, hangulatot, érzést, szerepet úgy, ahogy azt a szereplő megélte.

A színházról röviden:

A Mentális Színház előadásán a nézők játékmesterrel, szereplőkkel, zenészekkel és kellékekkel vannak együtt. Itt nincs előre megírt darab, mert a közönséggel együtt jön létre az előadás. A szereplők improvizációs játékkal jelenítik meg a nézők élményeit, történeteit. Ezek a történetek bármiről szólhatnak, az egyszerű, hétköznapi eseménytől a mélyen személyes élményig. Így alakul ki az előadás, mely egyszeri és megismételhetetlen. A Mentális Színház megerősíti a személyes élmény fontosságát és méltóságát, közelebb hozza az embereket az a közös megélés, mely lehetővé teszi, hogy új módon lássák saját életüket.

A színpad:

Az üres színpadon percek alatt létrejön valami, aminek egy életre szóló jelentősége lehet, ami egyszerismind lehetővé teszi a személyes élmények és tapasztalatok megosztását, a közös alkotást és az új megtapasztalását.

Szerződés a nézők és a szereplők között:

A társulat és a közönség közötti íratlan megállapodás, hogy egy kellemes szórakozást nyújtó előadást hozzanak létre közösen. Alapvető cél az, hogy a közönség jól érezze magát, a szereplők pedig élvezzék az előadást.

Az előadások szervezésével kapcsolatban információ kérhető: Hevesiné Kratochwill Katalin
20/339-45-74; Garay Éva 30/405-03-24; E-mail: garay-eva @primposta.com

Tanulmányok az önkéntességről

*„Az önkéntesek fantasztikus újítók.
Ezért lelkünk rajta, ha nem vesszük
munkájukat komolyan. De ne felejtjük el,
mindannyian sokat tanulhatunk
egymástól.”*

*Elisabeth Hoodless (1997), igazgató,
Community Service Volunteers¹*

ANGYAL MÁRIA

HOGYAN MŰKÖDJÜNK EGYÜTT ÖNKÉNTESSEKKEL (részletek)

1. AZ ÖNKÉNTESSÉG FOGALMA, HELYE A TÁRSADALOMBAN

Mi jut eszünkbe, ha azt halljuk: önkéntes? Talán a hadsereghez önkéntesen csatlakozók, vagy a volt szocialista országokban jól ismert fogalom, a társadalmi munka. Sajnos, még ma is sokszor ehhez hasonlítják az önkéntességet, és rossz szájjal gondolnak rá.

Mit is takar a szó, önkéntes? Latinul voluntarius, ami hajlandót jelent. Az önkéntes fogalmát többen többször meghatározták már, a fő jellemzői azonban nem változnak. Önkéntes az, aki:

- szabad akaratából,
- tudatosan,
- mások javára történő tevékenységet,
- anyagi ellenszolgáltatás, fizetség nélkül végez.

A fizetség nélkül nem feltétlenül jelenti azt, hogy munkájuk más módon nem kompenzálódik. Az önkéntes munka nagyban segíti az állampolgárok bekapcsolódását a közéletbe, és e munkán keresztül hozzájárulhatnak a saját életükben, illetve a társadalmi életben bekövetkező változásokhoz. Az önkéntesség azt a természetes igényünket elégíti ki, hogy olyan csoporthoz tartozzunk, melynek a céljait és értékrendjét teljesen el tudjuk fogadni, és azonosulni tudunk vele. Az embereket többféle indok vezetheti önkéntes munka végzésére. Sokszor az az önkéntesség motivációja, hogy hasznosnak érezzük magunkat, vagy hogy új kapcsolatokat találjunk. Előfordul az is, hogy az embereknek a fizetett munkájuk nem adja meg azt az elégedettséget, amire vágnak, s ezt az önkéntes munkában találják meg.

¹ Community Service Volunteers: Anglia nemzeti önkéntes irodája. Évente 2500 önkéntest helyeznek el, 700 projekt támogatására Anglia szerte. Ebből több mint 250 önkéntes külföldről érkezik. Az önkéntesek közvetlenül emberekkel foglalkoznak, segítik az időseket, a fogyatékosokat, a hajléktalanokat, a gyermekeket és a bajba jutott fiatalokat.

Az önkéntes munka a társadalomban fellépő szükségletek kielégítésére és szociális problémák kezelésére is szolgál. Mértéke a társadalom egészségének mutatója is. Minél magasabb az önkéntesek száma, annál szorosabb társadalmi kapcsolatokkal, állampolgári felelősségérzettel és szolidaritással rendelkeznek.

A fokozódó terhek miatt azonban az emberek állandó idő- és pénzzavarral küzdenek, ami nem kedvez az önkéntes munkavállalásnak. A másik oldalon viszont ott áll a hasznosság tudata és a tartozni valahová igénye, ami önbizalmat adhat, és segíthet mindennapi problémák kezelésében, javíthatja az egyén közérzetét.

2. AZ ÉREM KÉT OLDALA - A SZERVEZET ÉS AZ ÖNKÉNTES

2. 1. Az önkéntes szerepe a szervezetben

Egy nonprofit szervezetet leginkább egy háromlábú székhez lehetne hasonlítani, amelynek tetején helyezkednek el a céljaink és/vagy célcsoportjaink. Egy-egy láb képviseli a döntéshozó testületet (pl. kuratórium, közgyűlés), a fizetett dolgozókat és az önkénteseket. Képzelnék el, ha csak egyetlen lába is hiányzik a széknek, akkor eldőlné, s már nem tölti be a funkcióját, még a rajta levő dolgok is lecsúsznak róla.

2. 2. Mikor érett egy nonprofit szervezet az önkéntesekkel való együttműködésre?

Az önkéntesekkel való munkára minden *szervezetnek fel kell készülnie*. Éppen ezért először a saját házunk táján kell rendet raknunk, mielőtt segítséget hívunk. Az önkéntesekkel való munkánk akkor lesz igazán sikeres, ha a szervezetünknek *már van:*

- kialakult jövőképe és programjait ennek megfelelően tervezi,
- hosszú és rövid távú terve,
- kialakult szervezeti felépítése,
- infrastruktúrája (iroda, eszközök, legalább telefonnal rendelkezik),
- terve arra, hogyan fog az önkéntesekkel dolgozni, hogyan fogja őket felkészíteni vagy továbbképezni, a munka után elismerni és jutalmazni.

Ez nem jelenti azt, hogy a fentiek nélkül egyáltalán nem tudunk önkéntesekkel dolgozni, de nagyobb, jól működő és hatékony önkéntes programot ezek nélkül nem lehet szervezni.

2. 3. Az önkéntes

Ki lehet önkéntes? Vizsgáljuk most meg a másik oldalt, az önkéntest! Tulajdonképpen mindenki lehet önkéntes, aki szeretne tenni valamit közösségéért. Szívesen áldozza szabadidejét és kamatoztatja tudását, képességeit önkéntes munka keretében. Természetesen elengedhetetlen a képességek és feladatok megfelelő párosítása. Mitől jó egy önkéntes? Képes és tud azonosulni a szervezet célkitűzéseivel, nyílt gondolkodású, segítőkész, motivált, és lehetőleg kezdeményező.

3. MILYEN ELEMEI LEGYENEK ÖNKÉNTES PROGRAMUNKNAK?

Az önkéntesek hatékony bevonása tervezett és szervezett folyamat, nagyon hasonló a többi projekt működéséhez. Elméletben egyszerűnek tűnik, de gyakorlatban körmönfont. Egyesíti magában a projekt menedzsment **folyamatát** és a humán erőforrás menedzsment **tartalmát**. Önkéntes programunkat felfoghatjuk úgy is, mint egy óriás puzzle. Mik a puzzle elemei?

<i>1. Igényfelmérés és program tervezés</i>	<i>3. Toborzás</i>	<i>5. Felkészítés és továbbképzés</i>	<i>7. Értékelés</i>
<i>2. A munka tervezése és munkaköri leírás</i>	<i>4. Interjú és párosítás</i>	<i>6. Ellenőrzés és motiválás</i>	<i>8. Elismerés</i>

Önkéntes koordinátor. Összekötőként szolgál a dolgozók és az önkéntesek között. Feladata az egész programot összefogni, kézben tartani. A puzzle elemeit, vagyis a projektet megtervezni. Közvetlen kapcsolatot tartani az önkéntesekkel, segíteni őket, kérdéseikre válaszolni. Segít a dolgozóknak beletervezni a projektjeikbe az önkéntes segítséget, valamint segít meghatározni a szükséges képességeket, majd párosítja a feladatot az önkéntessel. Tehát irányítja a fent említett folyamatot, és közvetlenül ellenőrzi az önkénteseket.

Ha nem tudunk felszabadítani szabad kapacitást erre a fizetett dolgozók körében, miért ne lehetne ez a személy maga is önkéntes? Ki értené meg jobban az önkéntesek problémáit, kérdéseit, esetleges frusztrációit, mint egy önkéntes? Ezen a vonalon gondolkodva az önkéntesek toborzását is bízhatjuk a már meglévő önkénteseinkre.

3. 1. A munka tervezése és a munkaköri leírás

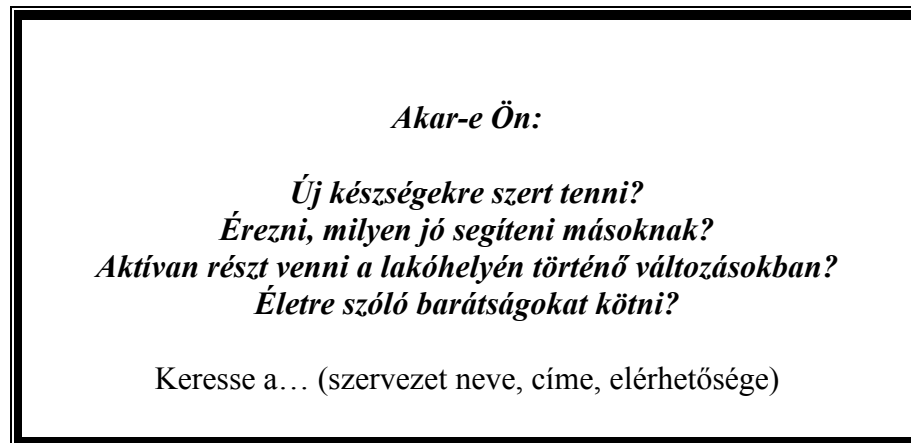
Egy kihívást jelentő, kreativitást igénylő önkéntes munka létrehozása meghatározhatja programunk sikerességét. A koordinátor egyik legfontosabb teendője ezek megtervezése. A munkaköri leírás jellegzetességei: az önkéntesek érezzék sajátjuknak a munkát, adjon lehetőséget számukra a gondolkodásra, tegye felelőssé az önkéntest az eredményért.

Minden önkéntes számára készítsünk munkaköri leírást. A munkaköri leírás összefoglalja azokat a tevékenységeket, amiket elvárunk az önkéntestől. Az önkéntesek számára ez majdnem fontosabb, mint a fizetett dolgozók számára. Ők nincsenek mindennap a munkahelyen, így könnyen elveszthetik a fonalat, s a munkaköri leírás szolgál segítőként.

3. 2. Toborzás, interjú és párosítás

Amikor úgy érezzük, hogy már felkészültünk önkéntesek fogadására, csak akkor kezdjük hozzá a toborzáshoz. A toborzás sok időt igényel, hogy a megfelelő embereket megtaláljuk. Ezért nem lehet elégszer hangsúlyozni, hogy milyen fontos a tervezés. A toborzás történhet közvetve és közvetlenül. Előbbi esetben valamilyen közvetítő irodán keresztül juthatunk önkéntesekhez, ilyen lehet az önkéntesközpont, vagy egyéb közönségszolgálati irodák (pl. munkaügyi központok). Közvetlen toborzás során a szervezet maga szervezi a toborzó kampányt, ami lehet barátok, családtagok és kollégák megkérdezése, felhívás közzététele a sajtóban, plakátok kiragasztása, szórólapok terjesztése, előadások szervezése stb.

