

ARNOLD PETRA – PAKSI BORBÁLA
ERŐFORRÁS- ÉS IGÉNYFELMÉRÉS A MADÁSZSZ TAGSZERVEZETEK
KÖRÉBEN
KUTATÁSI BESZÁMOLÓ

2007

A KUTATÁSBAN RÉSZTVEVŐ SZERVEZETEK:

ADELANTE ALAPÍTVÁNY
„ALTERNATÍVA 2004” ALAPÍTVÁNY
DROG STOP EGYESÜLET
DROGPREVENCIÓS ALAPÍTVÁNY
ÉLETREVALÓ EGYESÜLET
ÉSZAKI TÁMPONT EGYESÜLET
FÉLÚTON ALAPÍTVÁNY
IRÁNYTÚ IFJÚSÁGI IRODA
JÓZSEFVÁROSI CSALÁDSEGÍTŐ SZOLGÁLAT
JÖVŐBARÁT ALAPÍTVÁNY
KALLÓDÓ IFJÚSÁGOT MENTŐ MISSZIÓ TÁMOGATÓ ALAPÍTVÁNY
KAPOCS IFJÚSÁGI ÖNSEGÍTŐ SZOLGÁLAT
KÉK PONT DROGKONZULTÁCIÓS KÖZPONT
KEVICE TÁBOROK EGYESÜLET
KOMPÁNIA ALAPÍTVÁNY
KORTÁRS SEGÍTŐ MŰHELY ALAPÍTVÁNY
KÖZTES ÁTMENETEK KHT.
MAGADÉRT ALAPÍTVÁNY
MEGÁLLÓ CSOPORT ALAPÍTVÁNY
MUNKANÉLKÜLI FIATALOK TANÁCSADÓ IRODÁJA
ORSZÁGOS GYERMEKVÉDŐ LIGA
TISZTA JÖVŐÉRT KÖZHASZNÚ ALAPÍTVÁNY
VARGABETŰ KLUB-MŰHELY EGYESÜLET

A KUTATÁST KÉSZÍTETTE: VISELKEDÉSKUTATÓ TÁRSADALOMTUDOMÁNYI ÉS SZOLGÁLTATÓ
KFT.

A KUTATÁST FINANSZÍROZTA: SZMM

A TÁMOGATÁSI SZERZŐDÉS SZÁMA:

TARTALOMJEGYZÉK

A kutatás célja	4
A kutatás módszere	4
Interjúvázlat.....	5
Adatfelvétel	6
Adatfeldolgozás.....	6
Módszertani megfontolások	7
Eredmények	9
A tagszervezetek működésével kapcsolatos területek.....	9
A MADÁSZSZ-hoz való csatlakozás célja.....	14
A MADÁSZSZ tagságból származó előnyök	16
A MADÁSZSZ feladatai, kiaknázatlan lehetőségei.....	17
A MADÁSZSZ tevékenységeinek és eddigi programjainak értékelése.....	21
Munkacsoportok.....	26
Tárgyi-, szolgáltatásbeli, humánerőforrás felajánlások a MADÁSZSZ számára	27
Összegzés	29
Felhasznált irodalomMellékletek	31
Mellékletek	32
Mélyinterjúsz vezérfonal	32
1. sz. kérdőív: A szervezet működése	35
2. sz. kérdőív: A MADÁSZSZ tevékenységei és eddigi programjai	36

A KUTATÁS CÉLJA

Jelen tanulmány célja egyrészt a Magyar Drogprevenációs és Ártalomcsökkentő Szervezetek Szövetsége (MADÁSZSZ) tagszervezetek közös problémáinak, jellegzetességeinek, nehézségeinek, másrészt a MADÁSZSZ gyengeségeinek, erősségeinek és lehetőségeinek feltárása.

Azt vizsgáltuk tehát, hogy

- a tagszervezetek mennyire elégedettek a saját szervezetük működésével kapcsolatos különböző területekkel;
- a drogprevenációval és ártalomcsökkentéssel foglalkozó civil szervezetek mit várnak el a MADÁSZSZ-tól;
- mit gondolnak, milyen kiaknázatlan lehetőségek rejlenek a MADÁSZSZ-ban;
- milyen eszközökkel lehetne elérni, hogy a MADÁSZSZ hatékonyabban és eredményesebben tudjon működni;
- továbbá, hogy a civil szervezetek milyen humán, tárgyi, szolgáltatásbeli erőforrással tudnának hozzájárulni a MADÁSZSZ működéséhez.

Mindezen eredmények alapján a kutatás iránymutatást kíván adni a MADÁSZSZ stratégiai tervének kidolgozásához.

A KUTATÁS MÓDSZERE

Tekintettel arra, hogy feltáró kutatásról lévén szó, olyan módszert választottunk, ahol a fenti célkitűzések mentén megfogalmazható kérdések csak mintegy vezérfonalként működnek, a lehetséges válaszok nyitottak, rugalmasak, így a MADÁSZSZ működésével kapcsolatosan új – eddig a látókörön kívül maradt – szempontok, dimenziók merülhetnek fel. Az eredetileg tervezett fókuszcsoportos technika helyett – a kutatásra rendelkezésre álló idő rövidege miatt szervezési nehézségek okán - a mélyinterjú (face to face) technika és az önkitöltős kérdőív kombinált alkalmazása mellett döntöttünk.¹ A MADÁSZSZ tagszervezetek vezetői

¹ A kutatás során a MADÁSZSZ tagszervezetek (25 szervezet) vezetői vagy a szervezeti működés szempontjából kulcsszereplői körében összesen négy fókuszcsoportos interjú terveztünk lebonyolítani. Mindazonáltal csupán két – a tervezettnél kisebb létszámú - fókuszcsoportos beszélgetést tudtunk volna megvalósítani, tekintettel arra, hogy többségben a tagszervezetek

körében a két rövid önkitöltős kérdőívet a mélyinterjú keretében kérdeztünk le, tekintettel arra, hogy a kitöltött kérdőívekről diskurzust folytattunk az interjúalannyal, ezzel mélyebb és alaposabb ismeretet szervezve az adott tagszervezet működésével kapcsolatos területekről, illetve a MADÁSZSZ eddigi tevékenységeiről, programjairól.

Interjúvázlat

A mélyinterjú vezérfonala², illetve a két önkitöltős kérdőív³ a következő főbb pontokat tartalmazta (zárójelben az alkalmazott kérdezési technika van feltüntetve):

- A szervezet profilja (face to face);
- Az adott tagszervezet működésével kapcsolatos szakmai, működési specifikus, érdekvédelmi és kommunikációs területek (önkitöltős kérdőív és face to face);
- A MADÁSZSZ tagság célja, abból származó előnyök (face to face);
- A MADÁSZSZ feladatai, küldetése célja, kiaknázatlan lehetőségek (face to face);
- A MADÁSZSZ tevékenységei, illetve eddigi programjai (önkitöltős kérdőív és face to face);
- Munkacsoportok (face to face);
- A MADÁSZSZ működéséhez a szervezet által felajánlható tárgyi-, szolgáltatásbeli- és humán erőforrások (face to face).

vezetők időhiánya miatt nem sikerült időpontot egyeztetni. A kutatás azonban teljes körű – a MADÁSZSZ összes tagszervezetére kiterjedő – adatfelvételt tűzte ki célul, így úgy gondoltuk, hogy az interjúalanyokkal könnyebben tudunk időpontot egyeztetni, ha személyesen keressük fel őket a tagszervezetek telephelyén. Ez a várakozásunk be is igazolódott, ugyanis a 25 tagszervezet közül csupán kettő szervezet utasította vissza a kutatásban való részvételt. Mindazonáltal a fókuszcsoporthoz (R.K Merton, 1956) bizonyult volna a legmegfelelőbbnek, amely a csoportos interjúk világszerte elterjedt típusa, „egy rendkívül körültekintően megtervezett beszélgetés, melynek során a kiválasztott területtel kapcsolatos percepciók feltárására kerül sor ...” (Krueger, 1988), továbbá lehetőséget ad a különböző nézetek ütköztetésére (trianguláció) az adott témakörrel kapcsolatban. A mélyinterjú technika a fókuszcsoporthoz technikával szemben ugyan nem alkalmas a vélemények ütköztetésére, illetve a barinstormingra (ötletgenerálásra), azonban nagyobb teret ad az egyéni vélemények alaposabb, mélyebb feltárására.

² A mélyinterjú vezérfonala a tanulmány mellékletében tekinthető meg.

³ A két önkitöltős (1. és 2. számú) kérdőív a tanulmány mellékletében tekinthető meg.

Adatfelvétel

Az adatfelvétel 2007. szeptember 27. és október 8. között a szervezet vezetőivel az egyes tagszervezetek telephelyén valósult meg. A 25 tagszervezet közül 21 szervezettel sikerült az interjút lebonyolítani, két szervezet utasította vissza a kutatásban való részvételt, 2 vidéki tagszervezet a távolság áthidalása végett e-mail-en küldte el a két kis önkitöltős, illetve a mélyinterjús vezérfonalból szerkesztett – nyitott kérdéseket tartalmazó – önkitöltős kérdőívet. Minden tagszervezet esetében a szervezetvezetővel készült el az interjú.

Adatfeldolgozás

A diktafonra felvett interjúkból készített 21 kivonatot, illetve a 2 e-mail visszaküldött kérdőívet összesítetten elemeztük, azaz az egyes szervezeteket nem egyenként vizsgáltuk aszerint, hogy ki milyen álláspontot képvisel. Jelen tanulmányban szereplő szó szerinti idézetek névtelenül szerepelnek.

