Uloga volontiranja u funkciji društveno odgovornog poduzetništva

Perić, Katarina

Master's thesis / Diplomski rad

2018

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **Josip Juraj Strossmayer University of Osijek, Faculty of agriculture / Sveučilište Josip Jurja Strossmayera u Osijeku, Poljoprivredni fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:151:936816

Rights / Prava: In copyright / Zaštićeno autorskim pravom.

Download date / Datum preuzimanja: **2024-03-29**

Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku
Fakultet agrobiotehničkih znanosti Osijek

Repository / Repozitorij:

Repository of the Faculty of Agrobiotechnical Sciences Osijek - Repository of the Faculty of Agrobiotechnical Sciences Osijek

zir.nsk.hr

Image not found or type unknown

SVEUČILIŠTE JOSIPA JURJA STROSSMAYERA U OSIJEKU

POLJOPRIVREDNI FAKULTET U OSIJEKU

Katarina Perić, apsolvent

Sveučilišni diplomski studij

Smjer Agroekonomika

ULOGA VOLONTIRANJA U FUNKCIJI DRUŠTVENO ODGOVORNOG PODUZETNIŠTVA

Diplomski rad

Osijek, 2018.

SVEUČILIŠTE JOSIPA JURJA STROSSMAYERA U OSIJEKU

POLJOPRIVREDNI FAKULTET U OSIJEKU

Katarina Perić, apsolvent

Sveučilišni diplomski studij

Smjer Agroekonomika

ULOGA VOLONTIRANJA U FUNKCIJI DRUŠTVENO ODGOVORNOG PODUZETNIŠTVA

Diplomski rad

Povjerenstvo za ocjenu i obranu diplomskog rada:

Prof.dr.sc. Krunoslav Zmaić, predsjednik

Izv.prof.dr.sc. Tihana Sudarić, voditelj

Izv.prof.dr.sc. Snježana Tolić, član

Osijek, 2018.

SADRŽAJ

1. UVOD 1

2. PREGLED LITERATURE 2

3. IZVORI PODATAKA I METODE RADA 9

4. ANKETNO ISTRAŽIVANJE O VOLONTIRANJU 10

5. DRUŠTVENO ODGOVORNO PODUZETNIŠTVO 29

5.1 Individualna društvena odgovornost 29

5.2 Korporativna društvena odgovornost 31

6. WORLD WIDE OPPORTUNITIES ON ORGANIC FARMS 34

6.1 Sudjelovanje kao volonter 35

6.2 Sudjelovanje kao domaćin 36

7. EKO CENTAR LATINOVAC 37

8. ZAKLJUČAK 38

9. POPIS LITERATURE 39

10. SAŽETAK 42

11. ABSTRACT 43

12. POPIS TABLICA 44

13. POPIS GRAFIKONA 45

14. POPIS SLIKA 46

TEMELJNA DOKUMENTACIJSKA KARTICA 47

BASIC DOCUMENTATION CARD 48

KRATICE

BDP – bruto društveni proizvod

CCIVS – Co-ordinating Comittee of International Voluntary Service

EU – Europska unija

IBM – International Business Machines

NN – Narodne novine

OPG – obiteljsko poljoprivredno gospodarstvo

SFRJ – Socijalistička Federativna Republika Jugoslavija

UNESCO – United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization

UNDP – United Nations Development Programme

VSO – Voluntary Service Overseas

WWOOF – World Wide Opportunities on Organic Farms

1. UVOD

„Volontiranje je djelovanje ljudi koji na osnovi svoje slobodne odluke daruju svoje vrijeme kako bi u živote drugih unijeli nove sadržaje i vrednote, pri čemu ne očekuju materijalnu korist, odnosno nisu plaćeni“ (Pološki Vokić i Marić, 2013.). Prema Zakonu o volonterstvu, volontiranje je definirano kao dobrovoljno ulaganje osobnog vremena, truda, znanja i vještina kojima se obavljaju usluge ili aktivnosti za dobrobit druge osobe ili za opću dobrobit, a obavljaju ih osobe na način predviđen ovim Zakonom, bez postojanja uvjeta isplate novčane nagrade ili potraživanja druge imovinske koristi za obavljeno volontiranje, ako ovim Zakonom nije drukčije određeno. Ono se prepoznaje i promiče kao aktivnost od interesa za Republiku Hrvatsku koja dovodi do poboljšanja kvalitete života, do aktivnog uključivanja osoba u društvena zbivanja te do razvoja humanijega i ravnopravnijega demokratskog društva (NN 58/07, 22/13). Nadalje, volontiranje je nastalo zbog ljudske potrebe da pomažu jedni drugima, stoga, može se reći da volontiranje postoji koliko i čovjek. Kroz povijest postojali su mnogi svećenički redovi, misionarske akcije, redovi časnih sestara, ali i necrkvena udruženja za pomoć drugima kao što su: bratovštine, dobrotvorna društva, ženska društva, humanitarna društva, zaklade pa i neformalni oblici angažiranja stanovništva (seljačke zajednice ili oblici udruženja za pomoć u izvanrednim situacijama). Kasniji razvoj volonterskog rada usko je povezan s razvojem civilnog društva i građanskih inicijativa, a svi ti sektori svoj su procvat doživjeli u posljednjim desetljećima 20. stoljeća. U svojim principima oslanjaju se na načelo supsidijarnosti, načelo koje je promovirala Katolička Crkva u enciklici Quadragesimo anno 1931[1]., a koje je danas u suvremenim državama postalo norma. To načelo nalaže da se odgovornost odlučivanja treba svesti na što nižu razinu, ono brani manje entitete od intervencije većih, daje prednost lokalnim zajednicama te uspostavlja lanac entiteta između pojedinca i države. Ono potiče izgradnju lokalne svijesti te samoinicijativnost građana i njime se razvija civilno društvo – aktivni građani (Begović, 2006.). U radu je provedena anketa pod nazivom „Anketa o stavovima i mišljenju o volontiranju“

Cilj rada je istražiti mišljenja i stavove ljudi općenito o volontiranju i o volontiranju u sektoru poljoprivrede te na taj način vidjeti postoji li mogućnost stavljanja volonterstva u funkciju društveno odgovornog poduzetništva.

