

ÖNSZERVEZŐDÉS, ÖNKÉNTESSÉG ÉS AKTIVIZMUS FORMÁLIS ÉS INFORMÁLIS KERETEK KÖZÖTT

FERNENGEI ÁGNES¹ – UDVARHELYI ÉVA TESSZA²

Absztrakt

Jelen tanulmányban a szerzők a Közélet Iskolájában szerzett tapasztalataikra, valamint a Deviszont Közösségi Tér példájára támaszkodva mutatják be, hogyan épülnek fel az alulról szerveződő csoportok, milyen motivációk és dilemmák mentén döntenek az informális működés után a formalizálódásról, és miként változik a tagok szerepfelfogása az önkéntesektől a fizetett munkatársakig. Az elemzés rávilágít, hogy az informális és a formális működés nem kizárja, hanem kiegészíti egymást, és a szervezeti struktúra kiválasztása mindig stratégiai döntés kell, hogy legyen. Az esettanulmány bemutatja, hogy az aktivizmus és az önkéntesség fogalmai rugalmasan értelmezhetők, és hogy a nyelvhasználat azt követi, ahogyan a szervezetek értelmezik céljaikat, működés módjukat és társadalmi kapcsolataikat.

Kulcsszavak: önkéntesség, aktivizmus, informális csoportok, civil szervezetek, csoportszervezés

Organizing, volunteering and activism in formal and informal groups – case study

Ágnes Fernengel – Éva Tessa Udvarhelyi

Abstract

Drawing on experiences from the School of Public Life (Közélet Iskolája) and the case of the Deviszont Community Space (Deviszont Közösségi Tér), this paper illustrates how grassroots groups are built, what motivations and dilemmas influence their decisions about formalization, and how members' roles shift from volunteers to paid staff. The analysis highlights that formal and informal modes of operation are not mutually exclusive but rather complementary, and that the choice of organizational structure should always be a strategic decision. The article shows that the concepts of volunteering and activism can be interpreted flexibly, and that language use reflects how organizations define their goals, modes of operation, and societal relationships.

Keywords: volunteering, activism, informal groups, civil society organizations, group organization

¹ Fernengel Ágnes szociológus és szociálandropológus, a Közélet Iskolájának ügyvezető igazgatója.

² Udvarhelyi Éva Tessa (PhD) kulturális antropológus és környezetpszichológus, a Közélet Iskolája kuratóriumának elnöke.

BEVEZETÉS

Magyarország a rendszerváltás után ugyan papíron demokráciává vált, azonban az emberek mindennapjainak nem feltétlenül vált szerves részévé a demokratikus intézmények működtetése. Az aktivizmus és az érdekvédelem sokkal nagyobb teret nyert, mint korábban, de így is széles társadalmi rétegek maradtak valódi képviselő és érdekvédelem nélkül. Megfigyelhető volt a kapitalista társadalmi berendezkedés természetesként elfogadása és széleskörű kritikájának hiánya is.

A Közélet Iskolája 2014-ben jött létre, mint az önszerveződés és a mozgalompépítés szervezete, amely A Város Mindenkié³ lakhatási érdekvédelmi csoportban végzett pedagógiai munkából nyert inspirációt és egyben azt emelte magasabb szintre. A Közélet Iskolája azért dolgozik, hogy az emberek, különösen azok a csoportok, akiket valamilyen társadalmi, gazdasági vagy elnyomás ér⁴ szociális, etnikai, nemi, gazdasági vagy egyéb helyzetük miatt, hatásosan és demokratikusan tudjanak szerveződni a társadalmi szempontból igazságos Magyarorszáért. Közösségi oktató- és kutatóközpontként ingyenes képzéseket tartunk felnőtteknek társadalmi egyenlőtlenségekről, érdekvédelemről, stratégiai működésről, valamint részvételi akciókutatással, kiadványok írásával és stratégiai tervezéssel támogatjuk az önszerveződő egyéneket, csoportokat. Évente több mint 150 informális vagy formális csoport tagjai, összesen több mint 1500 ember vesz részt a Közélet Iskolája programjain. A szerzők jelen cikkben a Közélet Iskolája alapítójaként és jelenlegi igazgatójaként a szervezet működtetése során, és a saját, önkéntesként szerzett tapasztalataik alapján fogalmazzák meg gondolataikat az önszerveződésről, az informális és a formális csoportokról, valamint az önkéntesség és aktivizmus különbségeiről és átfedéseiről.

AZ ÖNSZERVEZŐDÉS RŐL A KÖZÉLET ISKOLÁJA TAPASZTALTAI ALAPJÁN

Miért és honnan indulnak az önszerveződő csoportok?

Az önszerveződő csoport a társadalmi szerveződés alapegysége, amiben sokan első alkalommal élik meg a demokrácia és az önrendelkezés gyakorlati tapasztalatát. Egy

³ <https://avm.merce.hu/>

⁴ A szerzők számára fontos az elnyomás kifejezés használata, mivel ez a felszabadítás pedagógiája egyik kulscsigeje. Lásd Paulo Freire „Az elnyomottak pedagógiája” című művét.

demokratikus társadalomnak alulról szerveződőnek kell lennie, amelyben a társadalmi problémák által közvetlenül vagy közvetetten érintett emberek közösen állnak ki érdekeikért. Még erősebbé teszi az alulról szerveződést, amikor a szervezett csoportok nem homogének, hanem az elnyomott, vagyis helyzetükben és érdekérvényesítésükben korlátozott és az elnyomás ellen küzdő, valamint a különböző, igazságtalanságokat megtapasztaló emberek közösen, együttműködve állnak ki az érdekeikért.

