



Co-funded by
the European Union

Az értékek integrálására vonatkozó iránymutatások



Az értékek integrálására vonatkozó iránymutatások

Ezeket, az értékek integrálására vonatkozó iránymutatásokat egy „A civil szervezetek rezilienciájának elősegítése a szűkülő mozgástérrel szemben, valamint kapacitásaik erősítése egyéni mentorálás és érték integrálása révén Magyarországon és Szlovákiában” (FOREST) című projekt keretében dolgozták ki, amelyet az Alternatív Közösségek Egyesülete (ACA), a Partners for Democratic Change Slovakia (PDCS) és a Transatlantic Foundation (TF) közösen valósított meg.

Szerző: Molnár Ágnes, Fenyvesi Maya

Fordítás: Réka Pataki Szolnoki

Közzététel: 2026. augusztus 31.



**Co-funded by
the European Union**

A FOREST projektet az Európai Unió társfinanszírozza. A cikkben kifejtett nézetek és vélemények azonban kizárólag a szerző(k) véleményét tükrözik, és nem feltétlenül egyeznek meg az Európai Unió vagy az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség álláspontjával. Sem az Európai Unió, sem a támogatást nyújtó hatóság nem tehető felelőssé azokért.

Tartalomjegyzék

1	Értékek	4
1.1	Az EU értékei.....	4
2	Lépésről lépésre az értékek beépítéséhez	9
2.1	A szervezeti értékek azonosítása.....	9
2.1.1	Célkitűzés és eredmények s	9
2.1.2	Gyakorlat.....	9
2.2	A szervezeti értékek és az EU-értékek összekapcsolása.....	11
2.2.1	Célkitűzés és eredmény.....	11
2.2.2	Gyakorlat.....	12
2.3	Az értékek beépítése a szervezeti gyakorlatba.....	12
2.3.1	Célkitűzés és eredmény.....	12
2.3.2	Gyakorlat.....	13
2.4	Értékalapú kommunikáció fejlesztése.....	13
2.4.1	Célkitűzés és eredmény.....	14
2.4.2	Gyakorlat.....	15
2.5	Értékek gyakorlati alkalmazása	17
2.5.1	Célkitűzés és eredmény.....	18
2.5.2	Gyakorlat.....	18
3	Záró megjegyzések	20
4	1. MELLÉKLET	21

1 Értékek

Az értékek azok az elvek és meggyőződések, amelyeket az emberek fontosnak tartanak. Meghatározzák az egyének gondolkodásmódját, befolyásolják társadalmi és erkölcsi kérdésekkel kapcsolatos hozzáállásukat, valamint irányt mutatnak döntéseiknek és viselkedésüknek. Bár a különböző kultúrákban élő emberek értékei között sok közös vonás van, az egyes értékek fontosságát eltérően értékelik.

A kutatások azt mutatják, hogy az értékek nem statikusak. A mindennapi tapasztalatok, interakciók és kommunikáció révén erősödnek. Ahogy bizonyos értékek ismétlődően megjelennek, egyre nagyobb hatást gyakorolnak az emberek prioritásainak és viselkedésének alakítására. Például az olyan értékek rendszeres érvényesítése, mint a szolidaritás, az egyenlőség vagy az együttműködés, arra ösztönözheti az egyéneket, hogy saját érdekeik mellett nagyobb jelentőséget tulajdonítsanak a kollektív jólétnek is.

A civil szervezetek (CSO-k) számára ez azt jelenti, hogy az értékek nem csupán fogalmak, elvek, hanem a társadalmi változás gyakorlati eszközei is. Azok az értékek, amelyeket egy szervezet programjain, partnerségein és kommunikációján keresztül népszerűsít, befolyásolják azt, ahogyan az emberek értelmezik a társadalmi kérdéseket, ahogyan viszonyulnak másokhoz, és ahogyan részt vesznek közösségeik életében. Az értékalapú kommunikációs megközelítés ezért a közös célok köré szerveződő kollektív cselekvés ösztönzésére törekszik.

Bár egy-egy szervezet hozzájárulása szerénynek tűnhet, a civil társadalom, a közösségek, az állami intézmények és az egyének összefogása megerősítheti azokat a közös értékeket, amelyek támogatják a demokratikus részvételt, a társadalmi kohéziót és a szolidaritást. Ezen értékek következetes kommunikálásával és megtestesítésével a szervezetek hozzájárulnak erősebb és ellenállóbb közösségek építéséhez.

Az EU-n belül ez a közös értékrendszer tükröződik az Európai Unióról szóló szerződés 2. cikkében meghatározott alapértékekben. Ezek az értékek továbbá az Európai Unió Alapjogi Chartájában garantált jogokban és szabadságokban is megnyilvánulnak.