[1] Quadragesimo anno 15. 5. 1931. – enciklika pape Pije XI. katoličkom svijetu u povodu četrdesete obljetnice enciklike „Rerum Novarum“ (www. zupa-svanastazija.com)

2. PREGLED LITERATURE

Institucionalizacija volonterskog rada počela je 1920. godine kada su pacifisti Pierre Ceresole i Hubert Parris organizirali prvu međunarodnu grupu volontera koji su obnavljali selo Esne blizu Verduna u Francuskoj, koje je bilo razrušeno u prvom svjetskom ratu. Glavni ciljevi te akcije su bili obnova sela i izgradnja mira kroz zajednički rad. Pierre Ceresole, ideolog volonterskog rada, smatrao je da se zajedničkim radom ljudi iz zaraćenih zemalja može raditi na uspostavljanju mira i dobrosusjedskih odnosa te da bi se na taj način mogli spriječiti eventualni konflikti u budućnosti. Tako su nastale i tri glavne volonterske organizacije u svijetu koje postoje i danas: Service Civil International (Međunarodna građanska služba), Youth Action for Peace (Akcija mladih za mir) i International Reconciliation Union (Međunarodna unija pomirenja). U prvoj polovici 20. stoljeća volontiranje je bilo usko vezano uz mirovni rad, a najveća revolucija koju je donijelo bila je u principima funkcioniranja koji su do kraja stoljeća postali osnove same civilizacije. Ti principi su: otvorenost za oba spola, izbjegavanje vojne discipline i važnost vlastitog izbora. Do 1945. međunarodni volonterski kampovi organizirani su u Švicarskoj, Lihtenštajnu, Engleskoj, Švedskoj, Španjolskoj, Norveškoj, Nizozemskoj i Italiji. Nakon 1945. i novog rata situacija je bila slična kao i nakon Prvog svjetskog rata - veći dio volonterskih programa odnosio se na rekonstrukciju i obnovu porušenih područja. Kasnije se pojavila potreba za uključivanjem volontera u socijalni rad (bolnice, domovi za stare i nemoćne, djecu i sl.). 1948. UNESCO (United Nations Educational, Scientific and Culutural Organization) je osnovao CCIVS (Co-ordinating comittee of international voluntary service) koji je od tada krovna organizacija svih volonterskih udruga. Uloga CCIVS-a je širenje iskustava i informacija te lobiranje za bolje uvjete volontiranja, a odigrao je i ključnu ulogu u uspostavljanju volonterskih organizacija u istočnoj Europi te na drugim kontinentima. U razdoblju do 1960. godine, volonterske organizacije se šire izvan Europe - Pakistan, Alžir, Indija, Libanon, Jordan, Tunis itd., a poslije 1960. i u Afriku te na Daleki istok. Nakon Drugog svjetskog rata porastao je broj "prigovora savjesti" - pojedinaca koji nisu htjeli služiti vojsku te su odabirali "civilnu službu" tj. volonterski rad, koji je bio opreka obaveznom služenju i time što se zalagao za nenasilje, ali i dalje nije bio dobrovoljan u pravom smislu te riječi. Nakon što je služenje vojnog roka prestalo biti obavezno u zemljama zapadne Europe, vlade tih zemalja su uvidjele važnost volonterskog društvenog rada te su ga počele podupirati posebnim programima i financiranjem. Iako, volonterski rad naizgled djeluje kao da je besplatan, on čini upravo suprotno, donosi veliku ekonomsku vrijednost. Mnoge socijalne institucije u zapadnoj Europi