Az interjúk elemzése jelentés kategorizáció, illetve jelentés kondenzáció módszerekkel (Kvale 2005) történt.

A *jelentés kategorizáció* az interjúk kategóriákba való kódolását jelenti. Kategóriák segítségével az interjúkban előforduló kifejezések, szófordulatok, nyelvi kontextusok gyakoriságát lehet mérni, ezzel valamelyest strukturálva a kvalitatív analízist. A kategorizáció háttér információkkal szolgál, és segít annak megítélésben, hogy azon idézetek, amelyeket kiemeltünk az interjúkból, mennyire tipikusak az interjúk egészét tekintve. Azaz a jelentés kategorizáció alátámasztja az érveléseket, és megkönnyíti a szöveg értelmezését. A kategóriákat ad hoc módon, az interjúalany saját szóhasználata alapján alakítottuk ki.

A Giorgi fenomenológiai alapú *jelentés kondenzáció* az interjúalanyok által kifejezett jelentések rövidebb, tömörebb formában való kifejtését jelenti. Ezen empirikus fenomenológiai analízis öt lépésben történt (Kvale 2005):

1. Az interjúátirat alapos átolvasása, ezzel teljes képet kapva a kérdezett életvilágáról.
2. A kérdezett által kifejezett jelentés egységek meghatározása.

3. Ezen jelentési egységek lehető legegyszerűbb kifejezése és tematizálása.
4. A jelentési egységekre történő rákérdezés a kutatás céljának megfelelően.
5. Az első négy lépés alapján egy leíró állítás megfogalmazása.

Az interjúalanyok által kitöltött két rövid kérdőív feldolgozása SPSS 11.5 for Windows programmal történt.⁴

Módszertani megfontolások

Tekintettel arra, hogy elsősorban kvalitatív kutatásról lévén szó – a két önkitöltős kérdőív csupán segítségül szolgál az eredmények értelmezéséhez – arra törekszünk, hogy az interjú technika és az interjú vezérfonal segítségével „halászva”, bizonyos alakzatok, mintázatok akadjanak fenn a hálón, amelyek tulajdonságait, a tulajdonságok együtt járásait, ezek egymáshoz való viszonyát elemezzük (Rácz 2007). Az interjúszövegek értelmezésénél nem szabad figyelmen kívül hagyni azt a tényt – Max Weber szavaival élve –, „hogyan az ember a jelentések maga szötte hálójában függő állat”, azaz mindenki – ezáltal a kutató is – egy értelmezési rendszerbe születik bele, amelyben a jeleket, jelek halmazát elsajátítja, értelmezi, használja, majd újraértelmezi (Udvarehelyi 2003). A kritikai kultúrakutatás hívei szerint a világot nem közvetlenül, hanem egy értelmező struktúrán keresztül lehet átélni, a nyelv, a szöveg egy olyan jelrendszer, amelyet az egyén beállítottságától, társadalmi meghatározottságától függően fordítja le és értelmezi. A kritikai kultúrakutatás egyik legmeghatározóbb képviselője Stuart Hall, aki a kódolás/dekódolás (coding/decoding) elméletében azt fejti ki, hogy a szöveg többértelmű, nem redukálható a pavlovi inger-válasz koncepcióra épülő kódolás-dekódolás kommunikációs modellre, amely azt feltételezi, hogy az üzenet tartalma és jelentése a kódoló és a dekódoló számára azonos. Hall szerint a dekódolás nem egy passzív folyamat, amely az üzenet egy egyszerű, „technikai” fordításán alapul, hanem a megértés során más és más jelentéstartalom tulajdonítható ugyanannak a szövegnek. Az egyéni beállítottság, az életrajzi adottság, a

⁴ Tekintettel arra, hogy teljes körű kutatásról lévén szó az önkitöltős kérdőívek feldolgozásánál statisztikai torzítással nem kell számolnunk, az adatokat standard hiba nem terheli.

társadalmi meghatározottság, a társadalom domináns jelentéstartalmai, a hozzájuk fűződő viszony, az egyén hatalmi struktúrában elfoglalt helye, a befogadás materiális körülményei, a szociális környezet stb. mind befolyásolhatják a szöveg egyéni olvasatát. (Belinszki 2000) Mindezen módszertani megfontolásokat figyelembe véve törekedtünk arra, hogy minél realisabb képet fessünk a MADÁSZSZ tagszervezetek vezetőinek véleményéről.

EREDMÉNYEK

A tagszervezetek működésével kapcsolatos területek

Az alábbiakban a tagszervezetek működésével kapcsolatos területeket mutatjuk be aszerint, hogy az egyes tagszervezetek mennyire elégedettek az adott területekkel. Jelen tanulmány a tagszervezetek közös problémáinak feltárását, és nem az adott tagszervezet egyéni problémáinak felvázolását tűzte ki célul, így elsősorban a tagszervezeteknél megfigyelhető közös jellegzetességek kerülnek bemutatásra.

Szakmai területek

Az interjúk és az önkitöltős kérdőívek eredményei (1. táblázat) szerint a tagszervezetek a szakmai területek közül legkevésbé az akkreditált programokkal, a szupervízióval, a másodlagos és harmadlagos prevenciók célcsoport elérésével elégedettek. (Bár meg kell jegyeznünk egyrészt, hogy minden tevékenység esetében a vélemények az elégedettség – 3-as feletti – tartományban vannak, tehát csak relatív elégedetlenségről beszélhetünk. Másrészt meg kell említenünk, hogy éppen ezeken, az átlagosnál kisebb elégedettséget kiváltó területeken a legnagyobb a válaszok szórása, tehát az alacsony elégedettség érték nagyon eltérő véleményeket takar.)

Az interjúk során azt tapasztaltuk, hogy meglehetősen sok szervezet (12) nem rendelkezik akkreditált programokkal, amelyek hiányát azzal magyarázták, hogy nincs erre elég anyagi és humánerőforrás. Ezen szervezetek mintegy fele tervezi a közeljövőben akkreditált programok bevezetését. Az akkreditációs tevékenységek nehézségei akkreditált programokkal rendelkező szervezetek körében is megjelenik, a többi szakmai területhez képest az akkreditációs tevékenységükkel kevésbé elégedettek, amely többségben a programok mennyiségi jellemzőinek tudható, ugyanis szeretnék, ha több akkreditált programjuk lenne. Az akkreditált programok számának növelésében – az interjúalanyok által elmondottak alapján – pénzügyi-, és humánerőforrás hiány jelent gátló tényezőt.

Azon szervezetek, akik alacsonyabban értékelték a szupervíziót, azzal magyarázták elégedetlenségüket, hogy nagyobb intenzitással és többszörös szupervízióra tartanának igényt, azonban ennek megvalósításának is anyagi-, és humánerőforrás korlátja van. A szupervízió nélkül működő szervezetek (4) közül csupán egy tervezi ennek bevezetését a közeljövőben.

A másodlagos és harmadlagos prevenciók célcsoport elérésével szintén viszonylag kevésbé elégedettek a tagszervezetek. Elégedetlenségük jellemzően abból fakad, hogy ezekben a célpopulációkban több fiatal szeretnének elérni, azaz a vártnál alacsonyabb a drogokkal már kapcsolatba került kliensek száma, illetve kevés problémás drogfogyasztót tudnak megszólítani. Ezen tagszervezetek körében felmerült, hogy a kommunikációs stratégián lehetne javítani. Ahogy az alábbi táblázat mutatja a mintába került tagszervezetek mintegy negyede nem foglalkozik másodlagos prevencióval, a tagszervezetek kicsivel kevesebb mint fele pedig harmadlagos prevencióval. Mindez azt mutatja, hogy a MADÁSZSZ nagyobb arányban foglalja magába azon szervezeteket, amelyek profiljába az elsődleges prevenció tartozik. Ezzel összefüggésben néhány tagszervezet vezető említette, hogy az elsődleges prevencióval foglalkozó szervezetek túlsúlya miatt a MADÁSZSZ inkább ebbe az irányba próbál elmozdulni, ezzel háttérbe szorítva a másodlagos és harmadlagos prevenciót.

1. táblázat *A tagszervezetek szakmai területekkel való elégedettsége (Az egyes területekkel kapcsolatos skálapontértékek átlagai és az átlag szórása)*

A TAGSZERVEZETEK SZAKMAI TERÜLETEI	Valid N ⁵	Átlag ⁶	Szórás	Nincs a szervezetnél (N)
A szervezet humán erőforrás összetétele	22	3,95	0,785	0
Szervezet nyújtotta szolgáltatások	22	3,95	0,785	0
Elsődleges prevenció célcsoport elérése	21	3,76	0,995	1
Másodlagos prevenció célcsoport elérése	16	3,44	1,031	6
Harmadlagos prevenció célcsoport elérése	13	3,54	1,391	9
Szupervízió	19	3,47	1,264	4
Akkreditált programok	11	3,27	1,421	12
Összesen	-	3,63	-	-

⁵ Az „N” és „Nincs a szervezetnél” oszlopokban szereplő értékek összege nem minden esetben adja ki a teljes minta nagyságát (23-at), tekintettel arra, hogy előfordult olyan interjúalany, aki nem minden kérdésre válaszolt.

⁶ 1-től 5-ig terjedő skálán kellett értékelnit az adott területtel való elégedettséget, ahol 1=egyáltalán nem elégedett, 5=teljes mértékben elégedett jelentette.