A toborzás szövege lehet pl. ilyen:



A felhívásunkra jelentkezőkkel személyes találkozás során kell megbeszelnünk, hogy mik az elvárásaink, milyen területen várunk segítséget, ezek közül mit szeretne a jelentkező csinálni, s az mennyi időt fog igénybe venni, mik a szervezet belső szabályai, amit neki is be kell tartani, kivel tarthatja a kapcsolatot, kik segíthetnek a munkája elvégzésében. Ha a jelentkező nem felel meg az elvárásainknak és a feladatnak, mondjuk meg neki, hogy most nem tudjuk igénybe venni a segítségét. Nem kell mindenkit elfogadnunk, aki jelentkezik!

3. 3. Felkészítés és továbbképzés

Ez attól függ, hogy milyen munkát várunk tőlük, de fontos, hogy a szervezetről minél jobban tájékoztassuk őket. **Kapják meg a teljes képet, ne csak a feladatot!** Fontos, hogy tudják, milyen eredményei voltak eddig a projektnek, amiben tevékenykedni fognak, és hogy mi annak a végső célja.

3. 4. Ellenőrzés, motiválás

Előzetes megállapodás alapján, amit a naptárunkba is bejegyzünk, rendszeresen ellenőrizzük az önkénteseink munkáját. Így időben kiderülhetnek a hiányosságok vagy az elkövetett hibák. Elkerülhető a kapkodás az utolsó pillanatban.

Arról már a bevezetésben esett szó, hogy a kezdeti motiválás honnan ered. Azonban ezt ápolni és fejleszteni kell az együttműködés során. Mi lehet motiváló az önkéntes számára? Ha:

- ☺ egyenrangúként kezeljük,
- ☺ bemutatjuk őket a szervezetben dolgozóknak és a többi önkéntesnek,
- ☺ elismerjük munkájukat,
- ☺ lehetőséget biztosítunk számukra, hogy elmondhassák észrevételeiket munkájukkal kapcsolatban,
- ☺ változatos munkát biztosítunk számukra,
- ☺ bevonjuk őket az őket is érintő döntéshozatalba,
- ☺ meghívjuk őket a rendezvényeinkre,
- ☺ lehetőséget adunk továbbképzéseken való részvételre,
- ☺ rendszeres információt adunk a szervezet munkájáról és elért sikereiről, kiemelve abban az önkéntesek szerepét.

3. 5. Értékelés, elismerés és elbocsátás

A munka befejeztével fontos, hogy az önkéntesek visszajelzést kapjanak az egész munkájukról, hogyan végezhetnék azt legközelebb jobban, hatékonyabban. Az értékelés alapja a munkaköri leírás lehet, vagy megvizsgálhatjuk, hogy a kitűzött célok hogyan valósultak meg.

Az egyik legerősebb motiváló tényező az önkéntesek elismerése és jutalmazása. És itt egészen kis dolgokra kell gondolni, mint pl.:

- ☺ minden egyes alkalommal köszönjük meg a segítséget,
- ☺ az embert is értékeljük az önkéntesben ne csak a munkáját,
- ☺ ünnepelhetünk önkéntes napot,
- ☺ említsük meg önkénteseink neveit a különböző kiadványainkban és beszámolóinkban,
- ☺ adhatunk oklevelet,
- ☺ adományozhatunk Év Önkéntese címet.

Vigyázzunk arra, hogy egyforma teljesítményt egyformán jutalmazzunk, és az elismerés tükrözze a teljesítményt.

Az értékelés során azonban nemcsak a jó, de a nem megfelelő teljesítmény is előbukkan. Az is kiderül, ha az önkéntes személyisége miatt nem tud beilleszkedni a szervezet közösségébe. Az egyik leghálátlanabb feladat a sikertelen önkéntes elbocsátása. Ha erre sor kerül, legyünk őszinték az önkéntessel, s mindenképpen köszönjük meg eddigi munkáját. Mielőtt e végső lépésre szánnánk magunkat, győződjünk meg róla, hogy nem tudunk-e segíteni a helyzeten, különösen, ha korábban sikeres volt az önkéntes. Tudjuk meg, hogy szeretne-e esetleg változtatni a munkakörén, van-e szüksége több segítségre a feladat elvégzéséhez, esetleg valami személyes problémája van, ami befolyásolja a teljesítményét.

Lelkiismeretfurdalást okozhat, ha elküldünk olyan valakit, aki fizetség nélkül, jó akaratból dolgozott velünk, nekünk. De gondoljunk csak bele, mi történik, ha mégsem tesszük meg? Kínlódva próbálunk valami munkát találni az önkéntes számára, s egyre jelentéktelenebb feladatokat bízunk rá. Előbb vagy utóbb ezt ő is észreveszi, és akkor már sokkal nehezebb lesz magyarázkodni és elválni.

Ha mindenképpen el kell válnunk, tegyük azt a legnagyobb tisztelettel. A szervezetben azonban mindenki tudja meg, hogy az önkéntes miért ment el, hogy ebből ne legyenek folyosói pletykák, s főleg ne okozunk bizonytalanságot a többi önkéntesben.

4. MENNYI ÖNKÉNTES MUNKÁT VÉGEZZÜNK MI MAGUNK?²

A Központi Statisztikai Hivatal 1993-ban végzett ilyen irányú felmérést. Ennek eredményeit a kutatócsoport a *Lakossági adományok és önkéntes munka* című, 1995-ben megjelent tanulmányában rögzítette. Eszerint a felnőtt lakosság 65%-a áldoz szabadidejéből erre, azonban Dr. Kuti Éva 1997-ben, egy önkéntes konferencián elhangzott előadásában az önkéntes munkát végzők számát „a felnőtt lakosság kicsivel több mint felében” határozta meg. A felmérésben részt vett, de önkéntes munkát nem végzők nagy számban említették, hogy még sosem kérték őket önkéntes munka végzésére, de ha kapnának ilyen felkérést, szívesen segítenének.

Általában a középkorú, magasabb végzettségű, stabil családi háttérrel rendelkezők vállalnak önkéntes munkát. A nyugdíjasok is kiveszik részüket, bár nem olyan mértékben, mint az feltételezhető lenne a

² Megjegyzés: a tanulmány 1998-ban íródott, így ebben a fejezetben szereplő adatok azóta változhattak.

szabadidejüket tekintve. Az önkéntes munka több mint kétharmada szűk családi, baráti körön belül történik, és mindössze egyharmada irányul teljesen ismeretlenek megsegítésére, támogatására.

A felmérés alapján az állampolgárok 1993-ban havi 8 millió 875 ezer óra önkéntes munkát végeztek. Átlagban egy önkéntes havonta 16 óra munkát végez. A leginkább támogatott területek az egyházak, a kultúra és a szociális ellátás. Emellett számos más, de sokkal kisebb mértékben támogatott terület létezik, mint pl. a sport, az oktatás, az egészségügy, a környezetvédelem, a közbiztonság stb. Az adatok szerint nagyon rendszertelenül végzünk önkéntes munkát, 51%-a alkalmoszerű, legtöbbször egyszeri segítségnyújtás, és csak 10% körüli a havi rendszerességgel végzett munka.

4. 1. Magyar esettanulmányok

Szeretnék bemutatni két magyar szervezetet, amelyek aktívan dolgoznak önkéntesekkel.

Hospice Alapítvány. A Hospice mozgalom 1960-ban indult Angliában, és 1991-től működik hazánkban is, Budapesten kívül még 14-15 városban. Olyan daganatos betegek házi ápolásáról van szó, akik már nem kapnak kezeléseket (kemoterápia, sugárkezelés), tehát az orvosok már lemondtak róluk. Ez az időszak a beteg haláláig eltarthat fél-egy évig is. A betegeket rendszeresen látogatják nővérek és önkéntesek, s szükség esetén orvos és gyógytornász, akik tanácsokat is adnak a családnak a beteg ápolására vonatkozóan.

A Hospice Alapítvány Budapesten jelenleg 14 önkéntessel dolgozik, amiből hatan rendszeresen részt vesznek a munkában és nyolcan alkalmanként. Aktív toborzást már nem végeznek, a különböző médiákban elhangzott interjúk ill. megjelent cikkek után általában vannak új jelentkezők, valamint a már meglévő önkéntesek hozzák az újakat. Az önkéntes koordinátor az új jelentkezőkkel interjút készít, ez alapján méri fel az illető alkalmasságát. Bár az alkalmatlannak gondolt jelentkezőket sem küldik el, mert a tapasztalatok azt mutatják, hogy ők a felkészítő program során lemorzsolódnak.

Az önkéntesek felkészítése a nővérekkel együtt az Egészségügyi Továbbképző Intézet tanfolyamán történik. A végső cél azonban az önkéntesek és a nővérek felkészítésének szétválasztása. Az önkénteseknek nincs szükségük olyan mély orvosi ismeretre, mint a nővéreknek. A felkészítés egy hetes, délelőtt előadásokat hallgatnak, délután pedig kiscsoportos beszélgetések folynak az előadásokhoz kapcsolódóan.

A felkészítő tanfolyam után az önkéntesek először a kórházban találkoznak a beteggel egy Hospice nővér kíséretében. Majd a kórházból hazakerülve hetente egyszer látogatják a beteget otthonában. De vannak olyan önkéntesek, akik csak a kórházban szeretnek segíteni a betegeknek, vagy csak azok otthonában. Az önkéntesek szerepe inkább társaság biztosítása a betegeknek, mint az ápolásban való részvétel. Bár ez az önkéntesre van bízva, ha az ápolásban is szeretne részt venni, segítségét örömmel fogadják.

Az önkéntes koordinátor hetente egyszer beszél valamennyi önkéntessel, s havonta egyszer vannak csoportos esetmegbeszélések. Az önkéntesek motiválásukat és elismerésüket a betegektől és azok családjától kapják inkább. Azonban a személyes heti megbeszélések során az önkéntes koordinátor is kifejezi elismerését. Az alapítvány ünnepeire is meghívják őket, s pl. karácsonykor kis ajándékokkal kedveskednek nekik.

Kapocs Ifjúsági Önszolgálat. 1992 tavaszán jött létre a Petőfi Csarnokban a felnőtté váló fiatalok kortárssegítő szervezeteként (nem véletlenül itt, hiszen ez a hely fiatalok központjává vált.). Segítenek önmaguknak és bajba került kortársaiknak. Tevékenységük teljes mértékben önkénteseken

alapul. Ez egy másfajta önkéntesség, mintha csak a fizetett dolgozók kiegészítéseként foglalkoztatnák az önkénteseket.

Az alapítványnak három alkalmazottja van, s jelenleg 85 önkéntessel dolgoznak, létrejötté óta kb. 700-800 önkéntes fordult meg náluk. A segítőket és a segítetteteket nem lehet egymástól élesen elkülöníteni, hiszen a segítő is érintettek, nekik is vannak problémáik, ugyanúgy, mint azoknak, akiknek segítenek. Mivel kortárs segítségről van szó, kor tekintetében is megegyeznek: általában 12-28 évesek, bár már 60 év fölöttiek is fordultak hozzájuk segítségért.

A segítségnyújtást fiatalok végzik, akiknek tevékenysége a korosztályi problémák korai felismerése, megelőzése, lehetséges alternatívák feltárása, ill. a bajba jutottak szakemberhez irányítása. Tartalmi szempontból elég változatos problémákkal foglalkoznak: társ- és társaságválasztási kérdések, drogok, erőszak, egzisztencia, családi problémák. A Kapocs segítségével a fiatalok elkerülhetik a rehabilitációs, netán büntetésvégrehajtási intézményeket.