Általában véve az emberek azért szerveződnek csoportokba, hogy összeadják a tudásukat és az erőforrásaikat. Az önszerveződő csoportokban történő részvétel során megtapasztalhatják a szolidaritást, a sokféleséget és a közösség erejét. Ezek olyan élmények, amelyekre sokan vágnak, de a társadalom hagyományos intézményeiben – mint például az iskola, a család és a munkahely – nem feltétlenül kapják meg őket.

Az önszerveződő csoportok alkalmasak arra, hogy a résztvevők közösen tanulják a demokrácia működését és működtetését a szerveződés mindennapi gyakorlatában. A társadalmi változásért, a „jobb társadalomért” dolgozó szerveződések számára fontos szempont kell, hogy legyen a hitelesség, ezért fontos, hogy arra törekedjenek, hogy a csoportműködésünk is a közös értékeiken alapuljon, vagyis kicsiben megépítsék azt a világot, amit nagyban, az egész társadalomban látni szeretnének. Így a csoportépítés egy közös tanulási folyamat is: az önszerveződő csoport tagjai közösen fedezik fel azt, hogy milyen jövőért is dolgoznak, és a gyakorlati dilemmáikon és konfliktusaikon keresztül jutnak közelebb ahhoz, hogy hogyan is tudják ezt felépíteni. A csoportépítés folyamatos gyakorlat, vagyis egy ilyen szervezet sosem „kész”. Ahogy változik a tagság, ahogy változnak a társadalmi körülmények, úgy az önszerveződő csoportoknak is folyamatosan változniuk kell. Ahogy a csoportok működése, úgy az ezekre használt kifejezések is változnak, vagyis a később körüljárandó aktivizmus, önkéntesség vagy tagság kifejezések jelentése is folyamatosan alakul.

A Közélet Iskolájában évente átlagosan 150 különböző önszerveződő csoport és civil szervezet tagjai vesznek részt a képzéseinken és műhelyeinken, akiknek segítjük a szerveződését, teret adunk a tapasztalataik megosztására, és eközben mi is tanulunk tőlük. Kezdetben a lakhatási mozgalomból kinövő oktatási központként főleg ennek a mozgalomnak a tagjai jártak az Iskolába, és ők tették ki a képzők többségét is. Később a Közélet Iskolája egyre többféle szerveződés és mozgalom gyűjtőhelye, fejlődési tere lett. Mostanra az ország minden megyéjéből járnak önszerveződő emberek az oktatási programjainkra Budapestre, és már a

fővároson kívül is számos képzést és programot tartunk: 2024-ben összesen 19 településen végeztünk ilyen jellegű munkát. A mozgalmi fókusz kinyílásával különösen jelentősek az együttműködéseink a fogyatékkal élők ügyével, a zöld- és a feminista mozgalommal, valamint a helyi érdekvédő és a képviseleti politikába bekapcsolódó csoportok is nagy számban kapcsolódnak hozzánk. Kifejezetten figyelmet fordítunk arra, hogy a roma mozgalommal is erősebb kapcsolatokat építsünk.

A Közélet Iskolájában azt látjuk, hogy 2010 után, az Orbán-rezsim első éveiben a korábban ismert, hullámokban szerveződő, nagyléptékű aktivizmus továbbra is működött (amire látványos és emlékezetes példa a 2010-es évek elején a Hallgatói Hálózat által fémjelzett oktatási mozgalom, lásd Gerő – Susánszky 2014), valamint néhány esetben sikerült következetesen, hosszú távon és sokféle szövetségre épített érdekvédelmi kampányokkal törvényi változást is elérni (példa erre a 2018-ban a Lépünk, hogy léphessenek! Egyesület által indított otthonápolási kampány, lásd Sebály 2020). Azonban a politikai tér szűkülésével és a szerveződés lehetőségeinek csorbításával a nagyléptékű aktivizmusba és a konfliktust vállaló érdekvédelembe vetett hit megtört, különösen az oktatási mozgalom legutóbbi, 2020-as évek elején a Tanítanék Mozgalom köré szerveződő hullámának letörésével (lásd Szabados 2023). Érdeemes lenne a mozgalmi sikeresség megítélésével is mélyebben foglalkozni, hiszen ez a mozgalmi hullám is számos fontos eredményt ért el (például a pedagógusbérek emelését), a közös emlékezetben mégis inkább kudarcként maradt meg. Az elnyomó politikai környezetben egyre nagyobb a fókusz a szövetségkötés, a koalíciók és az együttműködések építésére. Emellett sokszor fordulnak a közélet iránt érdeklődő emberek a helyi érdekvédelem és az önkormányzati választásokon keresztül történő érdekérvényesítés felé az országos vagy törvényi változást követelő érdekérvényesítéssel szemben.