Specifikus működési területek

Az interjúk és az önkitöltős kérdőívek eredményei azt mutatják, hogy a tagszervezetek a specifikus működési területek közül legkevésbé a finanszírozással elégedettek (2. táblázat). Az erre a területre vonatkozó válaszok nem csak relatív elégedetlenséget fejeznek ki, a válaszok átlaga abszolút értelemben is elégedetlenségi tartományban található (bár viszonylag nagy szórással). Mindössze öt interjúalany említette, hogy havonta fix támogatást kapnak az önkormányzattól, a többi tagszervezet pedig kizárólag pályázati pénzekből tartja fenn a szervezet működését. Az interjúalanyok döntő többsége a pályázati rendszer nem megfelelő működésével, a fix állami támogatás hiányával indokolta a finanszírozással való elégedetlenséget. „Rossz a pályázati rendszer”; „A pénzek későn érkeznek”; „Kiszámíthatatlanok a pályázati lehetőségek”; „A víz kiver a pályázati esendőségekből, nyer a pályázat vagy sem” vélemények hangzottak el.

A specifikus működési területeken belül további két olyan terület fordult elő, amelyekkel más területekhez képest összességében kevésbé elégedettek a szervezetek vezetői: egyik a jogi terület, másik pedig a koordináció, vezetés/irányítás. Ez utóbbi magyarázható egyrészt azzal, hogy mivel az interjúalanyoknak részben a saját munkájukat kellett értékelni, több esetben is elhangzott „*magammal szemben egy kicsit szigorúbb vagyok*”, így feltehetően a ténylegeshez képest alulértékelték saját munkájukat. Másrészt azzal - amely kapcsolódik a munka-, és hatáskörmegosztáshoz -, hogy a tagszervezetek kicsi méretének köszönhetően, nem lehet egyértelműen megosztani feladat- és hatáskört, azok összemosódnak, mint pl. a marketing, a könyvelés, HR, informatikus stb. beépülnek a szakmai munkába, ugyanis anyagi-, és humánerőforrás hiányok miatt nem tudják ezen munkaköröket elkülöníteni, leosztani. Mindazonáltal a munka- és hatáskörmegosztás viszonylag magas (a koordináció és vezetés/irányításnál magasabb) értéket kapott, ugyanis az interjúvezetők általában a jelenlegi kapacitásokhoz mérten elégedettek a munka- és hatáskörmegosztással (azaz egyértelmű kinek mi a feladat), azonban jobban meg szeretnék osztani a feladatokat, azaz a szervezeti struktúrát szerteágzóbbá szeretnék tenni.

Az interjúalanyok által elmondottak alapján megállapítható, hogy a jogi területtel való elégedetlenség jellemzően egyrészt abból fakad, hogy a szervezet nem tud saját jogászt foglalkoztatni, másrészt, hogy a külső – főállásban általában a gazdasági szférában dolgozó – jogász nem kellőképpen jártas a civil szektor jogi problémáiban, így hibák, időbeni csúszások meglehetősen gyakran fordulnak elő. Csupán néhány olyan szervezet fordult elő, amely a könyvelőt a jogászhoz hasonló indoklással alacsony számmal értékelte, mindazonáltal az interjúalanyok többsége elégedettséget mutatott a szervezet könyvelését illetően, amely az alábbi táblázatban szereplő a könyveléssel kapcsolatos magasabb skálapontérték átlagban is megmutatkozik.

2. táblázat A tagszervezetek specifikus működési területekkel való elégedettsége (Az egyes területekkel kapcsolatos skálapontértékek átlagai és az átlag szórása)

A TAGSZERVEZETEK SPECIFIKUS MŰKÖDÉSI TERÜLETEI	Valid N ⁷	Átlag ⁸	Szórás	Nincs a szervezetnél (N)
Munka-, hatáskörmegosztás	22	3,77	0,813	0
Koordináció, vezetés/irányítás	22	3,64	0,727	0
Jog	19	3,63	1,212	2
Könyvelés	21	4,19	1,123	1
A szervezet finanszírozása	21	2,57	1,165	1
Pályázati dokumentáció kezelése, adminisztrációja	21	4,14	0,793	1
Összesen	-	3,66		-

Érdekképviseleti és kommunikációs területek

Az önkitöltős kérdőívek és interjúk alapján azt tapasztaltuk, hogy a tagszervezetek a média megjelenéssel és a for profit szférával történő kommunikációval kevésbé elégedettek a többi érdekképviseleti és kommunikációs területhez (honlap, döntéshozatali és civil társszervezetekkel történő kommunikáció) viszonyítva, ezen belül a for profit szférával való kommunikáció pontértéke különösen alacsony, ami e területtel való kifejezett (és relatíve egyhangú) elégedetlenséget fejezi ki (3. táblázat).

⁷ Az „N” és „Nincs a szervezetnél” oszlopokban szereplő értékek összege nem minden esetben adja ki a teljes minta nagyságát (23-at), tekintettel arra, hogy előfordult olyan interjúalany, aki nem minden kérdésre válaszolt.

⁸ 1-től 5-ig terjedő skálán kellett értékelni az adott területtel való elégedettséget, ahol 1 egyáltalán nem elégedett, 5=teljes mértékben elégedett jelentette.

Két szervezet nem tartja egyáltalán szükségesnek a média megjelenést, illetve másik két szervezet mennyiségileg és minőségileg is kielégítőnek találja média kapcsolatait. Mindazonáltal az interjúalanyok többsége azt az álláspontot képviseli, hogy a szervezetnek intenzívebb média megjelenésre lenne szüksége: volt aki próbálkozott, de elutasították, volt aki úgy látja, hogy nem sok esély van a médiaszereplésre, tekintettel arra, hogy „a média kegyetlenül for profit szféra”, illetve „A nagy reklámkampányok vagy gyerek vagy állat alapítványokról szólnak.” Néhány szervezet szerint a média a negatív dolgokra reagál, elítélő attitűddel tállja az eseményeket, így nehéz elérni, hogy a tényleges információ jusson el a lakossághoz. Elhangzott olyan vélemény is, hogy nem ad-hoc módon, hanem tervezetten kellene a médiában megjeleníteni:

„Nem biztos, hogy azt kellene elérni, hogy állandóan írjanak rólunk, hanem azt hogy koncentráltan azt sikerüljön nyilvánosságra vinnünk, amire nekünk szükségünk van. Eddig ez esetlegesen, nem programszerűen működött. Idáig tartó megjelenések egyoldalúak voltak. Jött egy külső felkérést, amelyre rendelkezésre álltunk készséggel Kifele nem volt koncentrált.”

A for profit szférával történő kommunikáció tekintetében egységes álláspont hangzott el az interjúk során: a gazdasági szféra nem akarja a „drogos szervezeteket” támogatni. Három szervezetettől eltekintve minden tagszervezet megkísérelte a for profit szféra támogatásának elnyerését, azonban ezen törekvés ezidáig többnyire nem bizonyult sikeresnek: mindössze négy szervezet említette, hogy volt már for profit támogatója, két szervezetnek van jelenleg is, és további két szervezet egyéb együttműködési kapcsolat létéről számolt be a for profit szférával. Az egyik szervezet egy eredményes kommunikáció reményében a következőt javasolta:

„Azt kellene megtanulni, hogy ne vaktában lövöldözzünk, hanem megtaláljuk, hogy nekik miért éri meg, olyat kell ajánlani, amiben ő is tud profitálni. Ne arra apelláljunk, hogy társadalmi felelősség, moralitás, hanem, hogy nekik mi jó ebből.”

3. táblázat A tagszervezetek érdekképviseleti és kommunikációs területekkel való elégedettsége (Az egyes területekkel kapcsolatos skálapontértékek átlagai és az átlag szórása)

A TAGSZERVEZETEK ÉRDEKKÉPVISELETI ÉS KOMMUNIKÁCIÓS TERÜLETEI	Valid N ⁹	Átlag ₁₀	Szórás	Nincs a szervezetnél (N)
Média megjelenés	21	3,00	1,183	2
Honlap	19	3,47	1,124	3
For profit szférával történő kommunikáció	18	2,56	1,042	3
Döntéshozatali szervekkel történő kommunikáció	21	3,52	1,030	1
Civil társszervezetekkel történő kommunikáció	22	4,18	0,733	0
Összesen	-	3,35		-

A szervezet működését veszélyeztető tényezők

16 vezető a szervezet működését veszélyeztető tényezőnek a források hiányát említette, ezen belül is 5 interjúalany szerint az állandóan késve érkező pályázati pénzek jelentenek veszélyforrást. Szintén több (3-4) szervezet említette – ugyan részben a forráshiánnyal összefüggésben – a humán erőforrás megtartási/utánpótlási problémákat. Az anyagi források mellett a következő veszélyeket csupán egy-egy szervezet említette: akkreditált programok hiánya; stabil szervezeti struktúra kialakításának nehézségei; szakmai bizonytalanság; idő-, energiahiány; a környezeti/piaci kihívásokra reagáló szolgáltatásfejlesztési nehézségek. 3 szervezet jelenleg nem lát olyan tényezőt, amely a szervezet fennmaradását veszélyeztetné

Összegezve tehát a tagszervezetek a különböző tevékenység területek közül a for profit szférával történő kommunikáció, a szervezet finanszírozása, a média megjelenés, illetve az akkreditált programok vonatkozásában jeleztek leginkább működési nehézségeket.