Laiikus segítséget nyújtanak és nem szakmait. Nem is ez a céljuk, inkább közvetítő szerepet játszanak a problémával küzdő fiatal és a szakmai segítő között. Kb. 10.000 esettel foglalkoznak évente, ennek kb. 10-15%-a krízishelyzet. Mindenkinek próbálnak segíteni, aki megkeresi őket.

Új önkénteseket nem toboroznak. Az újakat a már meglévők hozzák, valamint a segítettékből gyakran válnak segítővé. Mindenkint elfogadnak, aki önkéntesnek jelentkezik, csak legyen benne elég erős segíteni akarás és kitartás.

Az önkéntesek felkészítése három csoportba sorolható:

- segítenek tisztázni az újaknak, miért is szeretnék ezt a munkát végezni,
- megtanulnak válaszokat-tanácsokat adni különböző helyzetekben,
- megtanulnak beszélgetni egymással.

Eseteiket bizalmasan kezelik, az önkéntesek nem osztják meg egymással ezeket. Természetesen vannak esetmegoldó csoportos beszélgetéseik, ahol név nélkül meg lehet beszélni az eseteket, vagy tanácsot kérhetnek egymástól és az alapítvány munkatársaitól. Ezért nehéz visszajelezni az önkéntesek munkáját. Nehezíti a helyzetet, hogy a szervezet, mint egész sem kap igazi visszajelzést a munkájáról.

5. SIKERES ÖNKÉNTES PROGRAM FŐBB JELLEMZŐINEK ÖSSZEFOGLALÁSA

Egy önkéntes program létrehozása nagyon sok munka és fáradtság. De az önkénteseinken keresztül jobban megismerhetjük a közösséget, ahol és akikért dolgozunk.

A sikeres önkéntes program jellemzői

- ☺ határozzuk meg a szervezet és az önkéntesek igényeit
- ☺ legyen kész (lehetőleg minimum egy éves) program ill. projekt tervünk, így előre tudjuk, hol és mikor lesz szükségünk segítségre
- ☺ az önkéntesekkel való munkát is tervezzük meg

- ☺ alakítsunk ki egy jól működő toborzó rendszert
- ☺ döntsük el, milyen segítségre van szükségünk, s ehhez az önkénteseknek milyen tudással, képességgel kell rendelkezniük
 - ☺ széles körben ismertessük szervezetünk munkáját, céljait
 - ☺ az önkénteseket pontosan tájékoztassuk a feladatról, az annak elvégzéséhez szükséges időről és az elvárásainkról
 - ☺ érdemes minden önkéntes számára munkaköri leírást készíteni
- ☺ legyen egy ember, aki az önkéntesek munkáját koordinálja, ellenőrzi és támogatja
- ☺ dolgozzunk ki egy rendszert, ami alapján kifejezhetjük elismerésünket, s esetleg jutalmazhatunk is
- ☺ szervezzük meg az önkéntesek betanítását ill. továbbképzését
- ☺ fogadjuk el az önkénteseket egyenrangú félnek
- ☺ teremtsünk lehetőséget az önkénteseknek, hogy visszajelzést adhassanak munkánkról
 - ☺ több forrásból toborozzunk
- ☺ KÖSZÖNJÜK MEG, KÖSZÖNJÜK MEG ÉS MÉGEGYSZER KÖSZÖNJÜK MEG MUNKÁJUKAT!

FELHASZNÁLT ÉS AJÁNLOTT IRODALOM

- Berglund**, Sandy: Building a Volunteer Center, the Boeing Company. Az önkéntesség újjászületése Közép-Kelet Európában. Nemzetközi konferencia, Szentendre, REC, 1997
- Burden**, Margaret: A company of volunteers. Caritas Magazine, (August/September 1995)
- Czakó Ágnes - Harsányi László - Dr. Kuti Éva - Vajda Ágnes**: Lakossági adományok és önkéntes munka., Budapest, 1995, Központi Statisztikai Hivatal.
- Hoddless**, Elisabeth: Status and Perspective of volunteering in western countries. Az önkéntesség újjászületése Közép-Kelet Európában. Nemzetközi konferencia, Szentendre, REC, 1997.
- Dr. Kuti Éva**: A hasznosság tudata önbizalmat ad. Az önkéntesség újjászületése Közép-Kelet Európában. Nemzetközi konferencia, Szentendre, REC, 1997.
- McCurley**, Steve - **Lynch**, Rick: Essential Volunteer Management., London, 1994, Directory of Social Change, Radius Works, Back Lane.
- Ochman**, Malgorzata - **Jordan**, Pawel: Az önkéntesség mint értékes szervezeti erőforrás, Baltimore, Maryland, 1997, Johns Hopkins University Institute for Policy Studies.
- Szikra** Dorottya: A szervezet szerkezete. Lépések a Profi - Non - Profit Felé c. szeminárium, Budapest, 1995.

AZ ÖNKÉNTESSÉG, MINT ÉRTÉKES SZERVEZETI ERŐFORRÁS

Malgorzata Ochman³

Pawel Jordan⁴

A mű eredeti címe: *Volunteers: A Valuable Resource*⁵

(részletek)

Ki lehet önkéntes?

Általában e kérdésre a válasz az, hogy az önkéntes egy érett és felelősségteljes egyéniség, aki képes és hajlandó tudását és idejét az önkéntes munkára áldozni. A kisgyermek kivételével bárki, aki tudatosan tevékenykedik mások javáért, és jó testi-lelki egészségnek örvend, lehet önkéntes. Nyilvánvalóan nem bárki képes bármilyen szervezetben tevékenykedni. Az, hogy hol tud valaki dolgozni, függ a szervezet helyétől, az adott program igényeitől és az önkéntes képességeitől.

Mik a jó önkéntes tulajdonságai? Ez egy ellentmondásos kérdés, és általában heves vitát eredményez a tréningen. A leggyakrabban említett képességek a következők: nyílt gondolkodás, érzékenység, együttműködési hajlam, professzionális hozzáállás, a fizetetlen munkára való hajlandóság, tolerancia, erős motiváció, érdekmentesség. Az önkénteseknek magas elvárásoknak kell megfelelniük, nagyon különleges, szinte ideális személynek kell lenniük. A valós életben azonban az önkéntesek nem valószínű, hogy mindegyik kritériumnak megfelelnek, bár többnek igen.

Mit csinálhat egy önkéntes?

Az önkéntes munkájának jól szervezettnek kell lennie, és professzionális módon kell kivitelezni. Sokan nem hajlandók az önkénteseket professzionálisnak nevezni, mert nem kapnak fizetést, és mert a munka, amit végeznek, nem szükségszerűen igényel szakmaiságot. De ez egy szűklátókörűség az önkénteseket vizsgálva. Bármilyen munkát elvégezhet egy önkéntes, nem csak azokat, melyek egyszerűek és nem igényelnek szakmai tudást. Tehát bármit is csinálnak az önkéntesek, ezt egy professzionális hozzáállással kell csinálniuk.

Az önkéntes munkájának meghatározásánál a szervezetnek figyelembe kell vennie a személy speciális képességeit. A fizetett alkalmazottak tapasztalatait tiszteletben tartva be kell ismernünk, hogy az ő tudásuknak is vannak határai. Az önkéntesek nyújthatnak valami mást. Emiatt tehát jó, ha vannak önkénteseink sokféle korosztályból, munkaterületről, különféle készségekkel.

Ha egy szervezet szeretne összeállítani egy csoport hatékony és elégedett önkéntest, muszáj, hogy meghatározza mind a szervezet, mind az önkéntesek igényeit. Csak ezen igények felismerésével válik a szervezet képessé eldönteni, hogy mit is tehet azért, hogy kielégítse őket.

³ Varsói szociológus, aki az önkéntes-menedzsment szakértője. Elkötelezve magát az önkéntesség eszméjének hirdetésére Kelet- és Közép-Európában, 1993 óta az Önkéntesközpont program koordinátoraként dolgozik. 1997-ben Ochmant az újonnan alakult Önkéntesközpontok Egyesületének elnökévé választották, mely pozícióban továbbra is hozzá tud járulni a térség nonprofit szférájának fejlődéséhez.

⁴ 1993-ban vált a varsói Önszolgáltató Kezdeményezések Mozgalmát Támogató Iroda (BORIS) elnökévé és vezetőjévé. A Varsói Egyetemen szerzett doktorátust szociológiából és politológiából.

⁵ ©1997 Malgorzata Ochman, Pawel Jordan © Hungarian translation: Suhajda Éva Virág, 1997. Johns Hopkins University Institute for Policy Studies, Wyman Park Building, 34th and North Charles Street, Baltimore.

Az önkéntesek igényei

Abraham Maslow egy jó módot dolgozott ki az emberi igények felismerésére egy ötszintű piramist használva. A szükségletek, melyeket meghatározott: fiziológiai (éhség, szomjúság, meleg), biztonság iránti (veszély és sérülés elleni védelem), társas (barátság, valahova tartozás, elfogadás iránti), pozitív önértékelés (megbecsültség, státusz, hatalom) és a legmagasabb szinten az önmegvalósítás (képesség- és személyiségfejlődés). E modellben a felsőbb igények kielégítése csak akkor válik lehetségessé, ha az alsóbbak kielégülnek.

Például a sikeres önmegvalósítás függ a fiziológiai, biztonság, társas és pozitív önértékelés iránti igények kielégítettségi szintjétől.

Sokszor az önkéntesség motivációja az emberekkel való kapcsolat és a magány legyőzése. Az ilyen motivációjú emberek nagyon fontosnak találják, hogy megtalálják helyüket egy csoportban. A csoport a tagjainak az egység, biztonság, közösség érzetét nyújtja, és támogatást ígér. Az önkéntesség azt a természetes igényt elégíti ki, hogy olyan csoporthoz tartozzunk, melynek a céljait és értékrendjét teljesen el tudjuk fogadni.

A Maslow elmélet alapján láthatjuk, hogy az önkéntesség ki tudja elégíteni az emberek magasabb szintű igényeit.

Frederick Herzberg az emberi szükségleteket két kategóriába sorolta:

1. A **támogató szükségletek** a biztonságérzettel, munkakondíciókkal, emberi viszonyokkal és pénzzel vannak általában kapcsolatban. Herzberg szerint ezen faktorok önmagukban nem motiválják az embereket. Ám amennyiben hiányoznak, a motiváció is hiányzik. Például a jó munkakörnyezet önmagában még nem motiválja az embereket arra, hogy dolgozzanak. Egy asztal vagy szék, melyet az önkéntes rendelkezésére bocsátunk, még nem fogja őt arra motiválni, hogy kihozza magából a legjobbakat. Viszont e körülmények hiánya okozhatja a személy távozását.

2. A **motivációs szükségletek** az elégedettség keresésével és megszerzésével állnak kapcsolatban. A motiváló faktorok:

- Teljesítmény,
- Elismerés,
- Új kihívások,
- Nagyobb felelősség, és
- Növekedés és fejlődés.

Sokszor az embereknek nem minden igényük és vágyuk elégül ki munkájuk során. Ezért lehet az önkéntesség egy jó váltás, elrugaszkodás a rutintól és a mindennapok hajszájától. Általában azért csinálunk valamit, mert fontosnak és értelmesnek tűnik nekünk, és kielégíti valamely igényünket. Az önkéntesség emberi kapcsolatokat, elfogadást, önmegvalósítást, és fontos értékek támogatásának lehetőségét nyújthatja. Az önkéntesség lehetőséget ad arra is, hogy valaki megkeresse a maga helyét a pénztől függetlenül. Azok, akik ingyen dolgoznak nekünk olyan dolgokat is megtesznek, amit fizetetlen soha sem tennének.

