

## ESETTANULMÁNY A MŰSZAKI ÉS TERMÉSZETTUDOMÁNYI EGYESÜLETEK SZÖVETSÉGE SZABOLCS-SZATMÁR-BEREG MEGYEI SZERVEZETÉRŐL

A szerző neve: Varga Ákos

A mentor tanár neve: Pete Nikoletta, felnőttképzési vezető, KultúrÁsz  
Közhasznú Egyesület

### ***I. A szövetség és a szervezet múltja:***

A MTESZ Szövetséget 12 önálló egyesület szakmai érdekképviseleti célból alapította 1948-ban. Mára egyesületeinek száma kibővült 40-re, és tagjainak száma azóta meghaladja a 70 ezret is. A MTESZ egyesületek tevékenysége a technika, a természettudományok és a gazdaság egész területére kiterjed. Eltérő múltjukból, taglétszámukról és szakmai sajátosságaikból eredően sokszínű képet mutatnak.

Az egyesületek önállóan tevékenykedő, független közhasznú szervezetek. A megvalósítani kívánt feladataik azonban számos esetben megkövetelik a társ-egyesületekkel való együttműködést, a szorosabb összefogást. A MTESZ Szövetség ezeknek a helyzeteknek a segítésére jött létre. Kiemelkedően jelentős ez, amikor olyan összetett problémákról van szó, mint az eredmények összegzése, a kialakult közös álláspont képviselete, a regionális kérdésekben való szükséges vélemény kialakítása vagy a szakterületek egyeztetése és szakemberek bevonása.

A Szövetség akkreditált Képzési Központja és kihelyezett területi intézetei a felnőttképzés és továbbképzés számos területén látnak el szakmászító és kredit pontokat biztosító képzéseket. Ezek a megyei szervezetek a települési önkormányzatokkal kötött megállapodások alapján végeznek területfejlesztési, régió és kistérség-fejlesztési feladatokat a megyékben.

A MTESZ kiemelkedően közhasznú, önfinanszírozó civil szervezet. A közhasznúságot az alapszabály konkrét, államilag és jogszabályban elismert tevékenységek megnevezésével tünteti fel, ami a következőképp hangzik:

*"A Szövetség célja a reálértelmiség szakmai tudományos értékeinek védelme és továbbfejlesztése, az autonóm tagegyesületek közös törekvéseinek szolgálata, közös érdekeik képviselete, a szakmai-tudományos fejlődés előmozdítása, a tudományos műveltség terjesztése és a tudományos eredmények gyakorlatban történő alkalmazásának segítése." (MTESZ 2012)*

*„Az 1956-os forradalmat követő években, Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében gomba módra nőttek ki a földből az új üzemek, s ez felgyorsította a felsővezettségű szakemberek megyébe érkezését.”* (Scholtz 2008). A szakemberek továbbképzésük, társadalmi aktivizálásuk érdekében a MTESZ keretén belül működő Egyesületeket alapítottak. A közös érdekek érvényesítésének érdekében ezek az egyesületek 1962-ben elérkezettnek látták az időt, hogy közös intéző bizottságot is létesítsenek. Ennek hatására sokasodtak az előadások, tanfolyamok, nemzetközi kapcsolatok indultak, ami további egyesületek alakulását is eredményezte. A feladatok ilyen mértékű növekedéséhez már elkerülhetetlenné vált, hogy a munkához helyiségek és adminisztratív létszám is rendelkezésre álljon. A megye akkori vezetői hasznosnak és fontosnak ítélték a kibontakozó eredményeket, ezért erkölcsi és anyagi támogatást is biztosítottak a munkához.

Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében ennek köszönhetően 1962-ben alakult meg a MTESZ megyei szervezete. A kezdetekkor az irodaházban kapott helyiségeket, majd 1974-ben a Víz utcán kapott önálló ingatlanban elhelyezést. A MTESZ növekvő szerepvállalásával összhangban az 1970-es évek második felében széles körű megyei összefogással közös beruházásra került sor a TIT-tel és Közgazdasági Társasággal, amely eredményeként 1982-ben átadták az Országzászló (akkor Lenin) téri Tudomány és Technika Házat. A hetvenes-nyolcvanas években dinamikusan bővült a megyei csoportok száma, amelynek eredményeképp megannyi egyesületi és szakmai rendezvény kapott otthont a Tudomány és Technika Házában.