1.1 Az EU értékei

Az EU minden tagállam számára közös értékekre épül. Ezeket az értékeket az Európai Unióról szóló Szerződés 2. cikke rögzíti, és ezek képezik az EU jogszabályainak, politikáinak és demokratikus intézményeinek alapját. Ezek minden tagállamra nézve kötelezőek, és tiszteletben tartásuk minden intézmény és magánszemély alapvető kötelezettsége. Az Európai Unióról szóló Szerződés 2. cikkében felsorolt értékek a következők:

Az értékek integrálására vonatkozó iránymutatások

1. **Az emberi méltóság:** Az emberi méltóság minden alapjog alapját képezi. Ezért sérthetetlennek minősül, és tiszteletben kell tartani, valamint védeni kell.
2. **Szabadság:** Az EU minden polgára szabadon mozoghat és dolgozhat bármely tagállamban. Az egyéb egyéni szabadságjogokat, mint például a magánélet tiszteletben tartását, a véleménynyilvánítás szabadságát és a gyülekezési szabadságot, az Európai Unió Alapjogi Chartája védi.
3. **Demokrácia:** A tagállamok minden polgára élvez politikai jogokat, például a szavazati jogot vagy a jelöltséghez való jogot származási országában.
4. **Egyenlőség:** Az egyenlőség azt jelenti, hogy minden polgárnak egyenlő jogai vannak a törvény előtt.
5. **Jogállamiság:** A jogállamiság olyan rendszer, amelyben a törvények, intézmények és normák érvényesülése megvalósul:
 1. A kormányok és tisztviselőik a törvény előtt elszámoltathatók.
 2. A törvények egyértelműek, kiszámíthatók és igazságosak,
 3. A jogi eljárások hozzáférhetők, átláthatók és tisztességesek,
 4. Az igazságszolgáltatást kompetens, etikus, független és pártatlan tisztviselők végzik.
6. **Emberi jogok:** Olyan jogok összessége, amelyek elidegeníthetetlenek, egyetemesek, oszthatatlanok és egymástól függőek, és minden embernek „járnak”.

Ezért az Európai Unióról szóló Szerződés 2. cikke határozza meg azokat az átfogó alapértékeket, amelyekre az EU épül. Ezeket az értékeket az Európai Unió Alapjogi Chartája egy átfogó, konkrét, bíróság előtt érvényesíthető jogokból álló kódexbe foglalja. Az Európai Unió Alapjogi Chartáját itt olvashatja el: [EUR-Lex - 12012P/TXT - EN - EUR-Lex](#)

Mit jelent a mainstreaming?

A mainstreaming az egyes értékek, elvek és célkitűzések szisztematikus beépítése egy szervezet munkájának minden szintjére és minden területére. A mainstreaming fogalma és gyakorlata biztosítja, hogy a szervezet számára központi jelentőségű kérdések vagy célkitűzések ne önálló projektek legyenek, hanem beépüljenek a döntéshozatalba, a tervezésbe, a kommunikációba és a mindennapi gyakorlatba.

Az Európai Unióról szóló Szerződés 2. cikke és az Európai Unió Alapjogi Chartája tekintetében a mainstreaming azt jelenti, hogy biztosítani kell, hogy az EU alapértékei és az összes tagállam által

Az értékek integrálására vonatkozó iránymutatások

tiszteletben tartott egyéni jogok következetesen megjelenjenek abban, ahogyan a szervezet tevékenységeit megtervezi, végrehajtja, kommunikálja és értékeli. Az EU-értékek mainstreamingje azonban túlmutat azon, hogy a projekt teljes életciklusa során az EU értékeire összpontosítsanak. Sokkal inkább ezeknek az értékeknek a szervezet belső irányításába, gyakorlatába, kultúrájába és mindennapi működésébe való beépítését jelenti.

Az uniós értékek beépítése biztosítja, hogy a szervezet belső folyamatai és tevékenységei összhangban legyenek azokkal az alapvető értékekkel, amelyekre az EU épül.

Ahogy az előző szakaszban már szó esett róla, a szervezetek mindennapi gyakorlatuk, kommunikációjuk és a közösségekkel való együttműködésük révén erősítik az értékeket. Az EU olyan közös értékrendszert biztosít, amely iránymutatást nyújt demokratikus intézményeinek és a jogalkotók számára. Az értékek emiatt közös hivatkozási pontot jelentenek a hatóságok, a civil szervezetek és a polgárok számára egész Európában.

Az uniós értékek beépítése nem egy új szervezeti értékrend elfogadásáról szól, hanem inkább arról, hogy felismerjük, hogyan tükrözi a szervezet küldetése és tevékenysége jelenleg is azokat az értékeket, amelyekre az EU épül, és biztosítsuk, hogy ezek az értékek következetesen beépüljenek a szervezet munkájába. Azáltal, hogy ezt az összefüggést egyértelművé tesszük, a szervezetek hozzájárulnak a demokrácia, az egyenlőség, az emberi jogok és a szolidaritás közös kultúrájának megerősítéséhez.

Ilyen módon az értékek beépítése segít az EU alapértékeinek a mindennapi gyakorlatba való átültetésében. Programjaikon, partnerségeiken, szervezeti kultúrájukon és kommunikációjukon keresztül a civil szervezetek megerősítik azokat az elveket, amelyek lehetővé teszik az együttműködést, a demokratikus részvételt, a társadalmi kohéziót és az alapjogok tiszteletben tartását egész Európában.