Az önkéntesek, akik idejüket és energiájukat fordítják egy szervezetre, a részesévé szeretnének válni. Szeretnék, ha szavuk lenne és befolyásolhatnák a döntéseket. Ha megkérdezik őket és kikérik a véleményüket, az azt bizonyítja, hogy komolyan veszik őket. Ha az önkéntesek nincsenek is ott minden nap, nem szabad elkülönítenünk őket attól a csoporttól, akikkel dolgoznak. Ha az önkénteseknek ötleteik és javaslataik vannak, a szervezetnek oda kell rájuk figyelnie. Egy jó módszer lehet erre az „javaslatláda”, mely mind a fizetett, mind a fizetetlen dolgozók számára elérhető.

A lehetőség, hogy akár csak egy kicsiny részét befolyásolhatjuk a szervezet munkájának egy nagyon fontos motiváció, mert így az egyén a szervezet részének érzi magát és segíthet változtatni, ha szükséges.

A szervezet igényei

Fontos, hogy a szervezet pontosan meghatározza, hogy miért van szüksége önkéntesre, és mi lesz az ő funkciója. Nincs arra szükség, hogy az egész szervezetről mérföldnyi leírást készítsenek, csupán azt kell meghatározni, hogy az önkéntesnek, vagy az önkéntesek azonos feladatokat ellátó csoportjának milyen szervezeti igényeket kell kielégítenie. Általános hiba, hogy a szervezetek nem gondolják át és írják le a saját igényeiket, és csak ösztönre alapozva foglalkoztatják az önkéntest. Ez általában abban nyilvánul meg, hogy az önkéntesnek bármilyen munkát odaadnak, csak csináljon valamit, vagy olyan feladatok elvégzésére kérik az önkéntest, ami felesleges és unalmas.

Fontos, hogy az önkéntes szerepét kielemezzék az önkéntes jövőbeli munkatársaival konzultáció formájában. Ha egy szervezet nem csinálja meg ezt az elemzést, és nem vonja be az embereket a döntéshozásba, megszenvedi a következményeket. Először is ott a rizikó, hogy mások mást gondolnak szervezeti szükségletnek. Másodsor a konzultáció hiánya eredményezheti azt, hogy a csoport nem fogadja be az önkéntest és nem működik vele együtt. Minél részletesebb a potenciális önkéntes funkciójáról szóló leírás, annál könnyebb eldönteni, hogy ehhez milyen képességek és készségek szükségesek. Ha egyszer egy szervezet meghatározta az igényeit és hogy milyen embert keres, ki tud dolgozni egy részletesebb leírást az önkéntes felelősségterületeiről.

Egy szervezetnek nem kell mindenkit elfogadnia, aki jelentkezik. Az önkéntes és a szervezet közötti játszma nem lesz túl vidám, hacsak nem elégedett mindkét fél. Sok szervezet úgy gondolja, hogy bárkit el kell fogadnia, aki jelentkezik. Nem vizsgálják meg, hogy a személy megfelel-e az igényeiknek és azonos-e az értékrendje a szervezetével. **A legfontosabb döntés, hogy a megfelelő személyt a megfelelő szervezetbe helyezzük be.**

Interjú a lehetséges önkéntesekkel

Ha egy bonyolultabb munkára már találtunk lehetséges önkénteseket, személyes interjút kell vele készítenünk. Az interjú folyamán a felek megtárgyalhatják a kölcsönös elvárásaikat és a feladat részleteit. A koordinátornak meg kell határoznia a beszélgetés témáit, és szakítania elegendő időt egy barátságos és jóhangulatú információcserére egy olyan helyen, ahol senki sem szakítja őket félbe. Először is a koordinátornak meg kell mutatnia, hogy büszke a szervezetére. Tekintettel arra, hogy semmilyen szabály nincs az önkéntesek alkalmazására vagy elbocsátására, nem fog írásos szerződés születni. Épp emiatt minél inkább részleteiben is megbeszéljük a kölcsönös elvárásokat, annál kisebb a jövőbeli csalódás veszélye. A feladat jellege és az elvégzéséhez szükséges idő megbeszélésén kívül lényeges, hogy betekintést engedjünk az önkéntesnek a szervezet alapvető normáiba, és figyelmesen meghallgassuk az önkéntes elvárásait. Jellegzetes hibája sok ilyen megbeszélésnek, hogy elkerülük a kényelmetlen kérdéseket, mert úgy tűnik, nem oda valók. Az interjú legfontosabb eleme pedig a két fél elkötelezettségének megállapítása és az ezirányú megállapodás. Ez nagyon lényeges a szervezetnek, hiszen egy olyan **új tagja lesz, aki különböző jogokkal és kötelességekkel rendelkezik.** És nagyon lényeges a jelentkezőnek is, hisz neki pedig **be kell tartania a szervezet szabályait és belső normáit.** A megbeszélés folyamán a következő kérdéseket kell feltennie a két félnek:

A koordinátornak meg kell kérdeznie:

- Ismeri-e a szervezet tulajdonságait, céljait, értékrendszerét?
- Miért érdekli ez a fajta munka?
- Mik az elvárásai a szervezetünkkel való együttműködéstől?
- Dolgozott már önkéntesként?
- Mennyi időt tud az együttműködésünkre fordítani?
- Szívesen részt venne-e egy felkészítő tréningen?
- Van-e esetleg bármi Önt akadályozó tényező, mint pl. egészségügyi problémák, földrajzi vagy utazási gondok?
- Van-e valamilyen dolog, ami különösen érdekli Önt, esetleg valamilyen hobbija?

- Egyedül szeret inkább dolgozni, vagy egy csapat részekét?

Az önkéntesnek meg kell kérdeznie:

- Mit kellene nekem tennem?
- Mennyi időt kellene dolgoznom? Ez fix, vagy változtatható?
- Lesz valaki, aki tartja velem a kapcsolatot?
- Lesz valamilyen felkészítő képzés?
- Van-e valamilyen az önkénteseket támogató csoport?
- Lesz-e lehetőségem növelni a felelősségemet?
- Mi történik, ha sikertelen leszek? Kihez fordulhatok segítségért?
- Ha belefáradtam ebbe a munkába, minden további nélkül elmehetek?

A megbeszélés során a koordinátornak egyszerű, ám érthető, konkrét és részletes választ kell adnia a felmerülő kérdésekre. A kimenettől függetlenül fontos, hogy mindkét félnek pozitív tapasztalata legyen a megbeszélésről. Ha a jelölt nem megfelelő, a koordinátornak ezt nyíltan meg kell mondania, és fel kell készülnie arra, hogy az okait is elmagyarázza.

A küldetés

A legjobb módszer az önkéntesek integrálására a szervezetben, ha bevonjuk őket a szervezet küldetésébe. A szervezet által megoldandó probléma fontossága, a szervezeti alapértékek és a kitűzött célok azok, amik munkára készítetik a tagokat. Az önkéntesek nem sokáig maradnak egy szervezetben, melyben nem látják értelmét annak, amit csinálnak.

Semmi sem olyan kiábrándító, mint a rossz példák. Ezért nem foglalkoztat sok szervezet önkénteseket. Az önkéntesek ugyanis egyfajta társadalmi kontroll szerepet gyakorolnak, és biztossá teszik, hogy a szervezet valóban azokért a célokért dolgozzon, melyeket kinyilvánít. Ha a szervezet minden fizetett alkalmazottja a küldetés szellemében cselekszik, az önkéntesek is így tesznek majd.

Bevezetés

A legtöbb ember kényelmetlenül érzi magát, mikor egy új helyre kerül. Ezért nagyon fontos, hogy beavassuk az önkéntest a feladat részleteibe. Arra is oda kell figyelni, hogy a hangulat jó legyen, és a feladatokat helyes sorrendben mutassuk be. A bemutatás jó hangulata megnyitja az utat a további együttműködés felé.

Az önkéntesek támogatása és felügyelete

A kérdés, melyet az önkéntesek leggyakrabban feltesznek, a következő: ***ki segít nekem, ha szükségem lesz rá? Fordulhatok valakihez a nehéz pillanatokban, különösen, ha nem vagyok sikeres abban, amit csinálok?***

Általában a koordinátor a felelős ezekért az ügyekért. A koordinátornak egy olyan jótermészetű személynek kell lennie, aki odafigyel az önkéntesekre. Ha szükség van rá, segítenie kell az önkéntest, különösen, ha nem sikeres a munkája. Emiatt az állandó kapcsolattartás nélkülözhetetlen. Ez történhet egyszeri beszélgetések formájában is, de **rendszeres megbeszélések is szükségesek**. A folyamatos kommunikáció biztosítja az információáramlást arról, hogy mi is történik, milyen változások keletkeztek. A megfelelő kommunikáció és a megbeszélések nyílt hangvétele biztosítja, hogy az önkéntesek nem hagyják ott a szervezetet. Ha a koordinátornak sikerül egy bizalommal teli légkört kialakítania, az önkéntesek szeretni fogják a szervezetet. A rendszeres találkozó másik fontos funkciója kölcsönös támogatás.

A koordinátor a felelős azért, hogy az önkéntesek jól végezzék a feladatukat, és meg kell követelnie, hogy elvégezzék mindazt, amit elvállaltak. Az ő feladata az is, hogy mindenki tisztában legyen azzal, hogy mit várnak el tőle, és a többiektől. Lehetőséget kell nyújtania a fejlődésben

azoknak az önkénteseknek, akik ezt igénylik, és támogatnia kell azokat, akiknek problémájuk van a munkájukban.

Az önkéntes és a fizetett munkatársak közötti kapcsolat

Az önkéntesek munkája és a légkör, melyben dolgoznak, nem mindig jó. A koordinátornak rá kell vennie az alkalmazottakat, hogy megértsék és értékeljék az önkéntesek tevékenységét. A koordinátor felelőssége, hogy megóvja az önkéntest az elhanyagoltságtól. Hogy le tudja vezetni az esetlegesen felmerülő feszültségeket, a koordinátornak folyamatos kommunikációt kell fenntartania mind az önkéntesekkel, mind az alkalmazottakkal. Fontos, hogy kihangsúlyozzák a partnerség szerepét is a két fél között. Az önkéntes személyes kívánságait és igényeit, valamint a korlátait és az érzékenységét nem szabad figyelmen kívül hagyni.

Az önkéntesek jutalmazása

A szervezetnek mindig gondolkodnia kell arról, hogy miképp jutalmazza önkénteseit. Sokszor az emberek elfelejtik, hogy milyen fontos is, hogy motiváljuk az értünk dolgozókat. A jutalom azt mutatja, hogy elismerjük az emberek értékét. A koordinátornak ügyelnie kell arra, hogy az önkéntesek érezzék, hogy értékeli őket. A legfontosabb jutalmazás, ha megköszönjük, amit csináltak. A jó munkahelyi légkör, az, ha fordítunk rá a szabadidőnkéből, szintén jutalmazási formák.

Azonban a hála kifejezése csupán akkor lesz hatásos, ha

- Elég gyakran kifejezzük a hálánk,
- Az elismerésnek különböző formáit használjuk,
- Őszinték vagyunk,
- Nem csak a munka iránt, hanem a személy iránt is kifejezzük az elégedettségünket,
- Észben tartjuk, hogy az elismerésnek tükröznie kell a teljesítményt,
- Egyenlő teljesítményt egyformán vagy hasonlóan jutalmazunk,
- Különösen odafigyelünk azokra a teljesítményekre, melyeket az önkéntes maga legjobban értékeli.

Az önkéntesek elbocsátása

A koordinátor egyik legnehezebb feladata a sikertelen önkéntesek elbocsátása. A koordinátor felelőssége, hogy összegyűjtse az érveket, meghozza a döntést és megbeszélje azt az önkéntessel.