postoje zahvaljujući volonterskom radu, pa su zato i vlade tih zemalja počele financirati programe volontiranja (Begović, 2006.). Kao i u ostatku svijeta, tradicija volontiranja u Hrvatskoj razvijala se iz tradicionalnih običaja pomoći, a jednako tako i kroz različita dobrotvorna i humanitarna društva koja su postojala u okviru Katoličke Crkve, političkih stranaka (prije svega Hrvatske seljačke stranke) te kao organizacije samih građana. Nakon Drugog svjetskog rata, u sklopu komunističkog uređenja SFRJ (Socijalistička Federativna Republika Jugoslavija), volonterski rad u današnjem smislu nije bio poznat. No, postojale su mnoge organizacije (pod kontrolom države) koje su se u većoj ili manjoj mjeri oslanjale na volonterski rad (što uključuje oblike udruživanja radnika, mladih, izviđača i sl.). U Jugoslaviji je izuzetno jaka bila tradicija radnih akcija. Radne akcije su bile ključne za obnovu zemlje, a glavna infrastruktura (ceste, željezničke pruge, industrijski objekti, domovi kulture, sportski objekti) izgrađeni su upravo kroz radne akcije. Međutim one su uključivale prisilu, a često su imale i natjecateljski karakter. Ipak, važno je reći da su se mnogi ljudi zaista dobrovoljno uključivali u takve akcije, a dio radnih akcija uključivao je i međunarodne razmjene s ostalim zemljama komunističkog bloka. Još jedan oblik volonterskog rada, koji se razvio prije svega radi nemogućnosti potpunog angažmana države, su i dobrovolja vatrogasna društva koja su nastajala kao odgovor lokalnih zajednica na opasnosti od požara jer profesionalne vatrogasne brigade nisu nikada bile u mogućnosti pokriti cijeli teritorij (osobito na području Dalmacije). Takva vrsta udruživanja građana radi rješavanja zajedničkih problema u lokalnoj zajednici preteča su današnjih civilnih udruga i njihovih volonterskih akcija. Dobrovoljni rad je u početku 90-ih bio vezan za humanitarnu pomoć ratom stradalim područjima, žrtvama rata, izbjeglicama i prognanicima. U to vrijeme nastale su i prve mirovne organizacije i inicijative koje su se bazirale na volonterskom radu. Takve organizacije nailazile su na nerazumijevanje, ali i otvorene prijetnje i onemogućavanje rada od strane tadašnje vlasti. S druge strane, i sam pojam civilnog društva i volonterskog rada bio je potpuno nejasan prosječnom stanovniku. No u drugoj polovici 90–ih došlo je do naglog širenja organizacija civilnog društva koje su se nakon 2000. godine intenzivno razvile. Povećana je informiranost građana, ali i njihovo sudjelovanje u volonterskim programima i projektima, a sve je snažnija i međunarodna suradnja. U Hrvatskoj je registrirano 28.305 udruga, 702 saveza, 24 mreže i 104 međunarodne organizacije, a najveći je broj organizacija registriran na području sporta i rekreacije. Većina svih organizacija upisanih u Registar udruga temelji se na volonterskom radu, što znači da njihove programe i projekte (pro)vode volonteri, no one pokrivaju jako široko područje djelovanja, od duhovnih, tehničkih, sportskih i zdravstvenih sve do kulturnih, humanitarnih, socijalnih i znanstvenih organizacija (Begović, 2006.). Svaki organizator

volontiranja dužan je dostaviti godišnje izvješće o volontiranju Ministarstvu za demografiju, obitelj, mlade i socijalnu politiku, kao tijelu nadležnom za praćenje provedbe navedenoga Zakona o volonterstvu i razvoja politike volonterstva (Središnji državni portal, 2017.). Što se tiče volonterske scene u Europskoj uniji, analiza nacionalnih ispitivanja i izvješća o volonterstvu u zemljama članicama ukazuje da u Europskoj uniji postoji oko 92 do 94 milijuna odraslih osoba uključenih u volontersko djelovanje. To nadalje ukazuje da je oko 22% do 23% Europljana starijih od petnaest godina uključeno u volonterski rad. Nacionalne studije o volontiranju pokazuju da je razina volonterstva: veoma visoka u Austriji, Nizozemskoj, Švedskoj i Ujedinjenom Kraljevstvu jer je u tim zemljama preko 40% odraslih osoba uključeno u obavljanje volonterskih aktivnosti; visoka u Danskoj, Finskoj, Njemačkoj i Luksemburgu gdje je 30-39% odraslih uključeno u volontiranje; srednje visoka u Estoniji, Francuskoj i Latviji gdje se volonterstvom bavi 20-29% odraslih osoba; relativno niska u Belgiji, Cipru, Češkoj Republici, Irskoj, Malti, Poljskoj, Portugalu, Slovačkoj, Rumunjskoj, Sloveniji i Španjolskoj gdje se 10-19% odraslih bavi volonterskim aktivnostima te niska u Bugarskoj, Grčkoj, Italiji i Litvi gdje je u volonterske aktivnosti uključeno manje od 10% odraslih osoba. U velikom broju zemalja EU-a najvišu razinu sudjelovanja u volontiranju nalazimo kod odraslih osoba između trideset i pedeset godina starosti. U znatnom broju zemalja povećava se broj starijih volontera. To je slučaj u Austriji, Belgiji, Finskoj, Francuskoj, Rumunjskoj, Sloveniji, Španjolskoj i Švedskoj. Volonterstvo se odvija u mnogim sektorima. Najveće područje volonterstva je sport, nakon čega slijede socijalna te zdravstvena skrb. Ostali sektori uključuju pravosuđe, kulturu, mladež, zaštitu okoliša i djelovanje protiv klimatskih promjena, zaštitu potrošača, humanitarnu pomoć, razvojne politike te stvaranje jednakih mogućnosti (Studija o volontiranju u Europskoj uniji, 2011.) Nadležno tijelo za volonterstvo u Republici Hrvatskoj je Ministarstvo za demografiju, obitelj, mlade i socijalnu politiku. U 2016. godini u Hrvatskoj je smanjen broj zaprimljenih izvješća o organiziranom volontiranju za 12% što je rezultiralo i smanjenim brojem prijavljenih volontera za 7% u odnosu na 2015. godinu, dok se broj volonterskih sati povećao za 13% u odnosu na 2015. godinu. Broj zaprimljenih izvješća o organiziranom volontiranju je 1.217, broj volontera/ki je 48.731, broj volonterskih sati iznosio je 3.332.984, a troškovi volontiranja bili su 12.748.895,88 kn (Središnji državni portal, 2017.). Prema rezultatima istraživanja Udruge za razvoj civilnog društva SMART provedenih tijekom 2001. i 2006. godine, većina ispitanika je volontirala u okviru aktivnosti koje su provodile organizacije civilnog društva (45,4% u 2006. i 43% u 2001.). Aktivnosti u okviru kojih su ispitanici uglavnom sudjelovali (od 32,3% do 17%) su pripreme događanja te volontiranje u lokalnoj zajednici, školi/vrtiću te crkvi.