A MADÁSZSZ-hoz való csatlakozás célja

„Milyen célból lett a tagszervezet a MADÁSZSZ tagja” kérdésre a leggyakrabban a 4. táblázatban szereplőket említették az interjúalanyok. A leggyakrabban

⁹ Az „N” és „Nincs a szervezetnél” oszlopokban szereplő értékek összege nem minden esetben adja ki a teljes minta nagyságát (23-at), tekintettel arra, hogy előfordult olyan interjúalany, aki nem minden kérdésre válaszolt.

¹⁰ 1-től 5-ig terjedő skálán kellett értékelni az adott területtel való elégedettséget, ahol 1 egyáltalán nem elégedett, 5=teljes mértékben elégedett jelentette.

említett okként az összefogás szükségessége, előnyei jelentek meg (4+7), hogy „egységben az erő”, „együtt könnyebb” jelszóval lettek az ernyőszervezet tagja: *“Muszáj vagyunk becsatlakozni egy ernyőszervezetbe, mert különben szétforgácsolódik a sok kis prevenciós szervezet.”*

8 tagszervezet azzal a céllal is lett az ernyőszervezet tagja, hogy szakmai támogatásban részesedjen, azaz szakmai fórumokon, műhelybeszélgetéseken vegyen részt.

A 23 szervezet közül 7-en említették, hogy érdekérvényesítés miatt csatlakoztak a MADÁSZSZ-hoz. 6 szervezet jelezte, hogy a hasonló szervezetekkel való intenzívebb kommunikáció, kapcsolatépítés, a többi tagszervezet megismerése motiválta.

Több szervezet is jelezte, hogy a Civil Falu volt a MADÁSZSZ létrejöttének, illetve a MADÁSZSZ-hoz való csatlakozásnak első lépcsőfoka, azonban hangsúlyozták, hogy ők nem a Szigeten való megjelenés miatt tagok:

„Milyen jó lenne, ha nem csak egy kampányszerűen lennénk együtt, hanem nézzük meg azt, hogyan lehet együtt sikeresebben és hatékonyabban együttműködni.”

Kivételt ezalól 3 szervezet jelenti, akik a Szigeten való megjelenés miatt csatlakoztak az ernyőszervezethez:

„Nekünk meg nagyon fontos volt a Sziget. Soha nem találkoztunk annyi emberrel, mint ott. Ez a legfontosabb, hogy rendezvényeken megjelenjünk.” – bár emellett jellemzően megemlézték, hogy *„a MADÁSZSZ ennél több.”*

4. táblázat A MADÁSZSZ-hoz való csatlakozás célja (a tagszervezetek által leggyakrabban említett célok)¹¹

A MADÁSZSZ-HOZ VALÓ CSATLAKOZÁS CÉLJA	Szervezetek száma
Szakmai támogatás	8
Érdekérvényesítés	7
Együttműködés, összefogás	7
Belső kommunikáció, kapcsolatépítés	6
Jó egy ernyőszervezethez tartozni	4
Közös rendezvényeken való megjelenés pl. Sziget	3

¹¹ A „szervezetek száma” oszlopban szereplő számok összesen nem adják ki a minta teljes nagyságát, azaz a 23-at, tekintettel arra, hogy egy szervezet általában több célt is említett.

A MADÁSZSZ tagságból származó előnyök

A MADÁSZSZ tagságból 8 szervezet számára a Szigeten való megjelenés, 7 szervezetnek pedig általában a rendezvényeken való megjelenés jelentett előnyt (5. táblázat). 6 interjúalany említette, hogy a tagságnak köszönhetően könnyebben tudott kommunikálni a többi tagszervezettel, segítséget jelentett a kapcsolatépítésben, illetve a többi szervezet megismerésében. 4 szervezet az ernyőszervezethez tartozás előnyeként információhoz való hozzáférést, két szervezet az érdekérvényesítést, egy-egy pedig szakmai fejlődési lehetőségeket, illetve ismertség növelési potenciálokat említette.

7 szervezet érzékelte úgy, hogy mindezidáig nem származott előnye a MADÁSZSZ tagságból.

Ugyan kézzelfogható, anyagi eredményt egy szervezet kivételével (együttműködés pályázati szinten) senki sem tudott felmutatni, mindazonáltal több tagszervezet vezetője szerint egy ernyőszervezet a sok kis tagszervezet egyesített ereje, amely igazán akkor tudja kifejteni hatását, ha minél több tagszervezet, minél több energiát tesz bele. Ezt szemlélteti a következő két idézet is:

"Fontos, hogy az ember tegyen bele, ne csak várjon. Ha mindenki tesz, akkor működik egy közös büdzsé, amelyből aztán ki lehet venni."

„Ott tartanak a szervezetek, hogy van egy nagy pénzes torta, és mindenki magának szeretne, arra nem jönnek rá, hogy ha együtt verjük az asztalt, akkor könnyebben megy... Ha van küldetés, és nem egy lomha szervezetről van szó, sok kis alvó tagszervezettel, akkor tud működni."

5. táblázat A MADÁSZSZ tagságból származó előnyök (a tagszervezetek által leggyakrabban említett előnyök)¹²

A MADÁSZSZ TAGSÁGBÓL SZÁRMAZÓ ELŐNYÖK	Szervezetek száma
Sziget	8
Rendezvényeken való megjelenés, közös programok	7
Kapcsolatépítés más szervezetekkel	6
Információhoz való jutás	4

¹² A „szervezetek száma” oszlopban szereplő számok összesen nem adják ki a minta teljes nagyságát, azaz a 23-at, tekintettel arra, hogy egy szervezet általában több előnyt is említett.

Valamilyen szinten érdekérvényesítés	2
Együttműködés pályázati szinten	1
Szakmai fejlődés	1
Ismertség növekedés	1
Nem volt előnye	7

A MADÁSZSZ feladatai, kiaknázatlan lehetőségei

Arra a kérdésre, hogy „mi a MADÁSZSZ feladata” meglehetősen eltérő terjedelmű válaszokat adtak a tagszervezetek vezetői. Előfordult, hogy valaki hosszabb ideig tartó hallgatást, vagy „az alapszabályzatban le van írva” feleletet követően rövid válasszal zárta le a témát, mindazonáltal a szervezetek többsége hosszabban fejtette ki véleményét az ernyőszervezet feladatkörét illetően. 4 interjúalany a MADÁSZSZ feladatainak felsorolása előtt kifejtette, hogy mely feladatok nem tartoznak a MADÁSZSZ hatáskörébe, mint pl.

„Sok mindent nem tud ellátni, mint az állam, oktatás, szakmai kollégiumok, képzések.....Ma már nagyon sok egymással szembeesülő megközelítés, módszer van. A MADÁSZSZ nem biztos, hogy helyes lenne, ha egy normaként akarná ezeket megjeleníteni.”

„Egy-egy projektre egy érdekvédelmi szervezetet fenntartani nem érdemes. Ne ebben merüljön ki, ne csak egy-egy projekt erejéig jöjjön össze, hanem valós érdekvédelemre.”

„Szolgáltatásaival ne konkuráljon a tagszervezetekkel.”

A szervezetek által elmondott MADÁSZSZ feladatokat két fő tevékenységi területre „Érdekérvényesítés és kommunikáció”, illetve „Szakmai és működési támogatás” lehet sorolni.

Érdekérvényesítés és kommunikáció

Kivétel nélkül minden tagszervezet a MADÁSZSZ feladatának gondolja az érdekérvényesítést, a lobbytevékenységet, a döntéshozatali szervekkel való erőteljesebb, hatékonyabb kommunikációt (6. táblázat). Például a következők hangzottak el:

„Szervezetek szintjén létrehozni (felszínre hozni – szerző) a közös tudattalan mezőt, megfogalmazni, artikulálni azokat az érdekeket, véleményeket, amelyek mentén össze tudunk fogni.”

„Akkor lesz a belső kommunikáció erős, hatékony és nem formális, akkor lesz a döntéshozókkal való kommunikáció, ha a MADÁSZSZ meg tudja jeleníteni a szervezetek kis gondjait és terheit...pl. a MADÁSZSZ zsigerből fel tudja lépni amiatt, hogy igenis a pályázati határidőket tartsák be.”

“Érdekképviselő, ez fontos eleme. Ha olyan dolog történik, vagy ha el kell érni valamit, akkor tud kommunikálni, mint független szervezet. Tehát nem egy adott tagszervezet, hanem azt a MADÁSZSZ felvállalja, és hát ez történik is.”

Az érdekérvényesítéssel összefüggésben 5 szervezet hangsúlyozta a tagszervezetek együttműködését, összefogását, továbbá 6 szervezetvezető említette, hogy különösen a pályázati rendszerrel kapcsolatosan kellene a markánsabban fellépni, mint pl. a későn érkező pályázati pénzek, a működési költségek egyre kevesebb összeggel való támogatása (NCA működési támogatás). Szintén az érdekképviselővel kapcsolatosan 5 szervezet gondolja úgy, hogy a MADÁSZSZ-nak a közös problémákat, jellegzetességeket, gyengeségeket kellene felmérni, azaz a közös nevezőt kellene megtalálni, s ezek alapján a döntéshozatali szervek felé történő kommunikációs stratégiát kialakítani. Két szervezet jelezte, hogy a közös problémák feltérképezése pl. úgy valósítható meg, hogy a MADÁSZSZ a tagszervezeteket rendszeresen személyesen látogatja, a tagszervezetek életében aktívan részt vesz. Mindössze 2 interjúalany tartja fontosnak a szakmai rendezvényeken való közös fellépést, annak ellenére, hogy a szervezetek jelentős része a Szigeten, szakmai rendezvényeken való közös megjelenést említette a MADÁSZSZ tagság előnyének.