Általánosságban bárkit nehéz elbocsátani. Még a fizetett alkalmazottat is. A döntés azonban könnyen lehet elkerülhetetlen. Különösen nehéz mindazonáltal az a helyzet, amikor egy idejét, energiáját, motivációját a szervezetre áldozó önkéntesnek kell búcsút mondani. A koordinátor valós hálát érezhet a személy iránt, s vonakodhat meghozni e döntést.

A koordinátornak azonban fel kell ismernie, hogy az önkéntesnek ugyanúgy vannak érdekei. Ez megváltoztatja a viszonyt a személy és a szervezet között. Az önkéntesek ugyanúgy kielégítik a saját igényeiket. Ha ezt megértjük, elkerülhetjük a lelkiismeretfurdalást. Ha az önkéntesnek van joga „*viszlát*”-ot mondani, a szervezetnek miért ne lenne?

Az önkéntes és a szervezet igényei közt egyensúlyozva nagyon nehéz pillanat, mikor azt kell mondanunk az önkéntesnek: „*Köszönjük a segítségét...*”. Három lehetősége van a koordinátornak, mikor közölje az önkéntessel, hogy nem megy tovább az együttműködés.

1. A kezdeti megbeszéléskor. Akkor van egy lehetőségünk, hogy az önkéntes igényeit összehasonlítsuk a szervezetével. Ha a személy nem egy jó választás lenne a szervezetnek, ezt a

koordinátornak udvariasan közölnie kell az emberrel. Jobb, ha a koordinátor nem erőlködik, hogy a személyt és a feladatot összeillessze, ha nem illenek össze.

Ha lehetséges, a legjobb megoldás az, hogy a személynek valamely más szervezetben helyet találjunk. A jelentkező nyújthat olyan jó benyomást, hogy nyitva szeretnének hagyni egy kiskaput a lehetséges jövőbeli együttműködésnek, vagy találni egy olyan megoldást, amely mindkét felet kielégíti. Az önkénteseket nem feltétlenül kell elfogadnunk csak amiatt, mert jelentkeztek. Sok esetben, amikor nem megfelelő embert foglalkoztat egy szervezet önkéntesként, nem tudnak nekik feladatot találni, s olyan feladatokat adnak neki, amelynek nincs jelentősége, csak hogy csináljon valamit. Ennél már az is jobb, ha eleve nem fogadjuk el a jelentkezését, vagy egy idő után megmondjuk neki, hogy **„sajnáljuk, hibáztunk, jobb, ha külön utakon megyünk tovább ezután”**. Amikor ez történik, a koordinátor gyakran lelkiismeretfurdalást érez, hogy nem figyelt jobban, s nem tisztázta ezt a helyzetet már a legelején.

2. A próba- vagy betanítási idő végén. Ezt az időt már a legelején határozzuk meg. Ez idő alatt a két fél megismerheti és megszokhatja egymást. Az önkéntes megismerheti a munkát, a légkört, a munkacsoport szokásait, és lehetősége van eldönteni, hogy képes-e elvégezni az adott feladatot. A legelején ugyanis az önkéntesek nemigen tudják, hogy elégedettek lesznek-e a nekik felajánlott feladatokkal. Csak egy bizonyos idő múltán tudják azt mondani, hogy **„igen, ez valami olyan, amit szívesen csinállok”**, vagy **„unalmas ez a dolog, nem szeretném tovább csinálni”**.

A szervezet egyéb tagjainak is fontos, hogy megismerjék az új embert. El tudja végezni a kapott feladatot? Együttműködő és betartja a csoportnormákat? Ha a koordinátor negatív véleményeket hall az új önkéntesről, és személyesen is meggyőződik arról, hogy nem illeszkedik be a csapatba, tájékoztatnia kell erről az önkéntest a próbaidő végén.

3. Ha a próbaidő vége után merülnek fel konfliktusok. Még egy sikeres próbaidő után is felmerülhetnek konfliktusok. Ilyen helyzetek például, amikor az önkéntes nem tudja elvégezni a kapott feladatot, megsérti a csoportnormákat vagy nem illeszkedik be a közösségbe. Ha a koordinátor észreveszi ezeknek bármi jelét, rögtön kapcsolatba kell lépnie az önkéntessel. Ekkor a további cselekvések közül választhat:

- Beszéljen a személlyel. A következő kérdéseket teheti fel:
 - Jól érzi magát a szerepében, vagy változtatni szeretne rajta?
 - Eléggé felkészültnek érzi magát a munkára?
 - Több időt fordít a munkára, mint amennyit megengedhetne?
 - Esetleg valami személyes problémája van, ami befolyásolhatja a munkáját?
- Amennyiben még az érveket nem mérlegelte, a koordinátor tájékoztathatja a személyt a viselkedése lehetséges következményeiről, meghatározhatja a kereteket, melyeket nem léphet át, vagy kilátásba helyezheti az elbocsátást.
- Ha a figyelmeztetés ellenére az önkéntes magatartása nem változik, távozásra kell kérni a személyt.

Gyakran lehetetlen mérlegelni, hogy egynémely probléma milyen komplikációkat vethet fel a jövőben. A koordinátornak segítenie kell az önkéntesnek, ha valamilyen problémája van, de semmi esetre sem veszélyeztetheti a szervezet működését. Ha végtelenségig lehetőséget adunk az önkéntesnek a változtatásra, ez kihathat a csoporton belüli együttműködésre is. Ugyanis mások felfedezhetik, hogy vannak olyanok, akikre nem érvényesek a szabályok, s követhetik a rossz példát. Ha valaki másféle bánásmódban részesül, az rossz érzéseket is okozhat.

Az elválás, még abban az esetben sem, ahol nyilvánvaló, hogy az együttműködés nem nyerő, nehéz lehet. Udvariasan búcsút mondani az önkéntesnek az elbocsátás körülményeitől függetlenül - ez a jó minőségű szervezet egyik jele. A problémák ellenére a legjobb, ha azt mondjuk, hogy **„Köszönjük a**

segítségét, sajnos nem tudunk együttműködni, de lehet, hogy máshol könnyebb lesz.” Fontos, hogy így cselekedjünk, mind a távozó személy, mind a szervezet tiszteletben tartása érdekében. Mindenkinek ismernie kell az önkéntes eltávozásának indokát. Ennek az oka egyszerű: a szervezet összes többi önkéntese személyes sértésnek veheti a dolgot. Azt gondolhatják, hogy „ha ezt megtehették X-szel, velem is megtehetik.” A koordinátornak oda kell figyelnie, hogy akár a még legproblémásabb önkéntest is helyes formában bocsátsák el.

A SIKERES ÖNKÉNTESPROGRAM KULCSELEMEI

A legfontosabb feladatok

- ✓ Meghatározni az "önkéntes"-nek azt a jelentését, mely az adott szituációban értelmezhető
- ✓ Eldönteni, hogy mit tehet az önkéntes a szervezetért
- ✓ Összeírni az ideális önkéntes tulajdonságait és képességeit
- ✓ Felismerni mind az önkéntesek, mind a szervezet igényeit
- ✓ Kialakítani egy jó toborzó procedúrát
- ✓ Megszervezni a kezdeti tájékoztató megbeszélést és az interjúkat
- ✓ Készíteni egy munkaköri leírást az önkéntesnek
- ✓ Megszervezni az önkéntes betanítását és fejlesztését
- ✓ Megértetni a szervezet küldetését
- ✓ Ellenőrizni és támogatni az önkénteseket
- ✓ Tisztázni az önkéntesek és a fizetett alkalmazottak közötti viszonyt
- ✓ Kialakítani egy jutalmazási rendszert
- ✓ Kifejleszteni egy tiszteletet megőrző elbocsátási folyamatot

Mindentudás Egyeteme

Tompa Anna
Egészségtudat és tudatos egészség⁶
2003. szeptember 22.
(részlet)

⁶ Az ismeretterjesztő előadások a Magyar Tudományos Akadémia segítségével, a Matáv és az Axelero támogatásával, a Duna TV, az MTV, a Magyar Rádió, a Népszabadság és a Magyar Hírlap közlésében juthat el minél szélesebb rétegekhez. Interneten pedig a www.mindentudas.hu honlapon olvasható.

Bevezetés

Az egészség nem csupán a betegség hiánya, hanem testi, lelki egyensúly a külső és belső környezettel, ami az ember testi-szellemi és társadalmi jólétét jelenti. Ennek az állapotnak a fenntartása csak aktív egészségtudatos magatartással lehetséges, amiért a romló környezeti feltételek miatt egyre többet kell tenni. Fiatal kórboncnokként megdöbbenten láttam azt, hogy szervezetünk csodálatos felépítése, szerveink tökéletes működése hogyan válik semmivé a betegségek és a káros szenvedélyek roncsoló hatására. Hogyan válik a fiatalok tüdeje fekete szövetté a dohányzás miatt, vagy hogyan zsugorodik össze a máj, ami minden mérget képes ártalmatlanítani, eredeti mérete egyharmadára az alkoholbetegekben. Ezek a képek a mai napig kísértenek, amikor egy fiatal nőt, gyermeket dohányozni vagy inni látok, ezért nem véletlen, hogy szakmai munkámat teljes egészében a betegségek megelőzésére fordítom. Meggyőződésem, hogy nekünk, magyaroknak sem kellene 10 évvel korábban meghalnunk, ha az egészséget valóban értéként kezelnénk, törődnénk magunkkal és egymással, és fejlesztenénk ismereteinket az egészség megőrzésének területén. Ezért is örültem és nagy megtiszteltetésnek tartom, hogy a Mindentudás Egyetemén az egészségtudatról, az egészség megőrzéséről és a betegségek megelőzéséről tarthatok előadást.

A jóléti társadalmakban olyan gyorsan változik az emberek életmódja, táplálkozási szokásai és erkölcsi normái, hogy a változások a szervezet alkalmazkodási (adaptációs) mechanizmusait sok esetben a kimerülésig igénybe veszik. Ennek eredményeként megjelenik a stressz, az alvászavarok, a neurózis, majd a pszichoszomatikus betegségek, melyek elsősorban a munkaképes társadalmi rétegekre jellemzőek. Természetesen ezek a tünetek főként azokban alakulnak ki, akiket genetikai adottságuk erre hajlamosít. Ezekből a pszichés szorításokból sok esetben a szenvedélyek: az alkohol, a drog és a dohányzás jelenthetik a pillanatnyi kiutat. Ezek közül a dohányzás társadalmilag a leginkább elfogadott, de az egészségre legártalmasabb szenvedély, aminek leküzdését elsősorban neveléssel és alternatív örömforrások biztosításával lehet elérni. A dohányzás megelőzését már kisgyermekkorban el kell kezdeni, s ebben igen nagy szerepe van a szülőknek, az óvodai és iskolai programoknak. Az ifjúság védelmét elsősorban a jó példa és az egészségre ösztönző életforma, a folyamatos hasznos elfoglaltság védi meg az unaloműző dohányzástól és más káros magatartási formák kialakulásától.