Značajni odmaci u utvrđenim pokazateljima glede broja ljudi koji su volontirali (od 5% pa sve do 46%) proizlaze iz korištenja različitih definicija volonterstva i korištenja neusporedivih istraživačkih metoda. Većina ljudi koji volontiraju nalaze se u dobnoj skupini od 30 do 60 godina. Značajan je podatak da osobe starije dobi više sudjeluju u volonterskim aktivnostima u odnosu na mlade generacije, dok s druge strane nema veće razlike glede rodne pripadnosti osoba koje su volontirale (Volonterstvo u Republici Hrvatskoj, 2018.).

Specifičnost volontiranja je u tome što ono nije uvjetovano vanjskim faktorima kao što su primanje plaće, stjecanje prestiža ili društvenog statusa ili primanje nagrada za rad, nego unutarnjim motivima i razlozima. Odgovornost se pri volontiranju prihvaća na drugačiji način od onog u plaćenim poslovima jer volonter radi posao koji izabere u skladu sa svojim afinitetima te se na volontiranje odlučuje svojevoljno, bez prisile, bez autoriteta i to ne čini iz potrebe za osiguravanjem vlastite egzistencije. Volontiranje se najčešće odvija u okviru projekata organizacija civilnog društva koje imaju specifične strukture komunikacijskih kanala i sistema odlučivanja – to su sistemi koji podupiru timski rad, ali i omogućavaju individualni razvoj. Upravo zbog činjenice da se volontiranje temelji na slobodi izbora te da mu je osnovna pretpostavka slobodna volja, ono je, između ostaloga i vrlo osobna stvar. Tri su razine na kojima se očituju rezultati i posljedice volonterskog rada: osobni razvoj, rješavanje konkretnih problema i društveni razvoj. Osobni razvoj podrazumijeva da volontiranje omogućava učenje novih vještina, otkrivanje i razvijanje vlastitih već postojećih potencijala, razvoj samokontrole, učenje svojevoljnog prihvaćanja odgovornosti, učenje toleranciji u timskom radu, otkrivanje unutarnje motivacije, stjecanje zadovoljstva samim radom, a ne nagradom, postizanje osjećaja korisnosti i potrebnosti, razvijanje vlastitih vrijednosti, stjecanje iskustva učenja te radnog iskustva. Iskustvo volontiranja ostavlja snažan utisak na osobe koje volontiraju i mijenja ih u smjeru prihvaćanja sebe i drugih. Na drugoj razini rezultati volontiranja se očituju u rješavanju konkretnih društvenih problema kroz lokalne ili globalne volonterske akcije. To može biti pružanje pomoći u područjima pogođenima prirodnim katastrofama, izgradnja ratom uništenih područja, obnova i uređenje javnih prostora, rad na očuvanju prirodne, kulturne i povijesne baštine, pomoć u organizaciji kulturnih događaja i manifestacija, akcije čišćenja i rad na zaštiti okoliša, društveni rad s marginaliziranim skupinama, rad s djecom i osobama s posebnim potrebama, rad na promicanju ljudskih prava, pružanje pomoći starijim i nemoćnim osobama, siromašnima, invalidima, pružanje pomoći u školama, vrtićima, bolnicama te drugim zdravstvenim i socijalnim ustanovama. Krajnji je cilj i svrha svake volonterske akcije doprinijeti općoj

dobrobiti zajednice u kojoj se ta aktivnost odvija i napraviti vidljive i konkretne pozitivne pomake. Društveni razvoj potiče razvoj samoinicijativnosti ljudi. Zbog samog koncepta volontiranja kao djelatnosti koju ljudi obavljaju svojevoljno i bez prisile, na široj društvenoj razini ono doprinosi razvoju samoinicijativnosti ljudi, utječe na razvijanje pozitivnog udruživanja (potpomognuto idealističkim stavom – sve se može kad se hoće) te na taj način doprinosi općoj (uvjetno rečeno) demokratizaciji društva i osnažuje civilno društvo. Volonterske aktivnosti i djelatnosti unutar civilnog društva vrlo često nude nova rješenja za razvoj zajednice i mogu pridonijeti smanjenju nezaposlenosti s jedne strane, a s druge strane njeguju građanski aktivizam i odgovornost (Begović, 2006.).