Összesen 2 interjúalany gondolja úgy, hogy az ernyőszervezetnek a nemzetközi kapcsolatokat is építenie kellene, egyrészt ezzel lehetőséget teremtve a külföldi tapasztalatszerzésnek, a nemzetközi minta meghonosításának, másrészt a nemzetközi pályázati projektek megismerésének, és az abban való részvételnek.

A belső kommunikációs tevékenységek sokkal kevésbé jelentek meg az ernyőszervezet feladatainak felsorolásában, mint a kifelé történő kommunikációs tevékenységek: 6 szervezet jelezte, hogy a MADÁSZSZ feladata a tagszervezetek közötti gördülékeny és folyamatos kommunikáció elősegítése, mindazonáltal az intenzív belső kommunikáció előfeltétele az eredményes, hatékony kifelé történő kommunikációnak.

A következő érdekérvényesítéssel, kommunikációval kapcsolatos feladatokat csupán egy-egy szervezet sorolta a MADÁSZSZ tevékenységei közé:

- Markánsabb reakció a szakmapolitikai kérdésekre:

„Azonnal hamarabb reakció pl. mond egy parlamenti politikai párt égbekiáltó marhaságot, ami megjelenik a vezető médiumban, akkor erre a MADÁSZSZ-nak azonnal reagálni kellene egy napon belül a szervezetek nevében.”

- Az ÁSZ-szal (Magyar Ártalomcsökkentők Szövetsége) való viszony tisztázása;
- For profit szférával történő kommunikáció.

6. táblázat A MADÁSZSZ érdekképviseleti és kommunikációs feladatai (a tagszervezetek által leggyakrabban említett feladatok) ¹³

A MADÁSZSZ FELADATA: ÉRDEKKÉPVISELET ÉS KOMMUNIKÁCIÓ	Szervezetek száma
Érdekérvényesítés	21
Pályázati rendszerrel kapcsolatos fellépés	6
Együttműködés, összefogás	5
Közös nevező megtalálása	5
Belső kommunikáció elősegítése	6
Nemzetközi kapcsolatok erősítése	2
Szakmai rendezvényeken való megjelenés	2

Szakmai és működési támogatás

Az érdekképviselettel és kommunikációval kapcsolatos tevékenységekkel szemben a MADÁSZSZ feladataként valamelyest kisebb arányban jelentek meg az interjúalanyok elbeszéléseiben a szakmai és működési támogatással kapcsolatos tevékenységek (7. táblázat).

Összesen 9 szervezet vezetője jelezte, hogy a MADÁSZSZ-nak szakmai támogatást kellene nyújtania, szakmai fejlődést kellene biztosítania szakmai képzések, műhelybeszélgetések, személyes konzultációk, tapasztalatcserék, külföldi tanulmányutak keretében.

¹³ A „szervezetek száma” oszlopban szereplő számok összesen nem adják ki a minta teljes nagyságát, azaz a 23-at, tekintettel arra, hogy egy szervezet általában több feladatot is említett.

Szintén 9 tagszervezet gondolja úgy, hogy az ernyőszervezetnek mintegy segélyszolgálatként kellene funkcionálnia, azaz egy olyan információs irodaként, amely a tagszervezetek működésével kapcsolatosan nyújt információt, illetve szolgáltatásokat, ez utóbbit ingyen vagy pénz ellenében attól függően, hogy milyen jellegű szolgáltatásról lévén szó. Ahogy a tagszervezetek működésével kapcsolatos területeknél tapasztalhattuk, hogy több szervezet jogi, valamelyest kevesebben könyvelési problémákkal küszködnek, tekintettel arra, hogy a tagszervezetek munkáját jellemzően külső – főállásban a for profit szférában dolgozó, és a civil szféra jogi és könyvelési területein kevésbé jártas – munkatárs segíti. Így több szervezet is jelezte, hogy pl. jogi és könyvelési tanácsadásban segíthetné a MADÁSZSZ a tagszervezetek működését. Előfordult olyan szervezet, aki EU-s pályázatok írásában, fordításban venné igénybe a MADÁSZSZ szolgáltatásait. A működési támogatást az ernyőszervezet feladatai között említettő interjúalanyok szerint a segélyszolgálat csak fizetett, főállásban ezzel foglalkozó munkaerővel valósítható meg. A következő vélemények hangzottak el a MADÁSZSZ szervezeti működéssel kapcsolatos szolgáltató funkciójára vonatkozóan:

"A MADÁSZSZ-hoz, mint a gazdaságilag erős irányító szervezethez a tagszervezetet becsatolnám, ott intézném a pénzügyeket, és a szakmai ügyeket. Azaz része vagyok egy rendszernek, ahova tudok küldeni embert, ahonnan tudok fogadni embert. Ernyőszervezet funkciót tudnék elképzelni, aki pénzügyi szolgáltatást nyújt, tárgyal a for profit szférával stb."

"Majdnem olyan mint a szakszervezet, sürgősségi védős szerepe lehetne, pl. lehetne egy áthidaló forrás, amit a szervezeteknek megadhatna."

"Sok szervezet van, ha lenne egy csak a MADÁSZSZ-szal foglalkozó vezetősége, fórumokat, jogsegélyszolgálat, pályázati tanácsadás, azaz információs iroda jellegű dolog. Ehhez kellene néhány ember, aki csak ezzel foglalkozik, és meg van fizetve."

3 tagszervezet vezetője jelezte, hogy a MADÁSZSZ mintegy a minőség garanciáját kellene, hogy jelentse:

„Garanciát tudjon biztosítani, azaz azáltal, hogy MADÁSZSZ tag vagyok, legyen egyfajta legitimitásom.”

„MADÁSZSZ imázsát sikerül felemelni, olyan magasra, hogy egy „trade mark”-ot képvisel, és a szervezet igenis tagja a MADÁSZSZ-nak és ez „trade mark”-ot jelent.”

"Jó lenne, ha a MADÁSZSZ-hoz való tartozás egy minőségi garancia lenne."

3 szervezet esetében jelent meg a MADÁSZSZ feladatai között a közös pályázati tevékenység összefogása, illetve konzorciumi keretek között való biztosítása.

7. táblázat A MADÁSZSZ szakmai és működési támogatással kapcsolatos feladatai (a tagszervezetek által leggyakrabban említett feladatok)¹⁴

A MADÁSZSZ FELADATA: SZAKMAI ÉS MŰKÖDÉSI TÁMOGATÁS	Szervezetek száma
Szakmai támogatás	9
Szervezeti működési szolgáltatás (működési támogatás)	9
"Védjegy" - funkció	3
Közös pályázás	3

A tagszervezetek problémás működésterületeinek, MADÁSZSZ tagsággal járó előnyöknek és a MADÁSZSZ feladatainak összevetése azt jelzi, hogy a tagszervezetek elsősorban a MADÁSZSZ eddigi tevékenységéből hiányolt és a saját kapacitásukból nem megvalósítható tevékenységeket sorolták fel a MADÁSZSZ feladatai között. Ezt mutatja pl., hogy a közös szakmai rendezvényeken (Sziget) való megjelenés vagy a belső kommunikáció, amelyek a MADÁSZSZ tagság eddig is nyújtott előnyei között szerepelnek, a feladatok között sokkal kisebb súllyal jelennek meg.

A MADÁSZSZ tevékenységeinek és eddigi programjainak értékelése

Tevékenységek

A tagszervezetek vezetőit arra kértük, hogy a 8. táblázatban szereplő MADÁSZSZ tevékenységeket értékeljék 1-től 5-ig terjedő skálán elégedettség, relevancia (aktuálisan fontos) és megvalósíthatóság szerint.¹⁵

¹⁴ A „szervezetek száma” oszlopban szereplő számok összesen nem adják ki a minta teljes nagyságát, azaz a 23-at, tekintettel arra, hogy egy szervezet általában több feladatot is említett.

¹⁵ A tevékenységek értékelésével kapcsolatosan 8 nyolc szervezet jelezte, hogy nem igazán tud hozzászólni a témához, tekintettel arra, hogy nem vesz részt aktívan a MADÁSZSZ munkájában, mindazonáltal a kérdőívet végül kitöltötték.

Fontos megemlíteni, hogy amit a szervezetek MADÁSZSZ-szal kapcsolatosan el tudtak/akartak mondani, azt már a „Mi a MADÁSZSZ feladata” kérdésre válaszolva megtették, ezzel túlnyomórészt kimerítve az erről alkotott véleményüket. Csupán néhány esetben bukkantak elő – a MADÁSZSZ

Az interjúk és az önkitöltős kérdőívek alapján a szervezet vezetők legkevésbé a for profit szférával, a döntéshozatali szervekkel történő kommunikációval, a média megjelenéssel, illetve a szakmai fórumok mennyiségével elégedettek, amelyet a 8. táblázatban szereplő átlagértékek is tükröznek. Továbbá azt tapasztaltuk, hogy a MADÁSZSZ tevékenységei közül a média megjelenés és a for profit szférával történő kommunikáció esetében oszlik meg markánsabban a tagszervezetek vezetőinek véleménye, a szakmai fórumok, a belső kommunikáció, a honlap, és a döntéshozatali szervekkel történő kommunikáció esetében pedig egységesebb álláspont figyelhető meg.