Bármely betegség kialakulása elsősorban a kiváltó tényezőktől, a személy érzékenységtől, genetikai adottságaitól és a környezeti hatásoktól függ. A fejlődő szervezet testi érésének korai szakaszában fokozottan érzékeny a környezeti ártalmakra. Ennek oka a védekező rendszerek (anyagcsereutak, immunrendszer) éretlensége. Így az embrionális életben vagy fiatal gyermekkorban elszenvedett vegyszer vagy sugárzás okozta ártalom tartós egészségromlást okozhat felnőtt korban akkor is, ha születéskor semmilyen látható rendellenességet nem tapasztalunk. Különösen a koraszülés vagy a méhen belüli sorvadás segíti elő a krónikus felnőttkori betegségek kialakulását. Egyre romló környezetünkben a gyermekek egészségi állapota, fizikai és szellemi teherbírása csökken. A nők stresszes életmódja, a dohányzás elterjedése és a városi lakosság túlszűfolt, egészségtelen környezete miatt emelkedik a kis súlyú újszülöttek, illetve a koraszülések száma. Az alacsony születési súly magas vérnyomásra, cukorbetegségek kialakulására, immunológiai rendellenességekre és elhízásra is hajlamosít. A magas ólomszennyezettség, a városi levegő emelkedő szén-monoxid tartalma, a dohányzás (a passzív is), a szülők és a fiatalok alkoholizmusa vagy drogfogyasztása az idegrendszer károsításával a szellemi és a lelki fejlődést is gátolja.

A szennyezett levegő és víz, valamint az egészséges iskola, lakókörnyezet, a rendszeres sport, a helyes táplálkozás és a mozgás hiánya együttesen vezetett oda, hogy az 1994-ben végzett felmérések szerint másfélmillió tanulóból 70 ezer egészségügyileg veszélyeztetetté vált Magyarországon. A veszélyeztetett fiataloknál főleg a mozgásszervi betegségek, a gerinc- és mellkas-deformitások, a testsúlyproblémák és pszichés zavarok jellemzőek. A tanulók 4%-a nem alkalmas sportolásra, és 60 ezer gyerek valamilyen okból fel van mentve a testnevelés alól. A fiatalok egészségét, életét a rohanó élettempó, az agresszív társadalmi magatartás is veszélyezteti. Több száz gyermeket veszítünk el évente közlekedési vagy egyéb baleset miatt. Háromszáz fiatal veti el önmaga az életét. A

katonaköteles fiataloknak több mint 40%-a negatív élményként élte meg az addigi életét, 30%-a főleg pszichés okok miatt alkalmatlan a katonai szolgálatra. A pszichiátriai osztályokon évente 23 ezer fiatalot kezelnek. A drog és az alkohol előretörésével ez a szám évről évre emelkedik.

A szomorú statisztika háttere olyan korunkra jellemző jelenségek adhatnak magyarázatot, mint a környezetszennyezés, a mentálhigiénés problémák, a családok felbomlása, a magány, amit tovább erősít a vizuális kultúra (tévé, film, színház) eldurvulása, az öncélú erőszak és a pornó terjedése a fiatalok körében. A dohányzásra és alkoholfogyasztásra ösztönző reklámok az önpusztító életformákat teszik vonzóvá. Ennek eredményeként a tömegkommunikáció, csupán az anyagi hasznot szem előtt tartva, kóros viselkedésformákat közvetít, és így szisztematikusan romboló hatást gyakorol az egészségre. A valódi mozgatórugók és az egészséget veszélyeztető tényezők feltárása társadalmi összefogást igényel.

Az emberiség fejlődése egyenetlen. Az utóbbi 100 évben a népesség exponenciálisan nőtt, különösen a fejlődő országokban, ahol a fertőző betegségek leküzdését nem követte a születésszabályozás bevezetése. Jelenleg 6,4 milliárd ember él a Földön, s becslések szerint 2050-re ez a szám eléri a 9 milliárdot. Ugyanakkor a népesség fele alultáplált vagy éhezik, egyharmada pedig túlsúlytól és civilizációs betegségektől szenved. Afrikában 40 millió HIV-fertőzött él, ezek egyharmada gyermek. A nyugati világ az elöregedés felé halad: jelenleg Európában 1 fiatalra 2 felnőtt jut, Magyarországon pedig 4. Az idősödő lakosság orvosi ellátása egyre többbe kerül.

Emelkedik az ún. krónikus, nem fertőző betegségek előfordulása. Népbetegséggé vált a csontritkulás, a magas vérnyomás, a cukorbetegség és a reuma. Emelkedik az idegrendszeri és a mentális állapotot érintő betegségek előfordulása, és jelentős a szív-érrendszeri és a daganatos betegségek aránya. Különösen látványos növekedést mutat a túltápláltság okozta anyagcsere-betegségek száma (ún. metabolikus X-szindróma). Az immunrendszer betegségei közül a fiatalokat főleg az allergiás betegségek, a különböző atópiák és az asztma kínozza. Emelkedik a dohányzók és az alkoholisták, valamint a kábítószerfogyasztók aránya, nő a balesetek és az erőszakos cselekmények áldozatainak száma. Mindezek mögött ott vannak a magánéleti tragédiák, a családok és a párkapcsolatok szétesése, az erkölcsi amortizáció. A közösségek védő, megtartó ereje nem működik, az emberiség civilizációja lassan egyet jelent a teljes elmagányosodással. Ezért nő a depressziósok és a fóbiások (pánikbetegségben szenvedők) aránya, ami sok esetben pszichiátriai kórképpé alakul. Magyarországon közel 1 millió ember küzd alkoholproblémával, ugyancsak 1 millió azok száma, akik depressziósak, 400 ezer honfitársunk esetében akut fázisban van a betegség. A lakosság 15%-a már átélte valaha depressziós krízist. 50%-kal több cigarettát szívunk el évente, mint az Európai Unió tagállamai átlagosan (2300-2400 db). Az erős dohányzók évente 7300 szál cigarettát szívnak el, ami 120-150 ezer Ft-os kiadás jelent. A dohányzás évente kb. 30 ezer ember halálát okozza, az alkohol pedig 17-18 ezerét. Naponta átlagosan kb. 100 fő hal meg az alkohol- és a nikotinszenvedély áldozataként Magyarországon.

A prevenció magatartás hatékonyságára ismeretesek meggyőző példák, amelyek arra buzdítanak, hogy ezeket a szokásokat már gyermekkorban érdemes elsajátítani. A 7 napos adventistáknál és a mormonoknál például a vallás tiltja a dohányzást és az alkohol- vagy drogfogyasztást. A táplálkozásukat pedig a mértékletesség és főleg a növényi táplálékok előtérbe helyezése jellemzi. Léteznek olyan földrajzi területek (pl. Tibet, Kaukázus) ahol a várható élekor a száz évhez közelít, és nyolcvan éves kor alatt alig fordulnak elő krónikus, nem fertőző betegségek, így a rosszindulatú daganatok is rendkívül ritkák. Ezeknek az apró népcsoportoknak a közös jellemzője a félnomád pásztorkodó, nyugodt életmód, a hideg éghajlat, a vegetáriánushoz közelítő táplálkozási szokások (tejtermékek, sajt, vaj, és ahol van, a hal képezi a táplálék fő alkotórészeit). Nem ismeretes közöttük a dohányzás, illetve a mértéktelen alkoholfogyasztás sem. Nyilván a belterjes szaporodási szokások révén a körülményekhez leginkább alkalmazkodni tudó egyedek válogatódtak ki, ami esetükben egyben a krónikus betegségekkel szembeni nagyobb rezisztenciát is jelentette.

A negatív tendenciák megfordításának kulcsa a kezünkben van. Tudatosan kell törekednünk életmódunk körülményeink jobbítására - ami egyben harmonikus együttműködést jelent a környezet- és természetvédelemmel - azért, hogy egészségünket megvédhessük.

I. Táplálkozás

1. A táplálkozás és a média

Az elfogyasztott táplálék összetétele, minősége, mennyisége, a táplálkozás gyakorisága alapvetően meghatározza közérzetünket, jólétünket és betegségeinket. Egy egészséges felnőtt ember évente fél tonna élelmet fogyaszt el. Ez a mennyiség alaposan igénybe veszi az emésztéssel foglalkozó gyomor-béltraktust. A bélcsatorna kb. 8 méter hosszú csőrendszer, melynek felületét a bél boholy-rendszere kb. 200 négyzetméternyi területre növeli.

Napjainkban egyre nagyobb hangsúlyt kapnak azok az információk, amelyek ismertetik a táplálkozási tényezők szerepét a betegségek kialakulásában. Ennek igen egyszerű magyarázata van. Külön iparág foglalkozik az egészség megőrzésével, a helyes testsúly és a jó közérzet megtartásával. Ezen „egészséges” életmódra ösztönző termékek forgalma reklámot igényel, ahol a média fontos szerephez jut. A közérdeklődésre számot tartó műsorok „értékét” sajnos jelenleg nem a társadalmi hasznosságuk, hanem a nézettséget, illetve a reklámok elhelyezésének esélye adja. Vagyis hogy jó reklámhordozó ereje van-e. Ezért nem lehet a kereskedelmi adókon tudományos ismeretterjesztést vagy egészségneveléssel foglalkozó témát találni.

Az első higiénével, illetve az emberi egészséggel foglalkozó kiállítást Bécsben rendezték 1907-ben. Később, 1911-ben Dresdában Karl August Lingner vállalkozó, aki az Odol szájvíz forgalmazása miatt vált híressé, megrendezte több ország, köztük Magyarország részvételével az első higiénés vásárt és kiállítást, ami átfogó képet mutatott be az emberről, a követendő higiénés rendszabályokról és igen nagy hatást gyakorolt a közgondolkodásra. Ebben az időben az orvostudomány még teljes mértékben rendelkezett az emberek bizalmával. A kiállításnak több mint ötmillió látogatója volt. Ezután a közegészségügy és az egészségnevelés bevonult az iskolákba, üzemekbe, tananyagká vált, és egészséges életre nevelő mozgalmak indultak el.

2. Testképzavarok, táplálkozási anomáliák

A testsúly megtartását a táplálékbevitel és az energiafelhasználás egyensúlya biztosítja. Azokban az időszakokban, amikor az emberiség táplálkozását az időjárási viszonyok alapvetően meghatározták, egy-egy aszályos időben földrészek éheztek és betegedtek meg, mivel az éhező, legyengült szervezetek nehezebben küzdöttek le a kórokozókat. A táplálék egyenlőtlen előállítás és elosztása olyan egyedek kiválasztódását segítette, akik képesek voltak a bőséges időszakokban a táplálékot raktározni a zsírtartalékokban, majd szükség esetén ezeket mobilizálták. Vagyis a hízásra hajlamos egyének olyan mutációkat hordoznak, hogy jól bírják az éhezést. Ha ezek a személyek sokat esznek és soha nem éheznek, óhatatlanul elhízhatnak, és könnyen cukorbetegségük alakul ki. A fiatalok körében nem jelent előnyt a kövérség. A szépségideál mind a férfiak, mind a nők esetében a sovány, izmos testalkat, amit a mai kényelmes életforma mellett csak rendszeres testedzéssel, fizikai igénybevétellel lehet elérni. Azoknak az egyéneknek a leszármazottai, akik a középkorban az éhezést jól bírták, ma szinte kivétel nélkül túlsúlyosak vagy kövérek.

A civilizált országokban manapság a mozgásszegénység és a túltáplálás jellemző, aminek eredményeként a gyermekek egynegyede túlsúlyos. Az egészségesebbé váló világ, a fertőzések leküzdése és a táplálkozás modernizálása (kellő vitamin- és fehérjebevitel) az ember genetikai

adottságainak jobb kihasználását tették lehetővé. Ennek ellenére főleg serdülők körében a testkép zavarával összefüggésben emelkedik a szándékosan éhezők, fogyókúrázók száma, ami túlzott mozgással kapcsolódva extrém soványságot idéz elő (ún. anorexia). A betegségre 1978-ban a Time Magazin hívta fel a figyelmet, amikor arról tudósított, hogy a tizenéves lányok 1%-a kóros soványságban szenved. Sajnos ebben az érzékeny korban életveszélyes állapotot okozhat az éhezés. A lányoknál súlyos depressziót, menstruációs zavart vagy teljes hormonális csendet (megszűnik a menstruáció) eredményezhet. Az ilyen gyermekek a hiánybetegségek és az ellenállóképesség romlása miatt gyakran betegek, a soványság miatt a szellemi és fizikai teljesítményük rohamosan leromlik, és rossz esetben csak a kórházi ápolás tudja megmenteni az életüket. Ennek ellenkezője is gyakori, amikor mértéktelen evési kényszernek engedelmessé válnak a fiatalok, majd hánytatással szabadulnak meg a feleslegtől. Ezt az extrém mértékben fokozott táplálkozási igényt bulímiának nevezzük, ami gyakran átmegy anorexiába. E kóros viselkedési formák kialakulásában döntően a kortársi csoportoknak, a különböző divatirányzatoknak és a médiasztárok utánzásának van szerepe (ún. Barbie-jelenség).