A munkánkon keresztül látható szerveződések széleskörű, de mégis szubjektív szeletei a magyarországi szerveződéseknek, így nem képezhetnek reprezentatív mintát. Mindenesetre a Közélet Iskolája képzéseinek szűrőjén keresztül úgy tűnik, hogy kevesek számára tűnik hatásos, vagy vonzó útnak a konfliktust is vállaló érdekérvényesítés, és egyre inkább nő a helyi szintű, szolgáltatáspótló, alternatívaépítő, vagy akár a politikától elforduló és a közösségre fókuszáló szerveződések aránya. A Közélet Iskolája kezdeti éveikhez képest a képzéseinkből az látszik, hogy a szegénységben élő emberek aktivizmusa és a szociális témákban történő szerveződés is visszaszorult, és ezek helyett inkább a környezeti, városfejlesztési vagy identitáspolitikai témák kerülnek előtérbe.

Ezzel együtt egyértelmű, hogy Magyarországon a civil szféra erősebb, mint ahogy az a nyilvános diskurzusban itthon és akár külföldön is megjelenik. Sok inspirációt és reményt lehet meríteni abból, hogy milyen sok és sokféle szerveződést építenek elkötelezett emberek az igazságosabb jövőnkért. Miközben a média vagy a közbeszéd egy részében nem láthatók ezek a küzdelmek, a Közélet Iskolája programjain számunkra mégis láthatóvá válik ez a másik Magyarország is (Udvarhelyi 2018).

Mi egy önszerveződő csoport célja és tevékenysége?

Az önszerveződő csoportok többféleképpen tehetnek a változásért: például aktivizmussal, közösségépítéssel, érdekérvényesítéssel, jogvédelemmel, de segítség- vagy szolgáltatásnyújtással (például oktatással) is. Ahhoz, hogy egy csoport el tudja dönteni, milyen szervezeti formában akar működni, először is szükség van arra, hogy a csoport tagjai egyetértsenek benne, hogy miért dolgoznak, mit csinálnak és miért éppen ezt csinálják.⁵ Stratégiai döntés például, hogy egy csoport, amely a hajléktalanság ellen küzd, érdekvédelmi kampányokat folytat vagy ételt oszt. Mindkét megközelítésnek van előnye és hátránya, és ennek eldöntése kulcsfontosságú a szervezet működésére és jövőjére nézve. Ezek alapján tudják meghozni a csoport tagjai azt a további stratégiai döntést, hogy céljaik eléréséhez szükség van-e bejegyzett szervezetre vagy sem. Miközben egy GYES-en levő apák beszélgető körének szervezéséhez nem feltétlenül szükséges formális szervezet, addig egy felnőttképzéseket szervező aktivista háttérintézménynek igen.

Bejegyezni vagy nem bejegyezni? A formális szervezetalapítás, mint stratégiai döntés.

Az önszerveződés része az emberi működésnek, de azt, hogy ennek milyen hivatalos keretei vannak, az adott társadalmi és politikai, illetve jogszabályi környezet határozza meg. Magyarországon már a rendszerváltás előtt is számos önszerveződő csoport volt, de a mai működési kereteket az 1989-es rendszerváltás után elfogadott egyesülési, majd az 1997-ben elfogadott, közhasznú szervezetekről szóló törvények teremtették meg. A 2011-es új, átfogó ún. Civil törvény⁶ alakította ki azokat a kereteket, amik jelenleg a pártokra, szakszervezetekre és más szervezettípusokra is vonatkoznak.

⁵ A stratégiai tervezés folyamatáról a Közélet Iskolája „Nagy szabadság tudni, miért dolgozunk” című stratégiai tervezés-kézikönyvéből lehet többet megtudni: <https://kozeletiskolaja.hu/post/strategiai-tervezes-kezikonyv/>

⁶ 2011. évi CLXXV. törvény az egyesülési jogról, a közhasznú jogállásról, valamint a civil szervezetek működéséről és támogatásáról (<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1100175.tv>)

Tapasztalataink szerint ma Magyarországon sokan azt gondolják, hogy egy önszerveződő csoport alapítása egyenlő a formális civil szervezet, főleg egy egyesület létrehozásával. A formális civil szervezet alapítása sokszor kötelező életszakasznak tűnik egy önszerveződő csoport építésében, amin minden önszerveződő közösségnek át kell esnie ahhoz, hogy teljesjogú állampolgári csoportként működjön. Ezzel szemben a Közélet Iskolájában azt gondoljuk, hogy a szervezeti forma kiválasztása egy stratégiai döntés kell, hogy legyen. Vagyis a szervezeti forma kiválasztásánál a csoport céljait és eszközeit kell átgondolni, és ez alapján eldönteni, hogy érdemes-e létrehozni formális, bejegyzett szervezetet. Az informális keretek között működő csoportok ugyanannyira jelentősek és hatásosak tudnak lenni, mint a jogilag bejegyzett szervezetek (civil társaságok, egyesületek, alapítványok vagy éppen a nonprofit gazdasági társaságok), de másféle erőforrásokat, működési elveket követnek.

MILYEN SZEMPONTOKAT ÉRDEMES MÉRLEGELNI, AMIKOR EGY ÖNSZERVEZŐDŐ, INFORMÁLIS CSOPORT ARRÓL DÖNT, HOGY ALAPÍTSON-E FORMÁLIS SZERVEZETET?