A legalacsonyabb elégedettséget kiváltó for profit szférával történő kommunikáció esetében két egymástól markánsan eltérő vélemény fogalmazódott meg a tagszervezetek körében. Az egyik álláspontot képviselők szerint nem biztos, hogy célszerű, ha egy ernyőszervezet kommunikál a gazdasági szférával, ugyanis felmerül a kérdés, hogy ebben az esetben kit és mit képvisel a MADÁSZSZ. A többség azonban a másik állásponton vannak, amely szerint hosszabb távon a for profit támogatásának elnyerése az egyetlen megoldás a fennmaradásra, arra, hogy egy ernyőszervezet forráshoz jusson. Ahogy az alábbi táblázatban is látható, hogy a for profit szférával történő kommunikációval a legkevésbé elégedettek a tagszervezetek, amely azt mutatja, hogy a második állásponton lévők vannak túlsúlyban: keveslik a gazdasági szférával történő kommunikációt, szerintük nagyobb hangsúlyt kellene erre fektetni.

A szintén relatíve alacsonyra értékelt (bár önmagában az elégedettségi tartományban elhelyezkedő) média megjelenés is alapvetően két részre osztotta a tagszervezeteket. Az egyik álláspont, miszerint a MADÁSZSZ, mint ernyőszervezet nem biztos, hogy jó, ha megjelenik a médiában, ugyanis a média számára bonyolult elmagyarázni, és megértetni, hogy mit jelent a MADÁSZSZ, kikből áll, mi a célja stb. A másik – többségi – álláspont szerint a média megjelenésre nagyobb hangsúlyt kellene fektetnie a MADÁSZSZ-nak, tekintettel arra, hogy az is egy módja az érdekérvényesítésnek. A 8. táblázatban a média

feladatának felvázolását követően – újabb ötletek/vélemények a MADÁSZSZ tevékenységeire vonatkozóan. Megállapítható tehát, hogy az interjúalanyok többsége igen nehézkesen beszélt a témáról, viszonylag kevés olyan szervezet fordult elő, aki bővebben fejtette ki véleményét. Ezekre való tekintettel az alábbi megállapítások, illetve a 8. táblázatban szereplő eredmények interpretálásával óvatosan kell bánni.

megjelenésre vonatkozó alacsonyabb átlagérték pedig a második álláspontot képviselők nagyobb számának tudható be¹⁶

A szakmai fórumok kérdésénél egyetértés volt abban a tekintetben, hogy több műhelybeszélgetésre, szakmai továbbképzésre, nemzetközi tapasztalatok magyarországi elterjesztésére lenne szükség, mindazonáltal előfordult néhány szervezet, akik szerint sokkal inkább olyan képzéseket kellene tartani, amelyeken a non profit szervezetvezetési és szervezetfejlesztési ismereteket lehet elsajátítani, mint pl. stratégia, azon belül kommunikációs stratégia kialakítása, for profit szférával történő kommunikációs technikák, könyvelés, jogi ismeretek, pályázatírás stb. Ahogy a MADÁSZSZ feladatainál is említettük, előfordultak olyan szervezetek, akik ezen technikákat nem képzés formájában kívánják elsajátítani, hanem a MADÁSZSZ-on, mint egy információs/tanácsadó irodán keresztül szeretnék hozzáférni ingyen vagy fizetés ellenében a fentebb említett szolgáltatásokhoz. A szakmai fórumokkal kapcsolatos elégedettséget kifejező viszonylag alacsony skálapontértékek a szakmai fórumok alacsony számára, s nem azok alacsony minőségére vezethető vissza, azaz a szervezetek többsége szeretné, ha a MADÁSZSZ jobban fókuszálna a tagszervezetek szakmai támogatására.

Összesen 10 interjúalany nem tudott arról, hogy a MADÁSZSZ-nak van honlapja, így ők erről nem tudtak véleményt alkotni. Több a MADÁSZSZ honlapról értesült interjúalanynál is felmerült, hogy egyáltalán szükséges-e, hogy a MADÁSZSZ-nak legyen honlapja, vagy ha van, akkor valami újat, ütőset lehetne készíteni. Felmerült pl. a linklap eshetősége, azaz az ernyőszervezet kialakíthatna egy olyan információs felületet, amelyen minden droggal kapcsolatos honlapot meg lehet találni.

A belső kommunikációt illetően megállapítható, hogy mindenki elégedett a MADÁSZSZ vezetőség és a titkár tagszervezetek felé történő kommunikációjával, kivéve egy szervezetet, aki az e-mail lista későn történő frissítéséről panaszkodott. A belső kommunikációval abból a szempontból nem elégedettek az interjúalanyok, hogy pl. egy kör e-mail esetében nincs visszajelzés a tagszervezetektől, nehezen aktivizálhatóak egyes szervezetek. (Konkrét példákat említettek.) Továbbá többen is jelezték és hiányolták, hogy nem ismerik egymást

¹⁶ Az első álláspontot képviselők az önkitöltős kérdőívben „nem tudom” válasszal vagy válasziánnyal reagáltak erre a kérdésre, amelyeket az átlagértékbe nem számítottuk bele

a szervezetek, nem tudják melyik tagszervezet pontosan mit csinál, mi a profilja, milyen tevékenységei vannak, stb.

A döntéshozatali szervekkel történő kommunikáció esetében – ahogy a MADÁSZSZ feladatainál bemutatásra került – egységes véleményt tapasztaltunk a tagszervezetek körében. Kivétel nélkül minden interjúalany szerint erre kellene a leginkább fókuszálni, sokkal markánsabban, gyorsabban, és gyakrabban kellene fellépni a tagszervezeteket érintő közös problémák érdekében. Az alábbi táblázatban is látható, hogy a döntéshozatali szervekkel történő kommunikáció elégedettségi átlagértéke viszonylag alacsony.

Az egyes tevékenységek relevancia szerinti osztályozása tekintetében markáns eltérés nem figyelhető meg, a sorból egyedül a for profit szférával történő kommunikáció „lóg ki”.

Az egyes tevékenységek megvalósíthatóság szerinti osztályozása esetében pedig a közös szakmai rendezvények, a média megjelenés és a for profit szférával történő kommunikáció tevékenységeknél tapasztalható alacsonyabb átlagérték. Az utóbbi két tevékenységről a for profit szféra droggal szembeni elítélő attitűdje miatt gondolja úgy a szervezetek közül mindenki, hogy az kevésbé valósítható meg. A megvalósítási lehetőségekre vonatkozó elképzelésekre adott a válasz jellemzően „anyagi-, és humán erőforrás korlátja van” merült ki.

Azonban az elégedettségre kapott átlagértékek, és a megvalósíthatóság összevetéséből az is látható, hogy a tagszervezetek véleménye szerint elsősorban a szakmai fórumok szervezéséven, a belső kommunikáció javításában, a döntéshozatali, illetve a for profit szervekkel történő kommunikációban, illetőleg a honlap fejlesztésben hordoz a MADÁSZSZ továbblépési lehetőséget.

8. táblázat A MADÁSZSZ tevékenységeinek elégedettség, relevancia és megvalósíthatóság szerinti értékelése a tagszervezetek által (Az egyes tevékenységgel kapcsolatos skálapontértékek átlagai és az átlag szórása) ¹⁷

TEVÉKENYSÉGEK	Nem tudja (N)	ELÉGEDETTSÉG			RELEVANCIA			MEGVALÓSÍTHATÓSÁG		
		N	Átlag	Szórás	N	Átlag	Szórás	N	Átlag	Szórás

¹⁷ A MADÁSZSZ tevékenységeit 1-től 5-ig terjedő skálán kellett értékelni elégedettség, relevancia és megvalósíthatóság szerint, ahol 1=nagyon nem elégedett/releváns/megvalósítható, 5=teljes mértékben elégedett/releváns/megvalósítható jelentette.

Szakmai fórumok szervezése	1	20	3,2	1,196	20	4,25	1,164	19	4,16	0,958
Közös szakmai rendezvények	1	20	3,44	1,094	16	4,13	1,088	16	3,75	0,856
Belső kommunikáció	0	22	3,73	1,077	21	4,81	0,512	20	4,60	0,598
Honlap	10	11	3,64	0,924	14	4,57	0,514	13	4,54	1,127
Média megjelenés	3	18	3,17	1,340	19	4,42	0,692	19	3,89	1,049
Civil társszervezetekkel történő kommunikáció	5	17	3,82	0,951	20	4,45	0,759	19	4,37	0,761
Döntéshozatali szervekkel történő kommunikáció	3	13	3,17	1,249	18	4,67	0,686	18	4,22	0,732
For profit szférával történő kommunikáció	6	16	1,92	1,320	15	3,93	1,486	14	3,07	1,439

A MADÁSZSZ tevékenységeivel kapcsolatosan az egyik szervezet fontosnak tartotta megemlíteni a vezetési stílus, a szervezeti kultúrát:

„Van még egy téma ami nincs feltüntetve: a szervezet működtetése. Vannak szervezetek, akik furcsán érdekérvényesítenek a szervezeten belül. Kiharcolnak előjogokat, amelyek többek szerint nem jó. Nincs retorzió, hanem lenyeljük. Lehet mondani, hogy konfliktuskerülő a vezetés. Érdemes volna tiszta szabályokat kialakítani. Mindenki tartsa be! De ehhez fel kell vállalni a döntéseket. Fel kell tudni vállalni, ha pl. ennyi jegy van, akkor ennyi jegy van. Mi osztjuk el és kész.”