Mire szolgálnak az iránymutatások?

A civil szervezetek alapításának hátterében gyakran bizonyos értékek, elvek és célok iránti elkötelezettség áll. Ezek az értékek alakítják küldetésüket, céljaikat, valamint azt, hogy hogyan kommunikálnak és vonják be célcsoportjaikat. Mindazonáltal a civil társadalmi szervezetek egyre összetettebb és kihívásokkal teli környezetben dolgoznak, ami miatt figyelmük az értékalapú munkáról a mindennapi túlélésre irányulhat.

Az iránymutatások célja, hogy segítsék a civil társadalmi szervezeteket abban, hogy azonosítsák a munkájukat irányító meglévő értékeket, és elgondolkodjanak azon, hogyan kapcsolhatók ezek az értékek az uniós értékekhez, és hogyan építhetők be a mindennapi gyakorlatba.

Az értékek integrálására vonatkozó iránymutatások

Ez egyúttal hozzájárul ahhoz is, hogy az iránymutatások gyakorlatiasak és hasznosak maradjanak a különböző kapacitással, tapasztalattal és erőforrásokkal rendelkező szervezetek számára.

Az iránymutatásokban felvázolt strukturált folyamat segítségével a szervezetek jobban összehangolhatják értékeiket és kommunikációjukat. Ezért az iránymutatások a következő területeken nyújtanak támogatást a szervezeteknek:

- a szervezetek alapértékeinek azonosításában és tisztázásában
- megérteni, hogy ezek az értékek hogyan kapcsolódnak az uniós értékekhez
- annak átgondolásában, hogy az értékek hogyan jelennek meg a szervezeti kultúrában és a mindennapi gyakorlatban
- az EU értékeit – például a befogadást, a méltóságot és a részvételt – előmozdító kommunikációs stratégiák kidolgozása

Az iránymutatások nem hoznak létre új értékrendet a szervezetek számára, hanem inkább segítenek azonosítani, megerősíteni és általánossá tenni azokat az értékeket, amelyekre munkájuk épül.

Hogyan használható az útmutató?

Az iránymutatások rugalmasak, és különböző kontextusokhoz igazíthatók. A szervezeteknek nem kell minden lépést követniük; kiemelt figyelmet fordíthatnak arra, ami igényeiknek és kapacitásaiknak leginkább megfelel.

A szervezetek az irányelveket a következőképpen használhatják:

- Belső reflexió eszközeként
- Csapatmegbeszéléshez szükséges útmutatóként
- Stratégiai tervezési forrásként
- Gyakorlati ellenőrzőlistaként a kommunikáció és az érdekképviselő fejlesztéséhez

Javasoljuk, hogy a kollégák, a munkatársak, az önkéntesek vagy az igazgatósági tagok közösen végezzék el a gyakorlatokat, hogy közös álláspontot alakítsanak ki a szervezet értékeiről.

A folyamat során a következőket javasoljuk:

- A reflexiók és következtetések dokumentálása
- A gyakorlati fejlesztési lehetőségek azonosítása
- Cselekvési terv kidolgozása
- Az eredmények beépítése a kommunikációba, az érdekképviselőbe és a tervezésbe

Az értékek integrálására vonatkozó iránymutatások

Ezen felül ajánlott a protokoll rendszeres felülvizsgálata, hogy tükrözze a szervezet munkakörnyezetében vagy prioritásaiban bekövetkezett változásokat.

A változás elmélete

Az iránymutatások változáselmélete azon a feltételezésen alapul, hogy amennyiben szervezetek azonosítják és megerősítik értékeiket, és azokat összekapcsolják az EU közös értékeivel és alapvető jogaival, akkor jobban képesek beépíteni ezeket az elveket belső folyamataikba, tevékenységeikbe és kommunikációjukba. Ezáltal a szervezetek inkluzívabb, befogadóbb, jogokon alapuló és értékvezérelt megközelítést alakíthatnak ki, és ösztönözhetik a célcsoportjaikkal való érdemi együttműködést. Ezek az erőfeszítések hozzájárulnak egy erősebb és ellenállóbb civil társadalom kialakulásához, amely a méltóság, az egyenlőség, a részvétel, a szolidaritás és az alapjogok tiszteletben tartására alapozva közös célok elérése érdekében dolgozik.