Teoriju motivacije volontera moguće je podijeliti na dvodimenzionalnu, trodimenzionalnu i višedimenzionalnu s obzirom na to u koliko skupina grupiraju potencijalne motive. Dvodimenzionalna teorija motivacije volontera razloge za volontiranje dijeli u dvije skupine: altruistični i egoistični motivi, odnosno intrinzični i ekstrinzični motivi. Pojedinci motivirani altruističnim motivima angažiraju se jer žele uvećati dobrobit drugih, dok se pojedinci motivirani egoističnim motivima angažiraju zbog poboljšanja vlastite dobrobiti. Intrinzično motivirane aktivnosti rezultat su uživanja u pomaganju drugima, što dovodi do inherentnog zadovoljstva zbog kojeg se pojedinci i odlučuju za volontiranje, dok se ekstrinzično motivirane aktivnosti provode zbog ekstrinzičnih rezultata koje osiguravaju, iako pojedinci ne uživaju u pomaganju drugima. Tri su vrste intrinzičnih motiva volontera: pojedincima koji volontiraju stalo je do koristi onih koji primaju pomoć, volonteri intrinzično uživaju u radu kada pomažu i kada je prisutna društvena interakcija te čin pomaganja drugima stvara zadovoljstvo. Pojedincima koji su ekstrinzično motivirani osjećaj zadovoljstva je sekundaran ili izostaje te oni volontiraju „instrumentalno“, odnosno iz sljedeća tri razloga: volonterstvom se bave jer ga vide kao ulaganje u ljudski kapital, volontiraju kako bi razvijali svoje društvene mreže te volontiraju kako bi bili prihvaćeni u društvu. Dodatno je zanimljivo navesti kako obje dimenzije (perspektiva usmjerenosti na druge i perspektiva usmjerenosti na sebe) utječu na motiviranost za volontiranje, ali je veća vjerojatnost da će više i dulje volontirati oni pojedinci koji su prvenstveno usmjereni na druge. Prema trodimenzionalnim teorijama, motivi za volontiranje dijele se u tri skupine (Pološki Vokić i Marić, 2013.). Prema Anheier i Salamon (1999.) to su: altruistični motivi (poput solidarnosti sa siromašnima i sućuti za potrebite), instrumentalni motivi (poput stjecanja iskustva i novih vještina, upoznavanja ljudi te osobnog zadovoljstva) i obvezujući motivi (kao što su moralna ili religiozna obveza, doprinos zajednici i slično). Wilson i Musick (1997.) u svojoj integriranoj teoriji volontiranja

motive za volontiranje podijelili u sljedeće tri skupine: stjecanje ljudskog kapitala (obrazovanje, prihod, zdravstveni status...), stjecanje društvenog kapitala (društvene veze koje uključuju članstvo u organizacijama, dostupnost informacija, stvaranje kontakata, pružanje potpore...) i stjecanje kulturološkog kapitala (preferencije, ponašanje, religioznost...). Begović (2006.) objašnjava da su tri razine motiva za volontiranje: motivi osobnog razvoja (dobrobiti u obliku učenja novih vještina, otkrivanja i razvijanja vlastitih potencijala, razvoja samokontrole, prihvaćanja odgovornosti, tolerancije pri timskome radu, otkrivanja unutarnje motivacije, postizanja osjećaja korisnosti i potrebnosti, razvoja vlastitih vrijednosti, stjecanja radnog iskustva, prihvaćanja različitosti i drugih kultura, stjecanja prijateljstva), motivi za rješavanje konkretnih problema preko lokalnih ili globalnih volonterskih akcija (motivi kao što su obnova i uređenje javnih prostora, pomaganje u organizaciji kulturnih događaja i manifestacija, promicanje ljudskih prava, pomoć starijim i nemoćnim osobama te siromašnima) i motivi vezani uz društveni razvoj, odnosno dobrobit na široj društvenoj razini (motivi kao što su doprinos razvoju samoinicijativnosti ljudi, razvijanje pozitivnog udruživanja te doprinos općoj demokratizaciji društva i osnaživanju civilnog društva). Višedimenzionalne teorije motive za volontiranje sistematiziraju u više od tri skupine. Tako Sergent i Sedlacek (1990.) prema Hollandovoj[2] tipologiji osobnosti navode šest obilježja skladnosti osobe i okoline koja potiče volontiranje: realističnost, društvenost, sklonost umjetnosti, konvencionalnost, radoznalost i poduzetnost (ambicioznost), dok je najpoznatija višedimenzionalna teorija, kako tvrde Pološki Vokić i Marić (2013.), ona koju su 1998. godine postavili Clary i suradnici[3] , a koja navodi šest funkcija koje ima volontiranje (zbog čega se ova teorija i naziva funkcijskom teorijom): vrijednosti, bolje razumijevanje, osobni razvoj, karijera, društveni odnosi i samozaštita.

Prema istraživanjima University of Kent (2015.), 73% poslodavaca će prije zaposliti kandidata s volonterskim iskustvom, nego onog bez volonterskog iskustva, zatim 94% poslodavaca vjeruje da volontiranje može razviti velik broj vještina i 94% osoba iskoristilo je volontersko iskustvo za pronalazak prvog zaposlenja, povećanje plaće ili unapređenje. Volonteri predstavljaju ekvivalent za 3-5% ekonomski aktivnog stanovništva u mnogim zemljama, doprinose oko 400 milijardi dolara za razvoj globalne ekonomije, oko 140 milijuna

[2] Holland L. John – američki psihijatar i profesor sociologije koji je prema Marić (2015.) osmislio tipologiju koja uključuje šest tipova profesionalnih interesa koji su povezani s određenim osobinama ličnosti.
[3] Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Copeland, J., Stukas, A. A., Haugen, J., & Meine, P. (1998). – napisali su rad pod nazivom „Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach“, odnosno „Razumijevanje i procjena motiva volontera: funkcionalni pristup“ (www.ncbi.nlm.nih.gov).

ljudi svakodnevno volontira i kada bi volonteri predstavljali naciju, bila bi to najmnogoljudnija zemlja na svijetu (John Hopkins University, 2008.). Procijenjeno je da volonteri pridonose s preko 2 milijarde sati radnoj učinkovitosti u Kanadi, doprinose s 55.9 milijardi dolara što je ekvivalentno 2.9 % BDP-a. Da je volontiranje industrija, zapošljavalo bi koliko i školstvo zapošljava ljudi (The conference board of Canada, 2018.) U Osijeku poduzetnici (poslodavci) smatraju kako bi sveučilište i fakulteti trebali poticati studente na volontiranje zbog stjecanja dodatnih vještina i iskustva, a isto tako 75% njih smatra kako postoji razlika u kompetencijama između studenata koji volontiraju i onih koji ne volontiraju (Perić, 2010.). Poduzetnici smatraju da sveučilišta moraju poticati izgradnju svijesti o volonterstvu kao obliku društvene odgovornosti koji može biti značajna referenca u životopisu i konkurentna prednost pri zapošljavanju (u odnosu na studente koji nisu bili volonterski angažirani) no i dalje ima više onih poslodavaca koji ovu komponentu ne bi nužno prihvatili i kao kriterij pri zapošljavanju (Perić, 2010.).