Eddigi programok

A MADÁSZSZ eddigi programjaival alapvetően elégedettek a tagszervezetek, és relevánsnak tartják, mindazonáltal elégedettség és relevancia tekintetében a mini Civil Falunál figyelhető meg alacsonyabb átlagérték. ¹⁸

Viszonylag sok szervezet nem volt tisztában azzal, hogy mit takar a görög és az angol konferencia. Előfordult olyan szervezet, aki a két konferencia beszámolóját hiányolta.

Az ALTERNATÍVA esetében is magas a „Nem tudom” válaszadók száma. Ebben az esetben a „nem tudom” kétféle jelentéssel bír: egyik, miszerint ténylegesen nem tudta az illető, mi az az ALTERNATÍVA, a másik, miszerint az illető számára világos volt mit jelent az ALTERNATÍVA, azonban azzal nem volt tisztában, hogy a MADÁSZSZ programja, ugyanis azt hitte, hogy a Tiszta Jövőért Alapítvány

¹⁸ A Mini Civil Faluval kapcsolatosan meg kell jegyezni, hogy többen az idej Civil Falut értették alatta.

működteti ezt a programot. S ezen a ponton merült fel a kérdés, kell-e, szükséges-e, hogy a MADÁSZSZ-nak legyen saját – a tagszervezetekkel tulajdonképpen rivalizáló - programja.

9. táblázat A MADÁSZSZ eddigi programjainak elégedettség és relevancia szerinti értékelése a tagszervezetek által (Az egyes programokkal kapcsolatos skálapontértékek átlagai és az átlag szórása)¹⁹

EDDIGI PROGRAMOK	Nem tudja (N)	ELÉGEDETTSÉG			RELEVANCIA		
		N	Átlag	Szórás	N	Átlag	Szórás
Civil Falu	2	20	4,20	1,240	18	4,28	1,127
Mini Civil Falu	7	15	4,07	1,000	15	3,80	1,320
ALTERNATÍVA	11	9	4,44	0,527	14	4,50	1,092
„Ők hogyan csinálják” görög konferencia	13	8	4,38	0,916	12	4,08	1,165
„Ők hogyan csinálják” angol konferencia	14	6	4,67	0,816	10	4,20	1,229

Munkacsoportok

Az interjúk során azt tapasztaltuk, hogy a munkacsoportokról a MADÁSZSZ tevékenységeihez képest kevesebben tudtak véleményt formálni. Előfordult olyan szervezet, aki nem tudott arról, hogy léteznek munkacsoportok, vagy tudott róla, azonban azzal nem volt tisztában melyikbe is tartozik, hogy ülésezett-e a munkacsoportja, vagy melyiknek mi a célja, mit csinál stb. Az alábbiakban a markánsabban megjelenő munkacsoporttal kapcsolatos véleményeket mutatjuk be:

„Nincs igazán irányítva ez a munkacsoport, nincs kinevezett vezető, aki szervezi a munkát.”

„Felelősök kinevezésével és források hozzárendelésével lehet eredményes.”

„Nagyon kezdeti fázisban vannak. Ötletbörze. Ha megtöltődik szakmai tartalommal, akkor a MADÁSZSZ tevékenységeivel kapcsolatosan elégedettség lesz túlsúlyban.”

„Akkor lenne jobb, ha szervezve lennének az ülések (állandóan hívogatná valaki az embereket, írna e-mailt), ha témája lenne az ülésnek, ha lenne valami terve: valahonnan valahova jussunk el x idő alatt, és erre lenne is motivációjuk a

¹⁹ A MADÁSZSZ eddigi programjait 1-től 5-ig terjedő skálán kellett értékelni elégedettség, relevancia szerint, ahol 1=nagyon nem elégedett/releváns, 5=teljes mértékben elégedett/releváns jelentette.

tagoknak, akkor működőképes és hatékony dolgok lennének, de így perpillanat nem.”

„Mindenkinek úgy kellene hozzáállni, hogy a feladatának érezze a dolgot. Építő kritikával kellene hozzáállni. Segíteni az elnökségnek, hogy ne mindet neki kelljen csinálni. Igazándiból nem nagyon segítjük az elnökség munkáját.”

„Kis lépésekben kellene elkezdni dolgozni. Lehet, hogy elméleti szinten kell az embereknek, hogy legyenek munkacsoportok, de nincs erre kellő energia. Tessék csinálni szakmai műhelyeket. Éreztem, hogy ez engem odaköt, hogy itt van dolgom. Erősödjön meg a szervezet, és akkor lehet, hogy lehet csinálni munkacsoportokat.”

„Nem sok kicsit ennyi munkacsoport? Ha valamit elkezdünk aprórészletekre osztani, akkor össze szokott dőlni. Az ártani szokott. A legnagyobb baj az szokott lenni, hogy az információ megáll. Ha ennyi tag van, munkacsoport, akkor az információ óhatatlanul megáll.”

Tárgyi-, szolgáltatásbeli, humánerőforrás felajánlások a MADÁSZSZ számára

A tagszervezetek leggyakrabban szakmai tapasztalattal, tudással²⁰ tudnának hozzájárulni a MADÁSZSZ működéséhez (8 szervezet), ennél kevesebben említették, hogy az ernyőszervezet munkájában való aktív részvétellel tudnák segíteni a MADÁSZSZ-t, 3 szervezet humánerőforrással, 2 szervezet pedig infrastruktúrával. 3 szervezet a következő erőforrásokat ajánlotta fel, amelyeket az egyéb kategóriába soroltuk: biztatás, lelkesedés, illetve médiakapcsolatok, reklámfelület.

Összesen 3 szervezet semmilyen olyan erőforrást nem említett, amellyel támogatni tudná a MADÁSZSZ munkáját, illetve 3 olyan szervezet fordult elő, akik kizárólag „aktív részvétellel” vennének részt a MADÁSZSZ munkájában, amely valamelyest segíti az ernyőszervezet működését, azonban önmagában elég üres dolognak tekinthető.

10. táblázat *A tagszervezetek MADÁSZSZ működéséhez való hozzájárulásai (a tagszervezetek által leggyakrabban említett tárgyi-, szolgáltatásbeli, humánerőforrások)*²¹

²⁰ A következőket említették: Ártalomcsökkentéssel kapcsolatos információk, tézisek, trendek; Kommunikációban: nyomdai, internet, egyes helyszínek kommunikációja (grafikai felületeken való megjelenés), informatikai háttér (hardverbeszerzés, honlap készítés); Honlap fejlesztés; Projekt tapasztalatok átadása, menedzsmentműködés professzionalizálása, EU-s elvárások ismertetése, foglalkoztatási szaktanácsadás.

²¹ A „szervezetek száma” oszlopban szereplő számok összesen nem adják ki a minta teljes nagyságát, azaz a 23-at, tekintettel arra, hogy egy szervezet általában több feladatot is említett.

TÁRGYI-, SZOLGÁLTATÁSBELI, HUMÁNERŐFORRÁSOK	Szervezetek száma
Szakmai tapasztalat, tudás	8
Aktív részvétel a MADÁSZSZ munkájában	6
Humánerőforrás	3
Infrastruktúra	2
Egyéb	3
Semmivel	3

ÖSSZEGZÉS

Jelen tanulmány azt vizsgálta, hogy melyek a MADÁSZSZ tagszervezetek közös problémái, jellegzetességei, nehézségei, illetve melyek a MADÁSZSZ gyengései, erősségei és lehetőségei.

A tagszervezetek legkevésbé a szervezet finanszírozással, a for profit szférával történő kommunikációval, a média megjelenéssel, illetve az akkreditált programokkal elégedettek.

A legtöbb szervezet abból a célból csatlakozott a MADÁSZSZ-hoz, hogy az ernyőszervezet a közös érdekeket képviselje, szakmai támogatást nyújtson, illetve, hogy segítse a tagszervezetek közötti kommunikációt.

Összesen 8 szervezet említette, hogy a MADÁSZSZ segítségével jutott ki a Szigetre, 7 szervezet pedig, hogy általában a rendezvényekre. 6 szervezet jelezte, hogy az ernyőszervezethez tartozásnak köszönhetően folyamatosan kommunikálhat a tagszervezetekkel. Mindössze 7 szervezet érzékelte úgy, hogy nem származott eddig előnye a MADÁSZSZ tagságból.

Kivétel nélkül minden tagszervezet a MADÁSZSZ feladatának gondolja az érdekérvényesítést, a lobbytevékenységet, a döntéshozatali szervekkel való erőteljesebb, hatékonyabb kommunikációt. 9 szervezet vezetője jelezte, hogy a MADÁSZSZ-nak szakmai támogatást kellene nyújtania, szintén 9 tagszervezet gondolja úgy, hogy az ernyőszervezetnek olyan szolgáltatásként kellene funkcionálnia, amely a tagszervezetek működésével kapcsolatosan nyújt információt.

A MADÁSZSZ tevékenységei közül a média megjelenés és a for profit szférával történő kommunikáció esetében oszlik meg markánsabban a tagszervezetek vezetőinek véleménye, a szakmai fórumok, a belső kommunikáció, a honlap, és a döntéshozatalai szervekkel történő kommunikáció esetében pedig egységesebb álláspont figyelhető meg. Továbbá megállapítható, hogy a szervezet vezetők legkevésbé a for profit szférával, illetve a döntéshozatali szervekkel történő kommunikációval, a média megjelenéssel, illetve a szakmai fórumok mennyiségével elégedettek. A MADÁSZSZ eddigi programjaival alapvetően elégedettek a tagszervezetek, és relevánsnak tartják.