Célkitűzés

- A szervezetek azonosítják és meghatározzák alapértékeiket
- A szervezetek felismerik az értékeik és az alapvető jogok közötti összefüggéseket
- A szervezetek elgondolkodnak azon, hogyan fejezik ki értékeiket szervezeten belül és kívül
- A szervezetek értékalapú kommunikációs megközelítéseket, dolgoznak ki
- A szervezetek az értékeket cselekvésbe és érdekképviselési prioritásokba ültetik át

Eredmények

- Az alapvető jogok és a demokratikus értékek iránti tudatosság növekedése a szervezeteken és a közösségeken belül
- Nagyobb összhang a szervezeti értékek, döntések, gyakorlatok és kommunikáció között
- A méltóságon, a részvételiségen és a befogadáson alapuló, javított kommunikációs és érdekképviselési megközelítések
- Erősebb kapcsolatok a közösségekkel és az érdekelt felekkel

Hatás

- A szervezetek rugalmasabbá válnak, és jobban felkészülnek a kihívásokkal teli társadalmi környezetben való működésre
- A közösségek erőteljesebb elkötelezettséget tanúsítanak a közös demokratikus értékek iránt
- Az alapvető jogok és az uniós értékek megjelennek és hatásuk erősödik a szervezetek mindennapi gyakorlatán keresztül

2 Lépésről lépésre az értékek beépítéséhez

2.1 A szervezeti értékek azonosítása

2.1.1 Célkitűzés és eredmények

Célkitűzés:

- Azok az értékek azonosítása és meghatározása, amelyek jelenleg is irányt mutatnak a szervezet küldetésében, munkájában, kultúrájában, döntéshozatali folyamataiban, valamint a célcsoportokkal és az érdekelt felekkel való kapcsolataiban

Eredmények:

- Egy közösen átgondolt és naprakész lista 5–7 alapvető szervezeti értékről
- Egyértelmű, közös álláspont arról, hogy a beazonosított értékek hogyan jelennek meg a gyakorlatban

2.1.2 Gyakorlat

Ez a gyakorlat akkor a leghatékonyabb, ha csapatmegbeszélés keretében zajlik, amelybe bevonják a munkatársakat, az önkénteseket, a vezetőséget és az igazgatósági tagokat. A különböző nézőpontok összevetése segít azonosítani a közös prioritásokat, valamint azokat a területeket, ahol az elvárások eltérhetnek egymástól.

Reflexió

Mielőtt meghatároznák a szervezet alapvető értékeit, szánjanak időt arra, hogy közösen elgondolkodjanak azon, mi motiválja munkájukat, és hogyan értelmezi a szervezet a társadalomban betöltött szerepét. Ebben a gyakorlatban nincsenek helyes vagy helytelen válaszok. A cél az, hogy a csapaton belül közös megértést

Az értékek integrálására vonatkozó iránymutatások

alakítsanak ki azokról az elvekről, motivációkról és viselkedésmódokról, amelyek a szervezet identitását és megközelítését alakítják.

Beszéljék át a csapattal a következő kérdéseket:

- Mi motiválja a munkájukat?
- Milyen változáshoz szeretne hozzájárulni a szervezetük?
- Milyen elvek vezérlik döntéseiket?
- Milyen értékekkel szeretné, ha a kedvezményezettek és a partnerek társítanának a szervezetét?
- Milyen magatartásformák tükrözik az értékeit szervezeten belül és szervezeten kívül?

Gyakorlati feladat

Használja az 1. mellékletet reflexiós eszközként, hogy azonosítsa azokat az értékeket, amelyek már most is alakítják szervezetének munkáját. A gyakorlat célja nem az, hogy kiválassza a listából a „legjobb” értékeket, hanem hogy elgondolkodjon azon, mely elvek vezérlik a gyakorlatban a szervezetét.

1. lépés: Egyéni elmélkedés

Kérjen meg minden csapattagot, hogy tekintse át az 1. mellékletben szereplő értékek listáját, és válasszon ki körülbelül tíz olyan értéket, amely szerinte a legjobban tükrözi:

- a szervezet identitását
- a szervezet működési módját
- azt a hatást, amelyet elérni kíván a szervezet

Ösztönözze a résztvevőket, hogy gondolkodjanak el azon értékeken, amelyek a szervezet jelenlegi működését irányítják, valamint azon értékeken, amelyek megerősítésére törekszik.

2. lépés: Csoportos megbeszélés

Beszéljék meg a kiválasztott értékeket csapatként.

A megbeszélés során:

- Határozzák meg a hasonlóságokat és az ismétlődő választásokat
- Fedezzék fel az értelmezésbeli különbségeket

Az értékek integrálására vonatkozó iránymutatások

- Beszéljék meg, miért érznek fontosnak bizonyos értékeket
- Gondolkodjanak el azon, hogy egyes értékek inkább belsőleg vagy kívülről nézve jelennek-e meg

3. lépés: Az alapvető témák azonosítása

Beszéljék meg a csoporttal, hogy egyes értékek átfedésben vannak-e, és adott esetben nagyobb témák köré csoportosíthatók-e.