Tiszta szerepek és szervezettség

A bejegyzett szervezet alapításában vonzó lehet, hogy a hivatalosan előírt szerepek (mint pl. elnök, alelnökök, tagok) kereteket adnak a szervezeti felépítéshez. A formálisan vállalt szerepek miatt gyakran abban bíznak a szervezők, hogy a tagok felelősségteljes(ebb)en vesznek majd részt a csoport, a szervezet munkájában. A Közélet Iskolájában szerzett tapasztalataink alapján a formális szervezet és az elkötelezett, vagy önszerveződésen alapuló közös munka között nincs egyenes összefüggés, és inkább hiedelem, hogy a formális csoportok jobban működnek. A formalizálás helyett a strukturáltság, vagyis a szervezettség, valamint az átlátható vállalások és a számonkérés rendszere az, amire szükség van egy közösség hatékony működéséhez. Ez az informális alapon működő önszervezésekben ugyanúgy meg tud valósulni, mint például egy egyesületben.

Magyarországon kevés civil szervezeti forma létezik, és azok is rugalmatlanok, vagyis nagyon kötött, hogy milyen szerepeknek és milyen formális tisztségviselőknak kell lennie egy egyesületben vagy alapítványban. Ez azt jelenti, hogy hierarchiamentes szervezetet nem lehet formálisan létrehozni, miközben az önszerveződő, társadalmi vagy közösségi aktivista csoportokban sokszor fontos érték a szerveződésen belüli egyenlőség, a rugalmasság,

valamint a közös és egyenlő alapú döntéshozatal. Ezt vagy ellehetetleníti a hivatalos forma, amiben kiemelkednek a jogi és pénzügyi felelősséget vállaló tisztségviselők, vagy elválik a formális és nem formális szervezeti működés.

A Közélet Iskolájában mi arra bátorítjuk a szervezeteket, hogy ne hagyatkozzanak önmagában a kötelezően előírt szerepekre, és ne vegyék adottnak, hogy mindenképpen formális szervezetre van szükségük. Bízunk bennük, hogy gondolják át, milyen feladatok elvégzésére, milyen szerepek betöltésére van szükségük a céljaik eléréséhez, és ahhoz, hogy jó legyen a csoport tagjának lenni, majd ezek alapján alkossák meg a saját szervezeti szerepeiket (pl. koordinátorok, felelősök, rotálódó szerepek). Fontos, hogy saját tartalommal töltsék meg a jogilag kötelező szerepeket is (pl. elnök, kuratórium).

Hatalomhoz való viszony és képviselet

Az érdekvédelemmel foglalkozó csoportok, amelyek konfliktust vállalnak a politikai hatalomban levőkkel, más szempontokat kell, hogy mérlegeljenek, mint a szolgáltatásnyújtó csoportok. Ez utóbbiak például a szociális rendszer hiányosságait egészítik ki vagy pótolják a munkájukkal, és sokszor állami vagy önkormányzati támogatásokról dolgoznak, így gyakran együttműködnek a döntéshozókkal a munkájukban.

Az érdekvédő szerveződéseknek azt a döntést kell meghozniuk, hogy a bázisuk érdekeinek képviseletében mi a hatásosabb stratégia: formális szervezetként tudják-e jobban képviselni az érdekeiket, mert akkor van több lehetőségük erősebb tárgyalási pozícióba kerülni, felmutatni a bázisuk nagyságát a tagságukon keresztül, vagy a formális érdekképviselet csatornáit használni; vagy az informális szerveződéssel tudják aláhúzni, hogy ők egy széleskörű társadalmi érdeket képviselő mozgalom. A radikális, vagyis határfeszítő aktivista akcióik sikerét sokszor segíti, ha nincs feltétlen egy jogi személy a szerveződések mögött.

Adminisztratív terhek

A formális szervezet bejegyzése és működtetése sok adminisztratív munkával jár és jogi tudást is igényel. Egy bejegyzett civil szervezetnek éves közgyűlést vagy kuratóriumi ülést kell szerveznie, beszámolót kell készítenie a gazdálkodásáról és tevékenységéről, valamint hivatalos tisztségviselőkre, és általában könyvelőre és jogászra is szüksége van, alapítvány esetében pedig kezdőtőkét, egyesület esetén pedig minimum tíz fős tagságot igényel. Az ehhez szükséges tudás és erőforrások nem minden önszerveződő csoportnak állnak

rendelkezésére, és azt is érdemes átgondolni, hogy ezeket az erőforrásokat a formális szervezet fenntartására fordítva tudják-e leghasznosabban felhasználni.

Forrásokhoz való hozzáférés

A legtöbb pályázati forráshoz és adománygyűjtő felülethez a bejegyzett szervezetek tudnak hozzáférni, vagyis a forrásteremtés és a pályázati kényszer is gyakran a formalizálás felé tereli az önszerveződő csoportokat.

A magyar civil szervezetek döntő többsége pályázatokból működik, amelyek részletes elszámolást, a társadalmi hatás (sokszor életszerűtlen) indikátorokkal való követését és a donor szervezetektől jövő elvárások követését várják el. E források jelentőségét azonban nem szabad lebecsülni, hiszen lehetőséget adnak az értékes, nagy léptékű és stratégiai munkák elvégzésére. Ezzel együtt a célhoz kötött, projektalapú támogatás sokszor rugalmatlan, és ha nem figyelnek, akkor a szerveződések el tudják terelni az eredeti céljaik követésétől, azaz az eredeti misszió alárendelődhet a támogatói, illetve a pályázati céloknak való megfelelésnek.