3. IZVORI PODATAKA I METODE RADA

Za potrebe pisanja rada korištena je znanstvena i stručna literatura te referentne internet stranice. U praktičnom dijelu rada kao izvor podataka korišteni su podaci dobiveni anketnim istraživanjem.

Provedena je anketa pod nazivom „Anketa o stavovima i mišljenju o volontiranju“ u kojoj su sudjelovale 252 osobe. Anketa je napravljena pomoću Google alata Google obrasci i sadrži ukupno 26 pitanja. Ona se sastoji od tri odjeljka, u prvom se nalaze opći podaci sudionika, u drugom odjeljku sudionicima je dana definicija volontiranja kako bi mogli točnije odgovarati na pitanja, a u trećem odjeljku nalaze se pitanja vezana za LAG-ove i volontiranje u sektoru poljoprivrede. Isto tako, u trećem odjeljku sudionicima je dana definicija LAG-ova radi točnijih odgovora. Google alat automatski prikazuje broj osoba koje su odgovorile na svako pojedinačno pitanje i preračunava ga u postotak, a taj podatak je prikazan u obliku tortnog grafikona.

Od metoda, osim ankete, korištene su metode analiza, sinteza i komparacija te pregled dostupnih literaturnih podataka. Grafikoni su izrađeni u Microsoft Exel programu.

4. ANKETNO ISTRAŽIVANJE O VOLONTIRANJU

Provedena je anketa pod nazivom: „Anketa o stavovima i mišljenju o volontiranju“ kako bi se ispitalo mišljenje sudionika o volontiranju, prednostima i nedostacima volontiranja te o volonterstvu u poljoprivredi. Sastoji se od 26 pitanja, a sudjelovalo je 252 osobe od kojih je 170 osoba ženskog spola (67.5%) i 82 osobe muškog spola (32.5%).

Tablica 1. Dob sudionika koji su sudjelovali u anketi

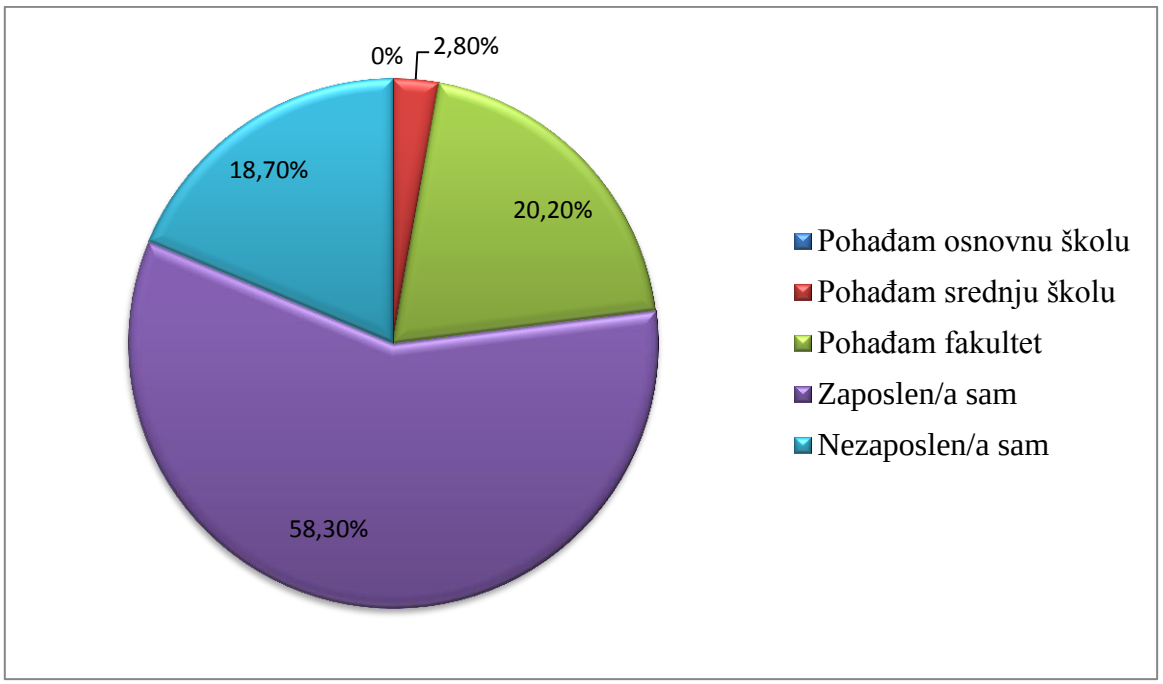
Dobna granica	Broj sudionika	Postotak sudionika
Do 20 godina	19	7.5
Od 20 do 30 godina	126	50
Od 30 do 40 godina	61	24.2
Od 40 do 50 godina	27	10.7
Više od 50 godina	19	7.5

Prema podatcima iz Tablice 1 najviše je sudionika u dobi od 20 do 30 godina, čak 50% sudionika, a zatim slijedi 24.2% sudionika koji se nalaze u dobnoj skupini od 30 do 40 godina.