Például:

- Méltányosság, egyenlőség és befogadás
- Átláthatóság és elszámoltathatóság
- Résztvételiség és közösség
- Méltóság és szolidaritás

4. lépés: Állapodjanak meg a szervezet alapvető értékeiről

Csapatként állapodjanak meg 5–7 alapvető szervezeti értékben, amelyek:

- A legjobban képviselik a szervezetet
- Irányítják munkájukat és döntéshozatalukat
- Tükrözik, hogyan szeretnék együttműködni a közösségekkel, partnerekkel, érdekelt felekkel és egymással

2.2 A szervezeti értékek és az EU-értékek összekapcsolása

2.2.1 Célkitűzés és eredmény

Célkitűzés:

- Határozza meg, hogy szervezetének jelenlegi értékei hogyan kapcsolódnak az alapvető jogokhoz, az uniós értékekhez és a demokratikus részvételhez

Eredmény:

- Világosabb képet kap arról, hogy szervezetének értékei hogyan kapcsolódnak az olyan eszmékhez, mint az emberi méltóság, az egyenlőség és a jogállamiság

2.2.2 Gyakorlat

Gondolatok

Töltse ki a csapatával az alábbi táblázatot. Kezdje azzal, hogy felsorolja az 1. lépésben azonosított alapértékeket. Ezután vitassák meg, hogy ezek az értékek mely alapvető jogokat vagy demokratikus elveket támogatnak, az Európai Unió Alapjogi Chartáját (https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf) referenciaként felhasználva. Végül keressenek konkrét példákat arra, hogy ezek az értékek hogyan tükröződnek jelenleg a szervezetük munkájában.

Szervezeti érték	Kapcsolódó alapjog	Hogyan jelenik meg már a szervezet munkájában
Példa: Részvétel	Demokrácia/Gyülekezési szabadság	A közösség tagjai részt vesznek a döntéshozatali folyamatokban
Átláthatóság	Jó közigazgatás/elszámoltathatóság	A szervezet nyíltan kommunikál az erőforrásokról

Fontos megjegyezni, hogy a szervezeti értékek több uniós értékhez és alapjoghoz is kapcsolódhatnak. Ennek a gyakorlatnak nem az a célja, hogy egyetlen helyes választ találjunk, hanem inkább az, hogy elgondolkodjunk azon, hogyan kapcsolódnak a szervezeti értékek a tágabb értelemben vett alapjogokhoz.

2.3 Az értékek beépítése a szervezeti gyakorlatba

2.3.1 Célkitűzés és eredmény

Célkitűzés:

- Gondolkodjon el azon, hogy szervezeti értékei és a jogokon alapuló elvek hogyan jelennek meg a belső szervezeti kultúrában, a döntéshozatalban, a programokban, valamint a közösségekkel és az érdekelt felekkel való kapcsolatokban

Eredmény:

Az értékek integrálására vonatkozó iránymutatások

- Közös álláspont kialakítása arról, hogy a szervezeti értékek hogyan tükröződnek a szervezeti kultúrában, a döntéshozatalban, a kommunikációban és a mindennapi gyakorlatban, beleértve azokat a területeket is, ahol további fejlesztésre van szükség.

2.3.2 Gyakorlat

Ez a gyakorlat lehetőséget nyújt az erősségek és hiányosságok azonosítására, valamint arra, hogy megvitassák, hogyan tükröződhetnek az értékek következetesebben a mindennapi gyakorlatban.

Beszélgék meg a csapattal a következő kérdéseket:

- Mely értékek láthatók már jelenleg is a munkájukban?
- Vannak-e eltérések az elérni kívánt állapot és a jelenlegi gyakorlat között?
- Vannak-e ellentmondások a szavak és a tettek között?
- Mely értékek “láthatóak”, azonosíthatóak a szervezeten belül?
- Mely értékek láthatóak külsőleg, szervezeten kívülről?
- Mely csoportokat vagy nézőpontokat hagyták figyelmen kívül?
- Hogyan tükrözheti jobban a szervezet értékeit és elveit a szervezet külső kommunikációja?
- Hogyan befolyásolják értékeik a döntéshozatali folyamatokat?
- Hogyan biztosítják az értékeinek való megfelelésért való elszámoltathatóságot?

2.4 Értékalapú kommunikáció fejlesztése

A szervezetek gyakran tények, statisztikák és szakmai információk segítségével kommunikálják munkájukat. Bár a bizonyítékok fontosak, a tények önmagukban nem mindig elegendőek ahhoz, hogy az emberek megértsék, miért fontos egy kérdés, vagy miért kellene foglalkozniuk vele. Az emberek gyakran történetek, elbeszélések és az azok által közvetített értékek segítségével értelmeznek komplex társadalmi kérdéseket.

Amikor az emberek egy üzenettel találkoznak, azt a meglévő mentális keretrendszeren – amelyeket gyakran „kereteknek” neveznek – keresztül értelmezik. Ezeket a kereteket az élettapasztalatok, az oktatás, a kultúra, a média és a személyes kapcsolatok alakítják ki. Befolyásolják, hogyan értelmezik az egyének a szavakat, eseményeket és társadalmi kérdéseket, azáltal, hogy összekapcsolják őket a már meglévő elképzelésekkel, értékekkel és érzelmekkel.