Ennek tud ellentartani a stratégiai működés, amikor egy informális civil szerveződés vagy egy formális szervezet úgy tervezi meg előre a céljait és tevékenységeit, hogy ezekre keressen forrásokat, ne pedig a pályázati kiírásokhoz igazítsa a tevékenységét. Valamint ezért van nagy jelentősége a szabadságot adó alaplátalmi támogatásoknak és a rugalmas donoroknak, akik támogatják, hogy a szervezetek alkalmazkodjanak a valós igényekhez és lehetőségekhez. Új törekvés Magyarországon is, hogy informális szervezetek számára is elérhetőek legyenek egyes pályázati lehetőségek vagy közösségi finanszírozási felületek.

Fizetett munkatársak

A forrásteremtés iránti igény akkor nő meg, amikor bővül egy informális vagy formális szerveződés, szervezet taglétszáma. Hogy eljön-e ez a pont, és hogy mikor, az a tevékenységtől, a céloktól és a csoportkultúrától is függ. Az önszerveződő és aktivista csoportoknak ebben a tekintetben változó hullámok vannak, ami függ attól is, hogy az adott szervezeti keretekben mennyire sikeres a közösség, de attól is, hogy mi a szervezet ethosza, tehát a tagok mennyire gondolják ezt önkéntes tevékenységnek vagy szeretnék-e professzionalizálni a működést. Fontos szempont, hogy a szervezők hogyan tekintenek a mozgalmiságra. Sok szervezetben azt gondolják, hogy a mozgalmi munka az emberi lét és a közösségi működés alapja. Felmerül kérdésként, hogy az aktivista munka olyan közösségi munka-e, amit a felsőbb osztályok tagjai privilegizált helyzetükből adódóan megengedhetnek

maguknak és amivel kötelességük élni akkor, amikor másoknak kevesebb erőforrása és szabadsága van erre. Ez a kultúra a fizetetlen aktivizmus vagy az önkéntesség melletti elköteleződéshez vezet. Azonban tapasztalataink szerint egyre gyakoribb a nők által dominált szerveződésekben és szervezetekben az aktivistákra és önkéntes szervezetekre jellemző fizetetlen munka és az önkizsákmányolás kritikája. Ebből következően a szerveződések egyre nagyobb számban törekednek arra, hogy fizetett alkalmazottjaik is legyenek az önkéntesek mellett, és a közjóért végzett munka együtt járhasson az egzisztenciális biztonsággal.

Amikor egy informális csoportból formális szervezet és munkahely lesz, az átalakítja a szervezeti viszonyokat. Önmagában a formális szerepek is meg tudják változtatni azt, hogy miként értelmezik a tagok a szerepeiket, a felelősségvállalást, a munkamegosztást. A fizetett alkalmazottak és az önkéntesek közötti munkamegosztás esetenként konfliktusokkal is járhat. A civil szervezeteknek ilyenkor meg kell birkózniuk a szerepek újratervezésével, és át kell gondolniuk, hogyan változik a tevékenységük és a munkamegosztás annak következtében, hogy több idejük és lehetőségük lesz ezt a munkát végezni.

A civil szervezetek működésére igaz – ahogy egyébként a nem civil szervezetek esetében is így van –, hogy a formális működés és a lassan változó szabályozás nem mindig tudja lekövetni a valóság sokféleségét, és ez különösen így van, ha egy civil szervezet munkahellyé válik. Ez azt jelenti, hogy mivel a formális szervezeti tagságot jelentősen nehezebb és lassabb változtatni, mint a munkavállalók körét, ezért a gyakorlatban a tagság és a munkatársak köre általában szétválik, és ameddig a napi döntéshozás a munkatársak között történik, addig a tagság marad a formális döntéshozói szerv. Ezt a viszonyt érdemes tudatosan ápolni és valódi tartalommal feltölteni, hogy a tényleges és a formális működés szétválása mellett is demokratikusan működjön a szervezet és ne távolodjanak el egymástól a döntéshozók és a napi munkát végzők.

A DEVISZONT KÖZÖSSÉGI TÉR PÉLDÁJA AZ ÖNSZERVEZŐDÉSTŐL A FORMALIZÁLÓDÁS DILEMMÁJÁIG

Hogyan indul egy önszerveződő csoport?

Az önszerveződő csoportokat néhány lelkes ember hozza létre, akiket egy jó ötlet vagy valamilyen társadalmi igazságtalanság ellen történő tenni akarás vezérel.

A Deviszont Közösségi Tér⁷ megalakulása jó példája a tudatosan épített, kezdetben teljesen önkéntes munkán alapuló, alulról szerveződő csoport létrehozásának. A Deviszont egy kritikai pedagógiai oktatási program szakképzésben tanuló hátrányos helyzetű fiataloknak, amelyben a fiatalok iskola utáni foglalkozásokon fedezik fel a társadalmi valóságot, havi projekteken keresztül (például a szubkultúrák, a politika, a párkapcsolatok vagy az iskolarendszer témáiban). Ezek a projektek a fiatalok saját érdeklődésére épülnek, és azt szolgálják, hogy részt tudjanak venni az őket érintő társadalmi egyenlőtlenségek felszámolásában (Szarka – Tóth 2021). Az alapításban a jelen esettanulmány egyik szerzője is részt vett, ezért az ő tapasztalatain keresztül írjuk le és mutatjuk be ennek az önszerveződő csoportnak a fejlődéstörténetét.