Az interjúk során azt tapasztaltuk, hogy a munkacsoportok szűz területnek számítanak, a szervezetek vezetői nem igazán tudtak erről véleményt alkotni.

A tagszervezetek túlnyomó része valamilyen humán-, szolgáltatásbeli-, tárgyi erőforrással támogatni tudja a MADÁSZSZ működését.

FELHASZNÁLT IRODALOM

Kvale, S. (2005): Az interjú. József Műhely Kiadó, Budapest.

Mason, J.(2005): A kvalitatív kutatás, József Műhely Kiadó, Budapest.

Rácz József (2007): *Leszakadók – A társadalmi kirekesztődés folyamata*. L'Harmattan Kiadó, Budapest.

Udvarhelyi Éva Tessza (2003): Plázavilág – plázakultúra.

<http://www.csongradmmk.hu/pages/177/dload/udvarhelyi.rtf>

MELLÉKLETEK

Mélyinterjú vezérfonal

I. BEVEZETŐ

Néhány szót magamról. A kutatás céljáról.

Mit csinál a szervezet? Mi a szervezet profilja?

A szervezeten belül mi a feladatod?

II. A SZERVEZETEK MŰKÖDÉSE

Portfólió

Arra szeretnék kérni, hogy az 1. sz. kérdőívben szereplő a szervezet működésével kapcsolatos területeket elégedettség szempont alapján osztályozd 1-től 5-ig terjedő skálán.

Odaadom az 1. sz. kérdőívet.

Diskurzus az írottakról

Áttekintem, amit mondott, és azokra a területekre rákérdezek, amelyekkel nem elégedett (1-es vagy 2-es):

Miért nem vagy elégedett ezekkel a területekkel? Szerinted hogyan lehetne ezen változtatni?

Mi az, ami gátló tényezőt jelent a változtatásban/fejlesztésben?

Amelyekre 0-át adott azokra is rákérdezek:

Miért nincs a Szervezeten belül ilyen terület?

Léteznek-e olyan veszélyek, amelyek hosszú távon a Szervezet működését veszélyeztetik? Ha igen, melyek ezek?

Motiváció

A Szervezet mióta és milyen célból lett tagja a MADÁSZSZ-nak?

Eddig milyen előnyökkel járt a MADÁSZSZ tagság a Szervezet számára?

A továbbiakban a MADÁSZSZ működésére vonatkoznak az egyes kérdések.

III. A MADÁSZSZ MŰKÖDÉSE

Szerinted mi a MADÁSZSZ küldetése, célja, feladata?

Tevékenységek és eddigi programok

Arra szeretnék kérni, hogy a 2. sz. kérdőíven szereplő MADÁSZSZ tevékenységeit osztályozd 1-től 5-ig terjedő skálán elvi fontosság, gyakorlati relevancia és megvalósíthatóság szempontok szerint, illetve a MADÁSZSZ eddigi programjait – úgy, mint Civil Falu, Mini Civil Falu, Alternatíva, Konferenciák – elégedettség és relevancia szerint.

Odaadom a 2. sz. kérdőívet.

Diskurzus az írottakról

Áttekintem az írottakat, és rákérdezek azokra a tevékenységekre, amelyekkel nem elégedett, de relevánsnak és megvalósíthatónak tartja, azaz elégedettség szerint 1-esre, vagy 2-esre, relevancia és megvalósíthatóság szerint 4-esre vagy 5-ösre értékelte:

Miért nem vagy elégedett ezekkel a tevékenységekkel?

Van-e valami konkrét elképzelés, hogyan lehetne megvalósítani?

Rákérdezek azokra a tevékenységekre, amelyekkel nem elégedett, illetve relevánsak és nem megvalósíthatónak tartja:

Milyen hátráltató tényezők játszanak szerepet ezeknek a megvalósításában?

Milyen humán, tárgyi, szolgáltatásbeli erőforrásokat tud a Szervezet felajánlani ezeknek a tevékenységeknek a megvalósulásához?

Munkacsoportok

A MADÁSZSZ-on belül léteznek munkacsoportok

Tudományos Munkacsoport: Dr. Rácz József, Demetrovics Zsolt, Paksi Borbála, Szabó Judit, Dr. Újhelyi Eszter

Működési Munkacsoport: Berkei Éva, Gondi János, Varga László, Olasz Csaba

Minősítési és fejlesztési Munkacsoport: Hay Éva, Gáspár Gabriella, Zelenák József, Majzik Balázs, Kardos Edina

Pályázati Munkacsoport: Ambrózay Anikó, Siklósi László, Koncz Attila, Takács Attila, Kis-Tamás Loránd

Rendezvény Munkacsoport: Faragó Renáta, Tóth Bálint, Matusek Zsuzsanna, Takács Sándor, Gondi János, Majzik Balázs, Mozes Sándor

Kommunikációs Munkacsoport: Preszl Éva, Galambos Andrea, Tóth Bálint

Mennyire találsz ezeket a munkacsoportokat aktívnek, hatékonyak?

Szerinted mit kellene változtatni, hogyan lehetne aktivizálni, hatékonyabbá tenni a munkacsoportokat?

Melyik munkacsoportra kellene jobban fókuszálni és melyikre kevésbé? Miért?

MADÁSZSZ portfólió

Szerinted milyen további lehetőségek rejlenek a MADÁSZSZ-ban?

Milyen humán, tárgyi, szolgáltatásbeli erőforrásokat tud a Szervezet felajánlani ezeknek a lehetőségeknek a megvalósulásához?

A MADÁSZSZ miben tudná segíteni a Szervezetet működés szempontjából?

IV. ZÁRÁS

Köszönöm az együttműködést!

1. sz. kérdőív: A szervezet működése

Légy szíves osztályozd a szervezet működésével kapcsolatos területeket elégedettség szempont szerint 1-től 5-ig terjedő skálán (1=egyáltalán nem vagyok elégedett, 5=nagyon elégedett vagyok, 0=nincs ilyen a szervezetnél, 9=nem tudom)! Elégedettség alatt az értendő, hogy mennyire működnek az egyes területek hatékonyan, eredményesen.

A SZERVEZET SZAKMAI HÁTTERE:	
A szervezet humán erőforrás összetétele (szakértő, tréner, szupervizor, kortárssegítő stb.)	
Szervezet nyújtotta szolgáltatások	
Elsődleges prevenció célcsoport elérése (nem került kapcsolatba a droggal)	
Másodlagos prevenció célcsoport elérése (kapcsolatba került a droggal)	
Harmadlagos prevenció célcsoport elérése (problémás drogfogyasztók)	
Szupervízió	
Akkreditált programok	
Egyéb:	
A SZERVEZET SPECIFIKUS MŰKÖDÉSI TERÜLETEI:	
Munka-, hatáskörmegosztás	
Koordináció, vezetés/irányítás	
Jog	
Könyvelés	
A szervezet finanszírozása	
Pályázati dokumentáció kezelése, adminisztrációja	
ÉRDEKKÉPVISELETI ÉS KOMMUNIKÁCIÓS TERÜLETEK:	
Média megjelenés	
Honlap	
For profit szférával történő kommunikáció	
Döntéshozatali szervekkel történő kommunikáció	
Civil társszervezetekkel történő kommunikáció	

2. sz. kérdőív: A MADÁSZSZ tevékenységei és eddigi programjai

Légy szíves osztályozd 1-től 5-ig terjedő skálán a MADÁSZSZ tevékenységeit elégedettség, relevancia és megvalósíthatóság, az eddigi programjait elégedettség és relevancia szerint:

- **Elégedettség:** Mennyire vagy elégedett a MADÁSZSZ eddigi tevékenységével/programjával? Mennyire tartod hatékónynak, eredményesnek? (1=egyáltalán nem vagyok elégedett, 5=nagyon elégedett vagyok, 9=nem tudom);
- **Relevancia:** Mennyire tartod relevánsnak (aktuálisan fontosnak) az adott tevékenységet/programot? (1=egyáltalán nem releváns, 5=nagyon releváns, 9=NT);
- **Megvalósíthatóság:** Mennyire tartod megvalósíthatónak az adott tevékenységet/az adott tevékenység fejlesztését? (1=egyáltalán nem megvalósítható, 5=teljes mértékben megvalósítható, 0=nem kell fejleszteni, 9=NT).

TEVÉKENYSÉGEK	Elégedettség	Relevancia	Megvalósíthatóság
<u>Szakmai fórumok szervezése</u> a területet érintő témák, problémák feldolgozására (szakmai képzések, műhelybeszélgetések, nemzetközi tapasztalatok magyarországi elterjesztése stb.)			
<u>Érdekképviselési és kommunikációs tevékenységek:</u>			
- Belső kommunikáció (e-mail, levlista)			
- Honlap			
- Média megjelenés			
- Civil társszervezetekkel történő kommunikáció			
- Döntéshozatali szervekkel történő kommunikáció			
- For profit szférával történő kommunikáció			
Közös <u>szakmai rendezvények</u> lebonyolítása (a szervezetek megjelenését segítő konferenciák, programok)			
EDDIGI PROGRAMOK	Elégedettség	Relevancia	
Civil Falu			
Mini Civil Falu			
ALTERNATÍVA			
„Ők hogyan csinálják” görög konferencia			
„Ők hogyan csinálják” angol konferencia			