Az értékek integrálására vonatkozó iránymutatások

Például a „házasság” szó az egyén tapasztalataitól és meggyőződéseitől függően nagyon különböző asszociációkat kelthet. Ugyanez vonatkozik olyan fogalmakra is, mint a migráció, az egyenlőség, a szabadság vagy a demokrácia. Mivel a keretek az idő múlásával megerősödhetnek és átalakulhatnak, fontos, hogy a szervezetek hogyan kommunikálnak a társadalmi kérdésekről. Az értékeket – mint a méltóság, az egyenlőség, a részvétel és a szolidaritás – következetesen tükröző kommunikáció hozzájárulhat a megértés erősítéséhez, ösztönözheti az elköteleződést, és támogatást építhet ki a pozitív társadalmi változás érdekében.

Az uniós értékek beépítése nem követeli meg a szervezetektől, hogy minden tevékenységükben vagy kommunikációjukban kifejezetten hivatkozzanak az Európai Unió Alapjogi Chartájára. Ehelyett arra ösztönzi a szervezeteket, hogy gondoskodjanak arról, hogy munkájukat alátámasztó értékek következetesen tükröződjenek a használt nyelvben, az elmesélt történetekben, valamint abban, ahogyan bemutatják azokat az embereket és közösségeket, akikkel együtt dolgoznak.

Az értékek közvetítésének egyik leghatékonyabb módja a történetmesélés. A történetek összekapcsolják az elvont elveket a valódi emberekkel és a valós élményekkel. Segítenek a közönségnek megérteni nemcsak azt, hogy mit csinál egy szervezet, hanem azt is, hogy miért fontos ez. Azáltal, hogy hiteles élményeken keresztül szemléltetik az olyan értékeket, mint a méltóság, a részvétel, az egyenlőség, a befogadás és a szolidaritás, a szervezetek bizalmat építhetnek, erősíthetik az empátiát és ösztönözhetik az érdemi részvételt.

Az értékalapú kommunikációs megközelítés ezért a következőkre törekszik:

- A kérdéseket a közös értékek mentén mutassa be, ahelyett, hogy kizárólag a problémákra vagy a statisztikákra összpontosítana
- Olyan narratívák népszerűsítése, amelyek tiszteletben tartják a méltóságot, a részvételt, az egyenlőséget és a befogadást
- Hiteles történeteken keresztül történő kommunikáció, amelyek a szervezet értékeinek gyakorlati megvalósulását szemléltetik
- A párbeszéd, a bizalom és az aktív elköteleződés ösztönzése a közösségeken belül

2.4.1 Célkitűzés és eredmény

Célkitűzés:

- Olyan kommunikációs megközelítések kidolgozása, amelyek következetesen tükrözik a szervezet értékeit, miközben előmozdítják a méltóság, a részvétel, a befogadás és az alapvető jogok tiszteletben tartását

Eredmény:

- Olyan kommunikációs megközelítés, amely összhangban áll a szervezet értékeivel, és értékvezérelt történetmeséléssel közvetíti a szervezet munkáját vonzó, tiszteletteljes és hiteles módon

2.4.2 Gyakorlat

1. lépés: A szervezet kommunikációjának értékelése

Ossza fel a csapatot kisebb csoportokra, és minden csoporthoz rendelje hozzá a szervezet kommunikációjának egy-egy területét, amelyet át kell tekinteniük.

Vizsgálja meg a következő területeket:

- Weboldal
- Közösségi média
- Kampányok
- Nyilvános anyagok
- Vizuális arculat (fotók, grafikák, videók)

2. lépés: Értékelés

Miután a csoportok befejezték a megbeszélést, kérje meg őket, hogy osszák meg egymással a megállapításaikat, majd vitassák meg a következő kérdéseket:

- Mely szervezeti értékek tükröződnek egyértelműen a kommunikációjukban?
- Mely értékek hiányoznak, vagy csak gyengén jelennek meg?
- A kommunikációjuk az embereket joggyakorlókként és aktív résztvevőkként ábrázolja, vagy inkább támogatásban részesülőként?
- Tükröződik-e az üzeneteitekben a méltóság és a részvételiség?
- Megértene-e valaki, aki nem ismeri a szervezetüket, hogy milyen értékek vezérlik a munkájukat?
- Elég gyakran használnak történeteket?

3. lépés: Értékalapú szemlélet alkalmazása

Kérje meg a csapatot, hogy térjenek vissza kis csoportjaikba, és írják át vagy alakítsák át az általuk kidolgozott példákat úgy, hogy egy inkább érték- és jogalapú megközelítést alkalmazzanak, történetmesélési eszközök segítségével. Íme néhány példa:

Ahelyett, hogy...	Értékalapú megfogalmazás	Kapcsolódó EU -s érték
Projektünk segít a szegény családoknak túlélni a telet.	Projektünk segít a családoknak abban, hogy hozzáférjenek a támogatáshoz, amelyre szükségük van ahhoz, hogy méltóságukat megőrizve élhessenek a tél folyamán.	Emberi méltóság, egyenlőség
Az áldozatok segítséget kaptak szervezetünkől.	A válság által érintett emberek szervezetünkkel együttműködve jutottak hozzá a támogatáshoz és építették újjá életüket.	Emberi méltóság, részvétel
Kiszolgáltattott embereket mentünk ki nehéz helyzetekből.	Támogatjuk az embereket abban, hogy gyakorolják jogait, és tájékozódva hozzanak döntéseket az életükről.	Emberi jogok, részvétel
340 ember vett részt a környezetvédelmi tüntetésünkön.	Peter először vett részt a környezetvédelmi tüntetésünkön. Elmondta, hogy az, hogy több száz, a város jövőjét szíven viselő ember mellett állhatott, megerősítette benne azt a hitet, hogy a közös fellépés valóban változást hozhat.	Demokrácia, részvétel
Ahelyett, hogy...	Értékalapú megfogalmazás	Kapcsolódó EU-s érték
Idén 50 önkéntest képeztünk ki.	Ötven önkéntes fejlesztette ki azokat a készségeket és önbizalmat, amelyekkel támogathatják közösségeiket és szorgalmazhatják a helyi változásokat.	Részvétel, önállóság
Ingyenes jogi tanácsadást nyújtunk a migránsoknak.	Segítünk az embereknek megérteni és gyakorolni jogi jogait, hogy teljes mértékben részt vehessenek a társadalom életében.	Jogállamiság, emberi jogok
Kampányunk 10 000	Kampányunk segített az embereknek	Demokrácia, részvétel

embert ért el.	összekapcsolódni egy közös ügy körül, és ösztönözte őket a közösségi cselekvésben való részvételre. Ötszáz család juthatott élelmiszerhez egy nehéz időszakban.	
Segítünk a menekülteknek beilleszkedni a társadalomba.	Támogatjuk a védelmet kereső embereket abban, hogy újjáépítsék életüket, részt vegyenek a közösségük életében, és gyakorolják jogaikat.	Emberi méltóság, egyenlőség, szolidaritás

4. lépés: A kommunikációs felelősségek meghatározása

Még a kis szervezetekben is fontos, hogy a felelősségi körök egyértelműek legyenek, így elkerülhetőek az ellentmondások vagy az olyan véletlen üzenetek, amelyek nem tükrözik az értékeit. Kezdje azzal, hogy tisztázza, ki felelős a kommunikációért a szervezeten belül.

Beszélgék meg a következő kérdéseket:

- Ki készíti el a kommunikációs anyagokat?
- Ki ellenőrzi a tartalmat?
- Ki gondoskodik arról, hogy a kommunikáció tükrözze a szervezet értékeit?
- Hogyan gyűjtik össze és hagyják jóvá a történeteket?
- Hogyan védik a kommunikációban szereplő emberek méltóságát, magánéletét, hogyan tájékoztatják őket a beleegyezési lehetőségről?

A gyakorlat végén a szervezetnek rendelkeznie kell a következőkkel:

- A kommunikáció erősségeinek és fejlesztendő területeinek listája
- Az értékalapú kommunikáció felülvizsgált példái
- A szervezet értékeit tükröző kommunikációra vonatkozó, közösen elfogadott alapelvek
- A kommunikációs anyagok felülvizsgálatára vonatkozó egyértelmű szerepkörök és felelősségi körök

2.5 Értékek gyakorlati alkalmazása

A szervezeti értékek akkor járulhatnak hozzá érdemi változásokhoz, ha azok tükröződnek a mindennapi döntésekben és tevékenységekben. Az olyan értékek, mint a szolidaritás, az egyenlőség vagy a részvétel,

Az értékek integrálására vonatkozó iránymutatások

elvontak maradhatnak, ha nem ültetik át őket konkrét cselekvésekbe. Az értékek integrálása lehetővé teszi az elvek gyakorlatba ültetését. Ehhez a szervezeteknek át kell gondolniuk, hogy értékeik hogyan befolyásolják a programok kidolgozását, a közösségek bevonását, a döntéshozatalt, a kommunikációt és a változás előmozdítását.

2.5.1 Célkitűzés és eredmény

Célkitűzés:

- A szervezeti értékek és elvek konkrét cselekvésekbe, döntésekbe és érdekérvényesítési célokba való átültetése

Eredmény:

- Egy gyakorlati cselekvési keretrendszer, amely a szervezeti értékeket és elveket integrálja a tevékenységekbe, a tervezésbe és a döntéshozatalba

2.5.2 Gyakorlat

1. lépés: Csoportos megbeszélés

Beszélgék meg a csapattal a következő kérdést:

- Hogyan járulhatnak hozzá szervezeti értékeink a jelentős társadalmi változáshoz?

Gondolják át:

- Mely kérdések kapcsolódnak leginkább értékeinkhez?
- Hogyan tükrözhetik programjaink és tevékenységeink ezeket az értékeket még erőteljesebben?
- Hogyan biztosíthatjuk, hogy cselekedeteink összhangban legyenek azzal, amit közvetítünk?

2. lépés: Az értékektől a cselekvésig

Ossza fel a csapatot csoportokra, és töltsé ki az alábbi táblázatot.