Nincs jobb pillanat, mint a most!

A Deviszont Közösségi Tér létrehozását 2016-ban találták ki olyan szakkollégisták, akik a Társadalomelméleti Kollégiumban közösen tanultak rendszerszintű egyenlőtlenségekről. Az alapítóknak volt korábbi aktivista tapasztalata a lakhatási és oktatási mozgalmakból. Egy baráti beszélgetés tanulsága lett az, hogy „felháborító, ahogy az oktatási rendszer újratermeli a rendszerszintű egyenlőtlenségeket”, és a beszélgetők arra jutottak, hogy nincs mire várni, nem lesz a jelennél ideálisabb idő arra, hogy elkezdjenek valamit építeni ennek az ellensúlyozására. Ekkor döntötték el, hogy kis lépésekben elkezdik felépíteni a saját oktatási programjukat a szakképzésben tanuló hátrányos helyzetű fiatalok számára.

Tanulás, vagyis nem kell a nulláról indulni. Az önszerveződő csoport építéskor nem próbálták meg feltalálni a spanyolviaszt, de nem is akarták elkerülhető kezdő hibákat. Civil szervezetek, korábbi szervezők nagyon sok tapasztalatot gyűjtöttek azokról a dilemmákról, amelyekkel egy induló önszerveződés találkozik, és ezeket örömmel meg is osztják. A Deviszont esetében az alapítók sokat jártak képzésekre is, többek között a Közélet Iskolájába is. A csoport alapítása után meglátogatták az országban működő tanodákat és egyéb, fiataloknak szóló oktatási programokat, hogy tanuljanak az oktatási programjaikból és létrejöttük tapasztalataiból.

Emberek, akik együtt akarnak tenni. A Deviszont ötletét ketten találták ki, és hamar rájöttek, hogy szükségük van társakra, akikkel együtt formálhatják és építhetik az alapoktól azt a

⁷ <https://deviszontkozter.hu/>

közösséget, amely a kitűzött célokat megvalósítja. Azt tűzték ki maguknak, hogy 5-10 alapítóval tudják elindítani a csoportot. Megkeresték a barátaikat, ismerőseiket, beszélgettek velük az ötletükről, és azt kérték, hogy csak akkor szálljanak be, ha tudják vállalni a legalább egy évig tartó, elkötelezett, közös munkát. Végül hét alapítóval indították el a Deviszont Közösségi Teret.

Erős alapító csapat, vagyis az „oszlópok”. Egy önszerveződő csoport elindításához is nagyon fontos felépíteni a közös alapokat és a bizalmat. A Deviszont esetében ez két hétvégi tervező alkalommal született meg, amiknek az volt a célja, hogy a hét alapító tag megismerje egymást és konkrét tervekbe öntve eldöntsék, mit is akarnak felépíteni. A találkozók fókusz-témái a következők voltak:

- *Milyen változásban hiszünk?* Fontos, hogy legyen egy közös válasz arra, hogy miért és hogyan dolgozik a csoport társadalmi változásért. A Deviszontban megvitatták, hogy miként képzelik a változást, amiért dolgozni fognak, és milyen úton tudnak ehhez a kitűzött célhoz eljutni. Itt dőlt el az, hogy hátrányos helyzetű, szakképzésben tanulókkal szeretnének dolgozni, hogy társadalmi témákkal és nem korrepetálással foglalkoznak majd, hogy a külvárosban fognak munkásosztálybeli fiatalokkal dolgozni. Már az elején megfogalmazták azt is, hogy a tagjaik között mindig legyenek olyanok is, akik ebből külvárosi, munkásosztálybeli társadalmi helyzetből jönnek.
- *Honnan jövünk és miért vagyunk itt?* A Deviszont felépítéséhez biztos alapként szükség volt arra, hogy az alapítóknak egyezzen a világnézetük, és erős közösséget alkossanak. Ezért az alapításkor időt szántak arra is, hogy megismerjék egymás értékeit és motivációit, hogy miért vágnak bele a közös szervezetépítésbe, és mit szeretnének hozzátenni a közös munkához. Átbeszélték, hogy ki milyen társadalmi háttérből jön, és megismerték egymás személyes tapasztalatait az oktatási rendszerről.

A csoportműködés első lépései

Már az első időszakban elkezdtek felépíteni a rendszerezett, átlátható működés első lépéseit. Megbeszélték, milyen kommunikációs felületeket fognak használni, a találkozók rendszerét, a döntéshozás módjait. Mindezzel elkezdtek lerakni a jövőbeli szervezeti *struktúra* (felépítés) és *kultúra* (működésmód) alapjait, ami minden önszerveződő csoport működéséhez elengedhetetlen. A Deviszont esetében nagyon sokat építettek az alapítók korábbi szervezeti tapasztalataira. A más mozgalmi csoportokban, civil szervezetekben, szakkollégiumban vagy

akár munkahelyen szerzett tapasztalataik alapján döntötték el, hogy ebből mit szeretnének a Deviszontban átvenni, vagy éppen elkerülni.