Tablica 2. Broj i postotak sudionika prema stupnju obrazovanja

Stupanj obrazovanja	Broj sudionika	Postotak sudionika
Nemam završeno osnovno obrazovanje	0	0
Završeno osnovno obrazovanje	9	3,6
Završeno srednjoškolsko obrazovanje	135	53,6
Završen preddiplomski stručni ili sveučilišni studij	40	15,9
Završen diplomski studij	60	23,8
Završen poslijediplomski znanstveni magistarski studij	5	2
Završen poslijediplomski znanstveni doktorski studij	3	1,2

Prema podacima Tablice 2 najveći broj sudionika (135) ima završeno srednjoškolsko obrazovanje, a zatim slijede oni (60) koji imaju završen diplomski studij i preddiplomski stručni ili sveučilišni studij (40).



Grafikon 1. Zanimanja sudionika ankete

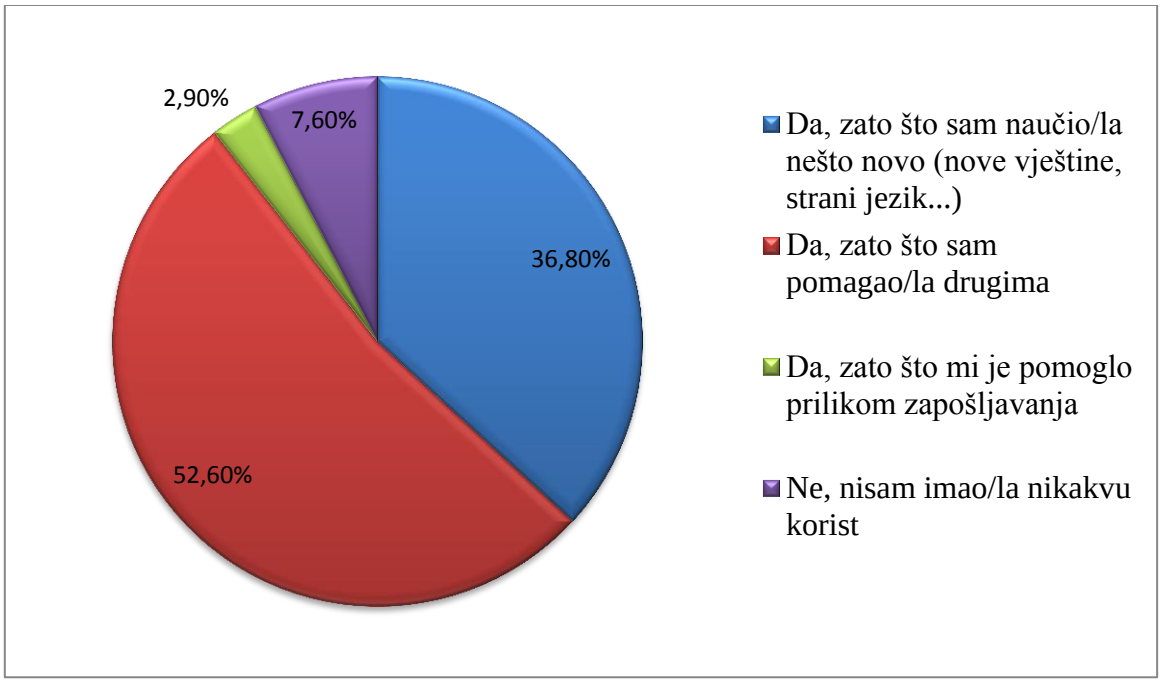
Prema Grafikonu 1 najviše ima sudionika koji su zaposleni (58,3%, odnosno 147 sudionika), zatim onih koji pohađaju fakultet (20,2%, odnosno 51 sudionika) i onih koji su nezaposleni (18,7%, odnosno 47 sudionika ankete). Sudionika koji pohađaju srednju školu ima 2,8% (7 sudionika), a nema onih koji pohađaju osnovnu školu. Svi dosad navedeni podaci vezani za ovu anketu čine prva četiri pitanja ankete.

Nakon toga, uslijedilo je pitanje koje glasi: „Znate li što je volontiranje?“. 98%, odnosno 247 sudionika su na ovo pitanje odgovorili da znaju što je volontiranje, dok je 1,6% (4 sudionika) odgovorilo da ne znaju. Samo 0,4%, odnosno jedan sudionik je odgovorio kako nije siguran što je volontiranje. Radi točnijih podataka u nastavku ankete sudionicima je definirano volontiranje kao dobrovoljno ulaganje osobnog vremena, truda, znanja i vještina kojima se obavljaju usluge ili aktivnosti za dobrobit druge osobe ili opću dobrobit bez postojanja uvjeta isplate novčane nagrade ili potraživanja druge imovinske koristi za obavljeno volontiranje.