3. Táplálkozás Magyarországon

A hazai táplálkozási szokások az utóbbi 20 évben jó irányban fejlődtek, és a csökkenő életszínvonal sem fordíthatja vissza teljesen ezt a tendenciát. A hús- és tejfogyasztás csökken, és a zsírt lassan kiszorítja az étolaj. Emelkedik a zöldség- és gyümölcsfogyasztás, ami a szezonális különbségek eltűnésével sokkal kiegyenlítettebbé vált.

Az utóbbi 20 év alatt jelentősen csökkent a hús- és zsírfogyasztás. A húsfogyasztás nagy viták tárgyát képezte. A nemesség és a kialakuló nagypolgárság a felvilágosodás óta higiénikusabbnak tartotta a növényi eredetű táplálkozást. Sőt megsejtettek valamit abból, hogy a túlzott húsfogyasztás egészségtelen. A szegények nem is engedhették meg maguknak, hogy húst egyenek, így az egy főre jutó húsfogyasztás még a fejlett mezőgazdasággal és állattenyésztéssel rendelkező Németországban sem érte el az évi 20 kg-ot. A konfliktusok mérséklése miatt ideológiai eszközöket is használtak a húshiány magyarázatára, ezért a szegényparasztok húséhségét és fokozott hús iránti vágyát alantásnak bélyegezték. A burgonya, a zöldség, a gyümölcs és a gabonafélék előnyt élveztek a gazdagok asztalán is, s különösen a fehérkenyér fogyasztása vált uralkodóvá. A 19. században újra visszatért a hús uralma, annak ellenére, hogy bizonyos intellektuális körök továbbra is ragaszkodtak a növényi táplálékokhoz, és megalakult az első vegetáriánus klub. Ennek egyik mozgatója az állatok brutális és nyilvános lemészárlása elleni tiltakozás volt. Ez persze azt is jelentette, hogy a városi lakosság elidegenedett a haszonállatoktól, és csak kedvtelésből tartott hobbiállatot.

Magyarországon kismértékben csökkent a tej- és tojás-, valamint a hazai gyümölcs-fogyasztás. A gyümölcsök egész évben rendelkezésre állnak a déligyümölcsök folyamatos behozatala miatt. Ebből adódóan a magyar lakosság esetén jelentős vitamin- vagy fehérjehiányról nem beszélhetünk. Szomorú tény azonban, hogy az alkoholfogyasztás csak részben csökkent, és a kereskedelmi forgalomban nem lévő, magántermelők által gyártott pálinkák és rossz minőségű borok fogyasztása nem is szerepel a statisztikában.

A jellegzetes magyar ételek nem feltétlenül egészségtelenek. A legfontosabb szempont a zsírtartalom csökkentése és a növényi olajok használata. Amennyiben a töltött káposztát vagy a lecsót olajjal és sovány hússal készítjük el, a gasztronómiai élmény megőrzése mellett a zsírbevitel töredékére csökkenthető. A másik szempont a mennyiség, ami a hazai kínálási szokásokat ismerve többszöröse a valós igényeknek.

4. A táplálkozási tényezők szerepe a betegségek kialakulásában

Napjainkban egyre nagyobb hangsúlyt kap a táplálkozási tényezők szerepe a betegségek kialakulásában. Ahhoz, hogy a táplálkozási szokások a helyes irányba változzanak s valóban a javuló egészség szolgálatába álljanak, a következőknek kell teljesülnie:

1. Az élelmiszerek minőségbiztosítása a peszticid- és egyéb vegyszermaradványok fokozott ellenőrzésével.
2. A bioétkezés bevezetése a tömegétkeztetésben.
3. Az egészséges táplálkozást, illetve életmódot szorgalmazó kiadványokhoz, módszerekhez és termékekhez pénz, propagandalehetőség, esetleg adókedvezmény biztosítása.

Az élelmiszerfogyasztással kapcsolatosan a civilizált világban egyre inkább a minőségi élelmiszerek elterjedése a kívánatos. A mennyiségi termelés helyett olyan élelmiszerek preferálása a cél, ahol azok tápértéke mellett a biológiai hasznosságot is figyelembe vesszük. Ezért a fogyasztásra szánt termékeknél ma már szempont azok vitamin-, rost- vagy flavonoidtartalma, a mikroelemzint mellett. Például a cékla nagyon egészséges élelmiszer, de a nálunk honos óriáscékla biológiai értéke jelentősen alul marad a Lengyelországban, Ukrajnában honos bébi változathoz képest. Egy másik példa: a paradicsom karotintartalma fajtánként és termelési helytől függően igen változó. A magyar paradicsom likopin- (karotin) tartalma lényegesen magasabb, mint a nyugat-európai változatoké. A hús- és a gabonafajták alkalmazásánál sem mindegy, hogy milyen a fehérjék aminosav-összetétele vagy a zsírok típusai. Így pl. a mangalica (zsírdisznó) zsírösszetétele bizonyos vonatkozásban jobb, mint a hazánkban elterjedt hibridmalacok (húsdisznó) zsírösszetétele. Hasonló különbségek tapasztalhatók a szárnyasok között. A mesterséges körülmények között nevelt baromfi húsa, zsírja és tojása nem tartalmaz olyan mennyiségben biológiailag hasznos anyagokat, mint vegyes tápon tartott, szabadban kapirgáló társaiké.

5. Biotranszformáció

Annak érdekében, hogy a szervezet képes legyen különböző alapanyagokból a számára legmegfelelőbb anyagokat képezni, a szervezetben - főleg a májban és a vesében - egy méregtelenítő mechanizmus működik, amely a kívülről bevitt xenobiotikumokat (idegen anyagokat) is közömbösíti. Fontos tudni, hogy ez a rendszer genetikailag meghatározott kapacitással rendelkezik, amit a környezetből származó hatások, igények módosíthatnak, de nem a végtelenségig. Tehát a szervezet méregtelenítő képessége korlátozott. Elsősorban azoknak az anyagoknak az átalakítására alkalmas, amelyek a szervezet anyagcseréje során keletkeznek (pl. zsírsavak, epesavak, hormonok, vitaminok). Amennyiben a szervezetből spontán keletkező salakanyagok mennyisége emelkedik, csökken az a szabad kapacitás, amit az idegen anyagok átalakítására tud fordítani a szervezet. Ilyen állapot a nagy fizikai vagy lelki megterhelés, a betegség, a terhesség, vagy a növekedésben levő fiatal szervezet. Ezért ilyen állapotokban a külvilág vegyszereivel szemben fokozott érzékenység mutatható ki. Az átalakítás lényege az, hogy a zsíroldékony molekulák vízben oldódó fázisba mennek át, és közben szabad oxigén- vagy nitrogéngyökök keletkeznek, amelyek átalakítják a nukleinsavak (DNS, RNS) és a fehérjék szerkezetét, vagy a reaktív köztitermékek hozzákötődnek ezekhez a makromolekulákhoz, ahol a funkció zavarát és az üzenetátadás hibáját idézhetik elő. Ez a következmény sem marad válasz nélkül, mert a hibás DNS-szakaszt a DNS-t javító rendszer (repair) észleli, és lehetőség szerint kijavítja. Amennyiben a hiba olyan súlyos, hogy kijavítása nem lehetséges, akkor egy másik mechanizmus aktiválódik, nevezetesen az apoptózis, ami a sejtek programozott halálát jelenti. Ez a program megvédi a szervezetet attól, hogy hibás üzenettel rendelkező sejtek szaporodjanak.

A biotranszformáció hagyományosan két fázisra bontható. Az I. fázisban a májenzimek a toxikus anyagot hidroxilálják, degradálják, lebontják vízben oldódó formára. Ez a produktum sokszor toxikusabb, mint az eredeti forma. Az oxidatív átalakulás már a detoxikáció része, pl. a széntetraklorid lebontása kapcsán. Az első fázis kulcsenzime a citokróm P450 enzimsalád, ami a hidroxilációért és

az oxidatív folyamatokért egyaránt felelős. A citokróm P450 jelen van más szövetekben is, így megtalálható a tüdőben, vesében, a belekben és a melléküregek nyálkahártyáiban is. Főleg a hámeredetű differenciált szövetek simafelszínű endoplazmás retikuluma tartalmazza. Az I. fázis enzimeikhez tartoznak az epoxid-hidratáz, a hidrolízis enzimeik, a redukázok és a monooxigenázok, valamint az alkohol-dehidrogenáz is. A káros anyagok a II. fázisban kapcsolódnak ún. közömbösítő molekulákhoz (konjugáció), amelyek segítségével a vesén át a vizelettel kiürülnek a szervezetből. Ezek a termékek már nem jelentenek veszélyt a fehérjékre, nukleinsavakra, vagy a sejtek egyéb alkotóelemeire nézve. Az egyik konjugációs mechanizmus a glutation-S-transzferázhoz történő kapcsolódás, a másik glukuronidizáció. A konjugált termékek az epébe és a vizeletbe választódnak ki. A fémek átalakulása kissé bonyolultabb, mivel a szerves és szervetlen forma más alakot ölt, így az átalakulása is különböző. A szervetlen fémeket egy speciális stresszfém, a metallothionein köti meg, de ez a kötődés nem segít a kiválasztásban, sőt gátolja az epébe történő szekréciót. A fémek oxidálása megakadályozza azt, hogy átjussanak a sejtmembránon. Ugyanakkor a zsírolékony szerves fémvegyületek rendkívül toxikusak, és közvetlenül a szervek és az idegrendszer sejtjeiben fejtik ki hatásukat. A fémek anyagcseréjének fenti jellegzetessége teremti meg a lehetőséget arra, hogy a fogakban, hajban, vesében lerakódjanak.

6. Égéstermékek az élelmiszerekben

Az élelmiszerekben vannak olyan rákkeltők, amelyek az elkészítés során, a főzés és sütés hatására keletkeznek. Kimutatható, hogy a felmelegített fehérjék mutagén hatásúak, a hevített aminosavak karcinogének (rákkeltők) lehetnek. A cukor karamellizációjának barnulási termékei, illetve főzéskor az aminosavak és a cukrok reakciója során keletkezett termékek nagyszámú DNS-t támadó összetevőt tartalmaznak. A sült és barnult anyagok mennyisége az emberi étrendben néhány gramm naponta. Összehasonlításképpen: az a dohányzó, aki naponta 2 doboz cigarettát szív el, „mindössze” 500 mg/nap égett anyagot lélegez be.

Ezek közül az élelmiszerek közül a tömeges fogyasztás miatt különös jelentőséggel bír a kávé, ami nagy mennyiségben tartalmaz égetett anyagokat. Nem mentes a pirolízis mutagén termékétől, a metilglioxáltól sem. Ezen kívül egy csésze kávéban kb. 250 mg klorogénsav, erősen toxikus atraktilozidok, glutation-transzferáz enzimet indukáló palmitátok és kb. 100 mg koffein van, ami gátolja a DNS-javító rendszert, s növeli a daganatok kialakulásának esélyét. Az erős kávé fogyasztók között gyakoribb a petefészek-, hólyag-, hasnyálmirigy- és végbélrák.