Először határozzák meg, hogy a szervezetük melyik kulcsfontosságú kérdéssel foglalkozik (például az információhoz való hozzáférés, az oktatás, az egészségügy, a részvételiség vagy a befogadás). Ezután határozzák meg, hogy mely alapvető jog vagy érték kapcsolódik ehhez a kérdéshez. Gondolkodjanak el

Az értékek integrálására vonatkozó iránymutatások

azon, hogy kiket érint ez a kérdés, kinek van felelőssége a cselekvésben, és milyen gyakorlati lépéseket tehet a szervezetük.

Az utolsó lépés az, hogy meghatározzák, milyen változáshoz szeretnének hozzájárulni – a társadalmi hatás és az erősíteni kívánt értékek szempontjából.

Kulcsfontosságú kérdés	Kapcsolódó jog vagy elv	Kiket érint?	Kinek kell cselekednie?	Tervezett intézkedések	Kívánt változás
Példák					
A jogokkal kapcsolatos információkhoz való hozzáférés hiánya	Az információhoz való jog, a részvétel, az emberi jogok	Az információhoz való hozzáféréssel korlátozott közösségek	Közüntézmények, civil szervezetek, közösségi vezetők	Hozzáférhető tájékoztató anyagok és tájékoztató tevékenység kidolgozása	Az emberek jobban megértik és gyakorolják jogaikat
A helyi döntéshozatalban való részvétel akadályai	Demokrácia, részvétel, egyenlőség	Olyan csoportok, amelyek hangja alulreprezentált	Helyi önkormányzatok, civil társadalmi szervezetek, közösségek	Párbeszédre és közösségi részvételre alkalmas terek létrehozása	A közösségeket érintő döntésekbe való inkluzívabb részvétel

3. lépés: Az értékek láthatóvá tétele

A szervezetek bevezethetnek olyan egyszerű gyakorlatokat, amelyek az értékeket jelen tartják a mindennapi munkában. Például a csapatértekezleteken alkalmazható a „Hónap története” elnevezésű reflexió, amelynek keretében megoszthatnak egy sikertörténetet, kihívást vagy tanulási tapasztalatot, amely kapcsolódik a szervezet egyik értékéhez.

Megbeszélés:

- Melyik példa szemlélteti az egyik értékünket?

Az értékek integrálására vonatkozó iránymutatások

- Mit tanultunk ebből az történetből, tapasztalatból?
- Hogyan használhatjuk fel ezt a tanulást a jövőbeli munkánk javítására?

3 Záró megjegyzések

Az értékek integrálása egy reflexióra, tanulásra és fejlesztésre épülő folyamat. Arról szól, hogy felismerjük a kapcsolatot a szervezet meglévő értékei, valamint az EU alapját képező alapvető jogok és demokratikus elvek között.

Azáltal, hogy meghatározzák értékeiket, összekapcsolják azokat az alapvető jogokkal, átgondolják belső gyakorlataikat, felelősségteljesen kommunikálják azokat, és cselekvésbe ültetik őket, a civil szervezetek megerősíthetik az összhangot az elveik, a cselekedeteik és a célcsoportjaikkal való kapcsolattartásuk között.

Hasznos továbbá a gyakorlatok befejezése után újra áttekinteni az irányelveket, hogy a szervezetek ellenőrizhessék, vajon a megegyezés szerinti értékek tükröződnek-e az intézkedésekben, a szerepkörökben és a kommunikációs gyakorlatokban.

Az értékek akkor nyernek értelmet, ha tükröződnek a mindennapi döntésekben, a szervezeti kultúrában, a kapcsolatokban, a programokban és a kommunikációban. Ezen folyamat révén a szervezetek nemcsak saját rugalmasságukhoz és hatékonyságukhoz járulnak hozzá, hanem egy olyan erősebb európai közösség megteremtéséhez is, amely közös alapértékeket vall.

4 1. MELLÉKLET

Az emberi méltóság és a szolidaritás	Egyenlőség és méltányosság	Demokrácia és részvétel	Tisztesség és felelősség	Felhatalmazás és fejlődés	Fenntarthatóság és jövőorientáltság
Empátia	Egyenlőség	Részvételiség	Felelősségvállalás	Tanulás	Gondoskodás
Tisztelet	Méltányosság	Párbeszéd	Átláthatóság	Oktatás	Fenntarthatóság
Gondoskodás	Igazságosság	Együttműködés	Őszinteség	Kreativitás	Hosszú távú gondolkodás
Gondoskodás	Sokszínűség	Elkötelezettség	Felelősség	Növekedés	Felelősség a jövő generációi iránt
Hovatartozás	Akadálymentesség	Állampolgárság	Etikus magatartás	Felhatalmazás	Tudatosság
	Befogadás				



**Co-funded by
the European Union**

Figyelmeztetés: Az itt kifejtett vélemények kizárólag a szerző(k) véleményét tükrözik, és nem feltétlenül tükrözik a TF, a GMF, a PDCS, az ACA és az EACEA véleményét.

G | M | F **Transatlantic
Foundation**

<https://www.gmfus.org/transatlantic-foundation>



<https://www.pdcs.sk>



<https://altkozegy.hu>