Tervezni és csinálni is. A Deviszont elindításakor egy évet adtak maguknak a csoport tagjai, hogy az ötlettől eljussanak a közösségi tér megnyitásáig. A csoportalapítás sok közös tervezéssel indult: meghatározták az első lépéseket, idővonalat rajzoltak, felelősségi köröket és feladatokat osztottak ki úgy, hogy az alapítók közül mindenki vállaljon valamiért felelősséget. Ezzel együtt pár hónap után elkezdtek nyilvánosan is megmutatni magukat, vagyis elkezdtek közösen dolgozni is, nem csak tervezni. Ennek első lépése volt, hogy adománygyűjtő esemény szervezésébe kezdtek, majd megtartották az első foglalkozásokat fiataloknak, amikből rengeteget tanultak.

Pályázni vagy nem pályázni? Bejegyeztetni vagy nem bejegyeztetni? Önszerveződő csoport alapításakor mindig felmerül a forrásteremtés és a bejegyzett szervezeti forma kérdése. A Deviszont esetében ezekre a tagok eszközként és nem kötelező elemként tekintettek. Vagyis meghatározták a csoport célját és tevékenységeit, és már kezdetben ehhez kerestek forrásokat. Mérlegelték azt is, hogy szükségük lesz-e egyesületre vagy alapítványra a céljaik eléréséhez. A Deviszontban egyértelmű volt, hogy szükség lesz a pályázati és egyéb források eléréséhez bejegyzett szervezetre (szükség van egy helyiségre, berendezésre, ellátásra a fiataloknak stb.), ezért még a gyakorlati tevékenység elkezdése előtt egyesület alapításába kezdtek. Viszont kezdettől meg akarták őrizni a szabadságukat ahhoz, hogy hibázhassanak és újratervezhessenek, ezért szándékosan adománygyűjtéssel és kisösszegű, szabadon felhasználható támogatások elnyerésének megcélzásával indultak, hogy ne a pályázati vállalások diktálják, mit csinálnak. Ez lehetőséget adott arra, hogy valóban szabadon tudják kialakítani a program kereteit.

ÖSSZEGZÉS HELYETT A KÖZÖS SZAVAINKRÓL: ÖNKÉNTES, AKTIVISTA, SZERVEZŐ

John Wilson 2000-es, önkéntességről szóló tanulmányában azt írja, hogy az önkéntesség olyan tevékenység, amelyben valaki szabad akaratából fordítja az idejét arra, hogy más embereknek, csoportoknak vagy ügyeknek segítsen (Wilson 2000: 215). A szerző különbséget tesz az aktivizmus és az önkéntesség között, de elismeri, hogy mindkét kifejezés társadalmi konstrukció és inkább a társadalommal való viszonyt fejezi ki, ráadásul sok átfedés is van a két forma között. Wilson szerint az aktivizmus a társadalmi változást célozza meg, az önkéntesség

kevésbé feszegeti e határokat. Vagyis, míg az aktivisták be akarnak avatkozni a társadalmi struktúrába, az önkéntesség inkább azt jelenti, hogy részt vesznek abban, ezért ez többnyire szolgáltatásnyújtás vagy közvetlen segítség formájában valósul meg és jellemzően kevésbé van benne politikai tartalom. Ez a megkülönböztetés sok szempontból még ma is megállja a helyét Magyarországon is, de a valóság ennél mindig bonyolultabb, és egy csoport tagjai akár mindkét identitást is magukénak vallhatják, vagy akár egy csoport fejlődése során át is léphetnek egyikből a másikba.

Mi a tétje a szavainknak, a fogalomhasználatnak? Az *önkéntes* kifejezés egyszerre utal a fizetetlen munkát végző emberre, valamint a bevonódás – és ezzel együtt a döntésekbe való beleszólás – szintjére is. Az önkéntes egyrészt a fizetett munkatárs ellentétpárja, vagyis valaki, aki a szabadidejében végez közösségi munkát. Az önkéntesség a segítségnyújtással fonódik össze, ami magába foglalja a segítő és a segített közötti (jellemzően hierarchikus) viszonyt.

Az *aktivista* kifejezés politikailag mélyebb elköteleződést takar: olyasvalaki, akinek a kiállítás, az ügy az identitása része. Az aktivista a társadalom megváltoztatásáért küzd, sokszor közvetettebb eszközökkel (például tüntetések szervezése). A közbeszédben az aktivista szó harcossá, radikálisabb kiállást is jelent, amivel sokan nem tudnak azonosulni, mert nem érzik magukat elég bátoroknak vagy elég radikálisnak a kiállításukat ahhoz, hogy aktivistának tartsák magukat, de az is lehet, hogy taszítja őket ennek a láthatósága.

A közösségszervezés amerikai módszertanának és szókincsének megérkezésével a *szervező* („organizer”) szó is egyre inkább elterjedt Magyarországon is, amiben maga az érdekvédelmi közösség szervezése kerül a fókuszba.⁸ A szervező és az aktivista kifejezések között különbség van. Míg az aktivista munkát sokszor a hullámokban feltörő, majd elülő, látványos és tömeges akciókkal, tüntetésekkel azonosítjuk, a (közösség)szervező hosszú távú, a közösséget a saját érdekeiért való kiállásra képesé tevő munkát végez.