A talaj, a kultúrnövények, a haszonállatok és esetenként az ivóvíz szennyezettsége a tápanyagok, élelmiszerek karcinogénszintjét megnöveli. Sok élelmiszer, pl. a kakaó, a csokoládék, a vörösbor antioxidáns-tartalmuknál fogva valamelyest védik a szervezetet az oxidációs sejtkárosodásoktól, a karcinogének okozta hatásoktól, így előnyös élettani hatást váltanak ki. A gyümölcsök legtöbbjében a nyomelemek segítik a szervműködést, a sejtek anyagcseréjét, s jótékonyan hatnak az immunrendszerre.

7. Kalóriadiéták táplálkozás

Több kísérlet bizonyítja, hogy kalóriaszegényen táplált rágcsálókban csökkent a daganatok gyakorisága, kialakulásukhoz hosszabb idő kellett, a már megjelent tumorok sokkal lassabban nőttek és terjedtek. Sovány egereken áttétek nem képződtek és a spontán emlő- és májrák néhány esetben megelőzhető volt. UV-sugárzás okozta bőrrák jól táplált egerekben gyakrabban fordult elő, mint a kevesebb szénhidrátot kapó társaikban. A sejt DNS-javító mechanizmusához jóval több energiára van szükség, mint a DNS replikációjához. A kalóriakorlátozás tehát gátolja a DNS javítását, ezzel növeli a károsodott sejtek pusztulását (apoptózis), megelőzve a rosszindulatú sejtburjánzás kialakulását.

A legújabb kutatások szerint a táplálkozási tényezők elsősorban a hormonális állapot befolyásolásával fejtik ki hatásukat, és a korábbi hiedelmekkel szemben kisebb jelentősége van az ún. direkt lipid-hatásoknak. A széleskörű epidemiológiai felméréseknek ugyanakkor nem sikerült összefüggést kimutatni a szérum-lipid-, illetve koleszterinkoncentráció és az emlőrák gyakorisága között. A gyermekkori elhízás mégis veszélyes, mivel a kövér, „jól fejlett” leányok korábban menstruálnak (10-11 évesen), ami viszont már hajlamosít az emlőrákra. A vastagbél-daganatok viszont általában a jómódú, elhízott embereket támadják meg. Káposztával, hagymával, céklával, zellerrel küzdhetünk ellene.

A magyar konyha zsírban, szénhidrátban, fűszerekben gazdag, rostokban szegény; a lakosság jelentős részében túlsúlyosság figyelhető meg. Ugyanakkor a szénhidrátokból nyert felesleges energia nem raktározódik. Az étkezési szokások megváltozásával a vacsora időpontja is előbbre tolódott. Javasolható a hazaérkezés után gyümölcs, joghurt vagy saláta fogyasztása, később pedig fehérje- és rostús meleg vacsora: főzelék sült hallal, szójas fasírttal, csirkével stb.

Az ételek minősége természetesen sokat számít, ezért a mennyiségi étkezés helyett a minőségi táplálkozásra kellene áttérni. Különösen salátákat, zöldségeket, gyümölcsöt és gabonaféléket kell fogyasztani, a húsfélék közül pedig főleg könnyű szárnyasok, halak vagy sovány fehérhús, főzelék javasolható.

Számos család egyre súlyosbodó anyagi helyzete nem kedvez a fenti tanácsok megfogadásának. A kisebb fizetésű munkavállalók többsége csak a táplálék minőségének rosszabbodásával tudja kompenzálni romló életszínvonalát, pedig különösen télen kellene sok hagymát, savanyú káposztát, paradicsomot, céklát, fekete retket stb. fogyasztani a hiányzó vitaminok pótlására.

(...)

(A Tompa Anna előadásának második fele foglalkozik a dohányzással, az alkoholizmussal, a kábítószerekkel, a civilizációs betegségekkel és a mozgás jelentőségével. Következő számunkban folytatjuk!)

Könyvajánlat

Peter Kassovitz: Ezeregy ok az elkeseredésre

Vince, 2003. Bp.

"Az én gondolataim folyvást elbitangolnak. Elég egy apró családi probléma, egy szemem elé kerülő formás láb, egy múltó bosszúság, hogy letérítsen az utamról. Virágról virágra szálló lepke vagyok. Ne kívánják tőlem, hogy harminc másodpercnél tovább gondoljak a feleségemre, a fiamra vagy az apámra. Még akkor sem, ha éppen haldoklik" - mondja-gondolja magáról a regény főhőse, Victor Gilbert, az ötvenes éveiben járó párizsi értelmiségi, egy jól menő számítástechnikai cég tulajdonosa, *csaknem* boldog férj, apa és nagyapa... A bezáput megállapodottság ellen és a kapuzárasi pánik félelmeivel hadakozó, kissé neurotikus férfi számára azonban a belátható jövőn, az újabb és újabb ágyakon kívül is tartogat meglepetést a sors, méghozzá olyat, ami gyökeresen megváltoztatja az életét - apja ugyanis halálos ágyán bevallja neki, hogy örökbe fogadott gyerek.

Victor nyomozni kezd vér szerinti szülei után, és olyan világokkal találkozik, amelyek létéről korábban legfeljebb ha tudott, s nem hogy azonosulnia nem kellett velük, de problémáik meg sem érintették. Milyen titkokat rejtget a francia ellenállás, az illegális kommunista mozgalom egy nemű, dicső története; milyen érzés hirtelen a bőrünkön érezni a zsidók sorsát, akiktől mostanáig oly jótékonyan különbözönek gondoltuk magunkat; hogy kerül az ember a távoli Budapestre, erre az Isten háta mögötti helyre, ahova - mint kiderül - a gyökerei mégiscsak kötik? Hogy lehet, fel lehet-e

dolgozni egy sokkot, amely alapjaiban rengeti meg identitásunkat, és milyen hozadéka lehet ennek hátralévő életünkben? Ilyen és hasonló kérdésekkel szembesíti hősét regényében Peter Kassovitz - miközben könnyed fecsegés és lélekbúvárlás, gúny és bánat, bűnügyi nyomozás és bohózat között imbolyog, mint kötéláncos a kötelén.

A magyar származású Peter Kassovitz író, filmrendező (a Kasso néven jól ismert Kassovitz Félix grafikus fia és Mathieu Kassovitz, a nemzetközi híró, népszerű filmrendező édesapja) 1938-ban született Budapesten. 1956-ban, 18 évesen hagyta el Magyarországot, és Párizsban telepedett le. Előbb segédoperatőrként, majd kameramanként dolgozott. Később önálló televíziós filmeket készített, majd három mozifilmet is (*Au bout du bout du banc*, 1979; *Drôles d'oiseaux*, 1991; *Jakob le menteur* [magyarul: *Hazudós Jakab*], 1998).

Az Ezeregy ok a kétségbeesésre második megjelent regénye (a *Les femmes d'abord* után).

Bán László: Óriások vállán

Vince, 2003. Bp.

A szerkesztő ajánlásából:

"A tudomány annak a bonyolult, kifinomult és bámulatba ejtő Világegyetemnek a kifürkészése, amelyben élünk. Akik ezzel foglalkoznak, legalább alkalmanként átélik azt a felszabadult örömet, amelyet Szókratész a legteljesebb emberi élménynek nevezett. Ez az élmény átadható másoknak is." (Carl Sagan: *Broca agya*)

Nos, az a harminc aranyember, akivel ebben a könyvben közelebbről megismerkedhetnek, mindkét oldalon jártas: művelői is, közvetítői is a csodát. Talán nem véletlen, hogy a sportolók után - akiknek sikere a legjobban mérhető - a tudomány emberei következtek a rádiós sorozatban. Hiszen ma már ők is egyre ismertebb és elismertebb szereplői a médiának: jön a hír, hogy vízjelet találtak egy újabb égitesten, hogy valaki már megint klónozott valamit (hovatovább valakit...), vagy éppen túllépték a fénysebességet egy kísérletben - s akkor a kérdéses tudományterület szakértője elmondja, igaz-e a hír, s ha igen, mit is jelent. A sok ezer magyar kutató igazi fontossága azonban tudományos munkájukban rejlik, amelyre a nemzeti jövedelem (remélhetően) egyre növekvő hányadát költjük. Mintha előre küldenénk őket saját, közös jövőnkbe: derítsék fel az Ismeretlent, vonják le következtetéseiket, hogy elmondhassák nekünk, merre tovább s hogyan.

A könyv szereplői, e soha véget nem érő megismerés-játék kiválasztottjai egytől-egyig originális alkotó emberek, akikkel most együtt *gondolkodhatunk*. Velük igazán érdemes, hiszen - agykutatástól filozófiáig, immunológiától informatikáig, űrkutatástól szociológiáig - lételemük, "munkaeszközük" az a sok-sok eredeti kérdés, amelynek megfogalmazása nemegyszer éppen a siker kulcsa.

Daniel Goleman: A természetes vezető

Az érzelmi intelligencia hatalma

Vince, 2003. Bp.

Daniel Goleman világsikerű könyve, az *Érzelmi intelligencia* örök időkre átalakította az "okosságról" alkotott felfogásunkat. Megtudtuk, hogy az érzelmi intelligencia (EI) - tehát az a képesség, amellyel önmagunkat és kapcsolatainkat uralni tudjuk - nagyobb részben járul hozzá életünk sikereihez, mint az eddig mindenhatónak tartott IQ.

A Goleman által alkotott szakkifejezés, a könyv eredeti címe, a "primal leadership" magyarul nehezen visszaadható. Azért fordítottuk "természetes vezetés"-nek, mert a szerzők arról győzik meg az Olvasót, hogy az érzelmi intelligenciára építő vezetés a vezetés természetes módja.

A szerzők kipróbált módszereket mutatnak be, amelyek segítségével a vezetők megtanulhatják:

- fokozatosan elsajátítani, fejleszteni és megőrizni érzelmi intelligencia-kompetenciáikat;
- munkatársaik, illetve beosztottjaik lelkesítését és motiválását;
- csoportjuk, illetve cégük, szervezetük egészében érvényesíteni a rezonáns vezetésmód jótékony hatását;
- a rezonancia segítségével növelni a cég teljesítményét.

Idézetek

A művészet a természetben rejlik: azé, aki megleli.⁷

Amikor ítélünk vagy véleményt alkotunk, nagy részben saját tudatalatti és tudattalan tartalmainkat vetítjük ki a másik emberre, sokszor felnagyítva, mintegy vetítővászonra. Ha lelki szemünk piszkos, azon keresztül a tiszta is piszkosnak látszik.⁸

A rágalomra a legjobb válasz a hallgatás.⁹

Szemrehányást csak titokban tegyél barátodnak, dicsérni viszont nyilvánosan dicsérd!¹⁰

Ne a hízelgők véleményét vedd komolyan, hanem az ellenfelekét; abból lehet tanulni.

A nő olyan, mint egy költői hasonlat: ha szép, nem baj, ha nincs értelme.¹¹

A világ minden vélekedése megegyezik abban, hogy célunk a gyönyör, habár különböző utakon jutunk el idáig.¹²

Megvan tehát a maga ideje a beszélgetés kezdetének, de a befejezésnek is.¹³

infó V. évfolyam, 3. szám.

Lezárva: 2003. szeptember 30-án, Debrecen.

"Segítőkéz" Lelkiségegy Telefonszolgálat

4024. Debrecen, Varga u.1.

e-mail: debrecen27@sos505.hu

(Cikkeket, tanulmányokat e-mailen várunk!)

© Rénes László ®

⁷ Albrecht Dürer

⁸ Gyökössi Endre

⁹ Ben Johnson

¹⁰ Leonardo da Vinci

¹¹ Rejtő Jenő

¹² Bodor Pál

¹³ Alfred Vannesse