A társadalmi rendszerváltozást követő gazdasági rendszerváltozás jelentős mértékben érintette az egyesületi munkát és tevékenységet. A korábbi sikeres műszaki hónapok elmaradtak, melynek hatására visszaesett a Technika Házában megrendezésre került rendezvények száma is. A rendszerváltozás a Technika Házat üzemeltető megyei szervezet életében is nagy változásokat hozott. *„A korábbi költségvetési támogatási helyzetből egyszerűen piaci alapon működő társadalmi szervezetté vált. Bár az Országgyűlés a kilencvenes évek közepén orvosolta a MTESZ problémáját, és éppen az országos technika ház hálózatnak köszönhetően ismét kapott állami támogatást, abból semmi sem érkezett a vidéki házak fenntartási költségeire. A megyei szervezetek így sokszor erőn felüli munkával tartották fenn a "rájuk szakadt" Technika Házakat.”* (Losonczy 2008)

## ***II. A szervezet jelene***

A szervezet alapvetően projekttevékenységet végez hátrányos helyzetű felnőttoktatás és szakképzés területén. Jelenlegi célja a folyamatos bővülés, minél több pályázat elnyerése az adott területen, ami egyelőre elég jól valósul meg, mert idén minden kiírt pályázatukat megnyerték. Van egy határon átnyúló együttműködéssel megvalósuló nyertes HURO pályázatuk, amely főleg kompetenciafejlesztéssel foglalkozik. Több TÁMOP támogatásuk is fut jelenleg. Ezek között van reintegrációs programjuk, alacsony foglalkoztatási eséllyel rendelkezők számára képzésük és felnőttképzésben létrejött jó gyakorlatok terjesztésére irányuló projektjük. A szervezet továbbá közszolgálati tevékenységet is végez, melyben főként információs, tanácsadási és felkészítési feladatokat lát el. Ennek jegyében kis- és középvállalkozásoknál közreműködik partnerkeresési és kapcsolatépítési ügyekben. Az új Széchenyi Terv megyei információs pontjaként segíti a pályázatokon való részvételt. A lakossági energiatakarékosági programban tanácsadási és pályázat segítő szerepe van. Szakmai konferenciákat szervez és bonyolít le.

## ***III. A szervezet humánerőforrás sajátosságai***

A szervezet törzsfeladatait 3 fő látja el: ők az ügyvezető igazgató, a gazdasági vezető és az oktatásszervező. Ezek a kollégák a szervezet alapfeladatainak működését biztosítják és munkájuk független a szervezet egyéb pályázati projektjeitől. A szervezet további munkatársainak számát és munkakörét az elnyert projektek mennyisége és jellege határozza meg. A projektekből ellátandó feladatokat specifikusan, személyre szabottan osztják ki, melyek során a menedzsment ügyel arra is, hogy ne legyen túlságosan homogén a munkaköre egy-egy személynek sem. Ezáltal tudják biztosítani a szervezetben a változatos, a rutin feladatoktól mentes munkatevékenységeket a dolgozók számára. A gyakorlatban ez azt jelenti például, hogy ha valaki az egyik projektben szakvezető, akkor a másikban például mentori szerepet kap.

A szervezet humánerőforrás biztosítására jellemző, hogy ismerősi környezetből, illetve a munkaügyi központon keresztül töltik fel az üres pozíciókat. A megfelelő szakember kiválasztása során a civil szférában egyedinek számító módszert alkalmaznak, az ún. versenyvizsgát. A versenyvizsga egy három lépcsős kiválasztást jelent, ahol helyben kell feladatokat végezni szabadkézzel és számítógépen is. Zárásként pedig egy személyes beszélgetés dönti el a felvételt. Ez jól mutatja, hogy a

versenyszférához hasonlóan sokkal inkább a gyakorlatias tudás érdekli őket, mintsem a szakmai végzettséget adó bizonyítványok.

Az ösztönzésmenedzsment elemi közül elsődlegesen az anyagi jellegű ösztönzőket alkalmazzák, és ezt tartják egyben a leghatékonyabbnak is. A pénzbeli jutalom mellett persze fontosnak vélik a szóbeli elismerést, a közösségi együttléteket (pl. egy nyertes pályázat megünneplése vagy év végi záró vacsora), ha valaki jó munkát végez, azt feljegyzik, és ha lehet, honorálják.

Nagyban támogatják a munkatársak egyéni fejlődését. Ez megvalósul saját vagy más szervezet által rendezett konferenciákon való részvételben, amelyekre heti rendszerességgel küldenek egy-egy munkatársat. A munkatársak rövidebb-hosszabb idejű képzéseken történő részvételét – részben anyagilag, részben pedig munkaidő kedvezményel – szintén ösztönzi és támogatja a szervezet. Az Egyesület vezetősége úgy gondolja, hogy a munkatársak szakmai továbbképzéséből és ennek támogatásából a szervezet profitálhat és mindez megtérülő befektetés.

A vezetői utánpótlás biztosítását a szervezet könnyűnek értékeli, amelyet belülről, a munkatársak folyamatosan bevonásával, tudatos felkészítésével lehet megvalósítani.

#### ***IV. A szervezetben magvalósuló önkéntes tevékenység jellemzése***

A Szabolcs-Szatmár-Bereg megyei MTESZ, a többi MTESZ-hez hasonlóan nem egy klasszikus önkéntes fogadó szervezet. Az önkéntesek számára nincs egy kimondott szűk speciális tevékenységgör, amit elvégezhetnének. Itt az emberek a munkahelyük mellett dolgoznak, hogy plusz szakmai tevékenységet folytathassanak önkéntesként. Az általuk ellátott feladatok pedig a szervezet alaptevékenységének részét képezi.