Az utolsó szakaszban a Deviszont Közösségi Tér tagsági rendszerének példáján keresztül mutatjuk be, hogy miként nevezték és nevezik magukat a csoport különböző tagjai, és mit jelent ez. A Deviszont Közösségi Tér teljesen önkéntes csoportként indult, akiket a társadalmi egyenlőtlenségek újratermelődése iránti felháborodás, és a saját, oktatásban megélt élményeik motiváltak egy közösségi tér megalapítására. Az alapítói kör közösen vállalt

⁸ A közösségszervezésről részletesebben a Sebály Bernadett és Vojtonovszki Bálint által szerkesztett *A hatalom társadalma vagy a társadalom hatalma?* című kötetben lehet olvasni.

felelősséget a program felépítéséért. A közösségi tér és az oktatási program elindulásával szükség lett több szervezőre. Így a tagtoborzás, majd az önkéntestoborzás után, fokozatosan több szervezeti szintet alakítottak ki. A szervezetet az úgynevezett hagyma-modell⁹ szerint építették fel. Az alapítók közül *mag tagok* lettek (ők az oszlopok), akik a szervezet egészéért vállalnak felelősséget és a legtöbb időt szánják a szervezésre. Létrehozták a *tagok* szintjét is, akik adott területeket koordinálnak és így felelősséget vállalnak a saját munkaterületükért és a benne dolgozók munkájának összefogásáért, de már nem kell az egész szervezet működését átlátniuk. A hagyma külső héját az esetileg, akár egyes munkacsoportokban és foglalkozásokon dolgozó *önkéntesek* alkotják, akik inkább részt vesznek a szervezet működtetésében, semmint alakítják azt.

A Deviszontban kezdetben a tagok csak önkéntes alapon dolgoztak, vagyis nem kaptak fizetést, majd a szervezet növekedésével egyre többen kezdtek részmunkaidőben dolgozni. Az új önkéntesek már azt a rendszert ismerték meg, amiben a több felelősség vállalása alapvetően fizetett pozíciókkal jár. Ebben a rendszerben a jelentős felelősséget vállaló fizetett munkatársak alkotják a szervezet belső tagsági rétegét, az önkéntesek pedig fizetetlenül dolgoznak és kisebb felelősséggel járó munkát végeznek. Így a Deviszont mostanra egy aktivista önképpel működő szervezetből az önkéntes- fizetett munkatárs viszony felé mozdult el. A résztvevők folyamatosan dolgoznak e viszony újradefiniálásán oly módon, hogy az megfelelően értékeknek és a mindennapi gyakorlatuknak.

Ahogy Wilson cikkéből is kiderül és a Deviszont tapasztalata is mutatja, nem feltétlenül az a fontos, hogy pontosan milyen szavakat használunk a közjóért dolgozó emberekre, hanem az, hogy milyen viszonyt képzelünk el az aktív emberek és a szervezet, valamint a szervezet és a társadalom között. A konkrét és számára megfelelő megnevezésekhez akkor jut el egy szervezet, ha tisztázza munkájának tartalmát, értelmét és célját és ehhez dolgozza ki saját működés módját és az ezt megfelelően leíró nyelvezetet. A munka nagy része e célok és viszonyok értékelése és fejlesztése, a nyelvhasználat ezen túl sokszor már inkább hagyományként él tovább a szervezetekben.

⁹ A többiek között a Közélet Iskolája által tanított hagyma-modell eredeti neve az „elköteleződés körei”, amelyet Rick Warren lelkész fogalmazott meg és tett népszerűvé 1995-ös könyvében. A könyv eredetileg egy kis vallási közösségi növekedéséről szólt, azonban a modellt azóta nagyon széles körben átvették a társadalmi mozgalmak és kampányok szervezői is. A modell rövid összefoglalása itt érhető el: <https://commonslibrary.org/levels-of-commitment-from-community-to-core/>

IRODALOM

- Fernengel Ágnes – Jagodits Eszter (szerk.) (2021): „Nagy szabadság tudni, miért dolgozunk.” *Stratégiai tervezés kézikönyv önszerveződő csoportoknak*. Közélet Iskolája: Budapest.
<https://kozeletiskolaja.hu/post/strategiai-tervezes-kezikonyv/>
- Gerő Márton – Susánszky Pál (2014): Hallgatói mozgalmak és felsőoktatási politika. *Educatio*, 23(1), pp. 121-132.
- Sebály Bernadett – Vojtonovszki Bálint (szerk.) (2016): *A hatalom társadalma vagy a társadalom hatalma? A közösségszervezés alapjai*. Napvilág Kiadó: Budapest.
- Sebály Bernadett (2020): *Social movements and policy change: case study on caregiver benefit policies in Hungary*. Central European University. DOI: 10.13140/RG.2.2.30799.20646
- Szabados Péter (2023): A szolidaritás éve: Diákmozgalmak és tanári megmozdulások 2022-ben Magyarországon. *Iskolakultúra*, 33(7), pp. 36-54.
- Szarka Alexandra – Tóth Kinga (2021): Deviszont Közösségi Tér. Kritikai pedagógia Kispesten. *Fordulat*, 13(1) pp. 158-180.
- Udvarhelyi Tessza (2018): A mi országunk. *Mérce*, 2018. december 30.
<https://merce.hu/2018/12/30/a-mi-orszagunk/> Letöltve: 2026.02.01.
- Warren, Rick (1995): *The Purpose-driven church: Growth without compromising your message and mission*. Grand Rapids: Zondervan.
- Wilson, John (2000): Volunteering. *Annual Review of Sociology*, 26, pp. 215-240.
DOI: <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.26.1.215>