Az önkéntesek mindegyike magasan kvalifikált. Nem jellemző közöttük a cserélődés, hiszen aki elkötelezi magát, az több éven keresztül végzi itt a munkát. Mindegyikük, ahogy az ügyvezető igazgató is mondta: „*szerелеmből, szakmai megbecsülésből*” vesz részt a szervezet munkájában. Amikor pedig eléri a nyugdíjas kort, és ott hagyják a főállásukat, akkor már jelentősen több idejük jut a tudományos feladat végzésre, így nagyobb felelősséget vállalnak.

A szervezet tagegyesületeiben végzett tevékenységeket mind önkéntesek végzik, és senki nem kap értük fizetést. Ennek rengeteg előnye van. Azokat a feladatokat, amelyeket nem tudnának elvégezni a munkatársak, azokat magukra vállalják. Akár szervezeti szinten, vagy akár egyéni szinten is.

Érdekes sajátosság így a szervezetben, hogy önkéntesek koordinálnak más önkénteseket is.

### ***V. A szervezet szerepe és hozzájárulása a térség társadalmi-gazdasági fejlődéséhez***

Elsősorban a szakképzett munkaerő képzésére helyezik a hangsúlyt, mert Magyarország legégetőbb problémájának a munkahelyteremtést tekintik. Korszerű szakmai képzést és kompetenciaképzést valósítanak meg stratégiájuk céljaként, annál is inkább, mert úgy látják, hogy országunkban még nagymértékű a képzetlen munkaerő, akik csak akkor tudnak munkaerőpiacra kerülni, ha megfelelő képzésben részesülnek. Mindemellert hátrányos helyzetű emberek munkaerő-piaci reintegrációjával is foglalkoznak már több mint 10 éve. Ezzel kívánnak hozzájárulni a térség gazdasági fejlődéséhez, a hátrányos helyzetű rétegek szocializációjához és életminőségük javításához.

### ***VI. Az interjú során szerzett személyes benyomások, tapasztalatok***

Egy szervezet sikere vagy sikertelensége nagymértékben múlik a vezetés és az ott dolgozó munkatársak közötti kapcsolat, együttműködés és kommunikáció milyenségén, színvonalán. A vizsgált szervezet esetében az a tapasztalat, hogy a vezető személye nagyban meghatározza az egész szervezet működését, és egyszersmind oka is az eredményes munkavégzésnek. Megnyilvánul ez abban, hogy nagyon logikusan és egyszerűen állnak a felmerülő problémákhoz, valamint sokrétű egyéni tapasztalatokat emelnek be a szervezeti életbe. Ezt mutatja az is, hogy a roma származású munkatársuk sokat segít a roma képzési célcsoportokkal való kapcsolattartásban, a résztvevőknek a képzésben tartásában és motivációjuk folyamatos fenntartásában. A szervezet bevallása szerint a visszajelzések azt mutatják, hogy így gördülékenyebb az együttműködés, és a roma felnőtt tanulók is könnyebben követik és fogadják meg a roma származású kollégától kapott útmutatást ezekben a képzésekben. Példaértékű az is, hogy előtérbe helyezik a tényleges gyakorlatias tudást a képzéseikben és a munkatársak kiválasztása során is. Időt fordítanak a munkatársak kiválasztásakor arra, hogy a szakmailag legmegfelelőbb embert alkalmazzák.

Az Egyesületben figyelemmel kísérik azt is, hogy a munkatársak mindegyike tisztában legyen az egész szervezet működésével és képviseljek annak céljait. Fontosnak tartják, hogy a munkatársak ismerjék egymás

---

feladatait, annak érdekében, hogy szükség esetén helyettesíteni tudják a másikat, vagy ha felhalmozódik valakinek a feladata, akkor be tudjanak segíteni egymásnak.

Összességében elmondható a szervezetről, hogy a válság ellenére is folyamatosan bővülő szervezeti tevékenységstruktúra jellemzi, mely a jó csapatmunkának és a korszerű vezetői munkának köszönhető.

### ***Források:***

Műszaki és Természettudományi Egyesületek Szövetsége (2012): A MTESZ története. In: <http://www.mtesz.hu/01menu/011index.htm> (letöltve: 2012. november 03).

Losonci László (2008): Visszalépés. In: MTESZ Híradó 2008. XXX. évfolyam 1. szám, 1-2. p.

Scholtz Béla (2008): Tudomány és Technika Háza Nyíregyházán. In: MTESZ Híradó 2008. XXX. évfolyam 1. szám, 2. p.

### **Elérhetőségek:**

Székhely: 4400 Nyíregyháza Országzászló tér 8.

Telefonszám: 06/42/506-342

E-mail: [losonci@mtesz.hu](mailto:losonci@mtesz.hu)

Web: [http://79.172.211.250/~nyiregyh/index.php?option=com\\_content&view=category&layout=blog&id=36&Itemid=1](http://79.172.211.250/~nyiregyh/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=36&Itemid=1)

Vezető neve: Losonci László, elnök