Tablica 3. Broj sudionika ankete koji su volontirali

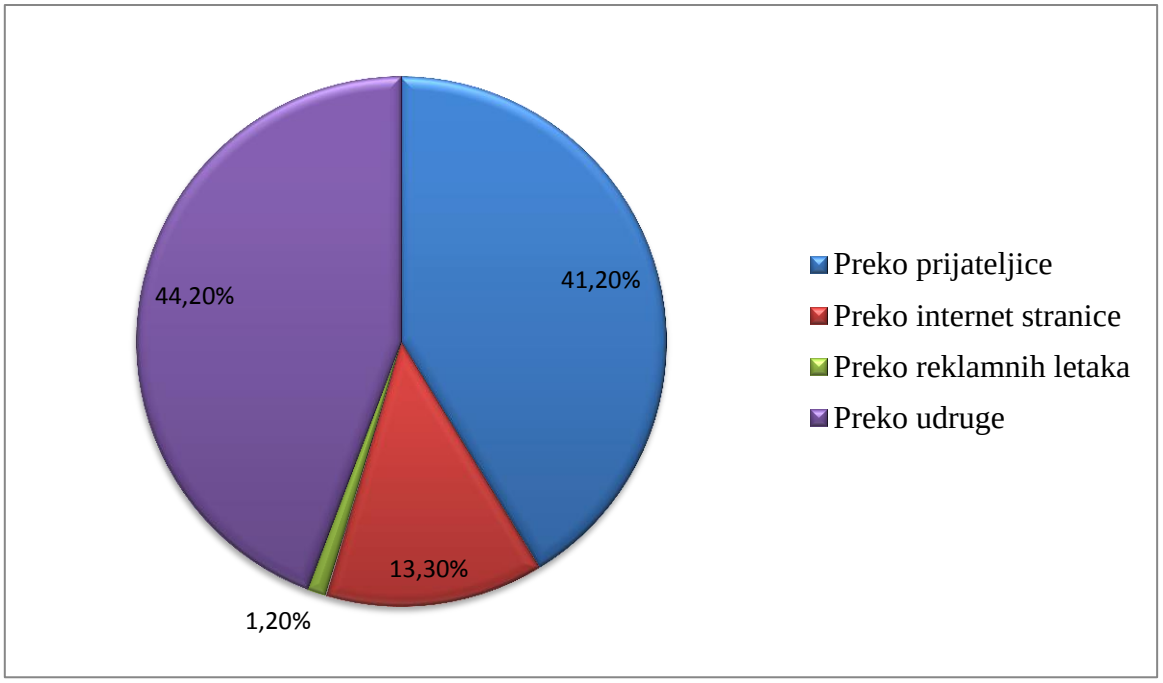
Odgovor	Broj sudionika	Postotak sudionika
Da	164	65,1
Ne	83	32,9
Nisam siguran	5	2

Prema Tablici 3 većina sudionika ankete je volontiralo, njih čak 164, dok ih 5 nije sigurno za ono što su radili da je volontiranje.



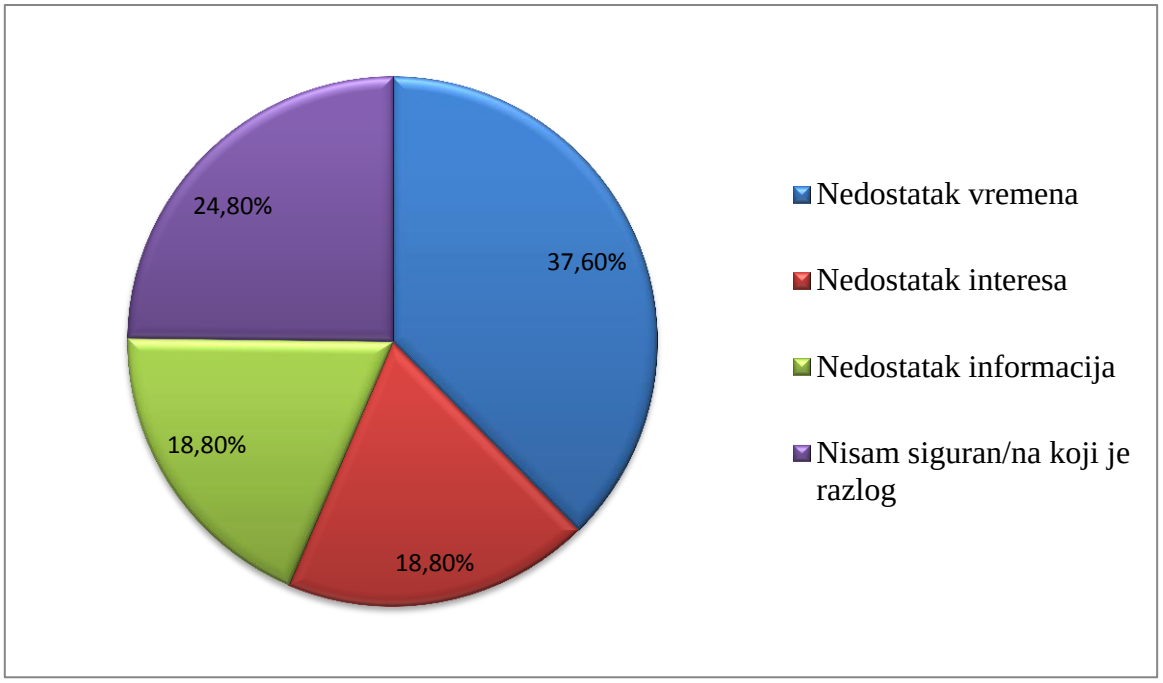
Grafikon 2. Korisnost iskustva

U anketnom pitanju: „Smatrate li da vam je to iskustvo bilo korisno?“ (Grafikon 2), tražilo se da odgovore samo oni sudionici koji su u prethodnom pitanju (Tablica 3) odgovorili da su već volontirali. Prema tome bilo je 171 odgovor (164 sudionika je potvrdilo da su volontirali) što znači da je šest sudionika više odlučilo odgovoriti na ovo pitanje. U Tablici 3 bilo je pet sudionika koji nisu bili sigurni jesu li volontirali, ali u ovom pitanju smatraju da ipak jesu volontirali, odnosno da to što su radili se može uzeti kao volontiranje. Zanimljiv je podatak da najviše ima sudionika koji smatraju da im je to iskustvo bilo korisno jer su pomagali drugima, što znači da su vođeni altruističnim, odnosno intrizičnim motivima.



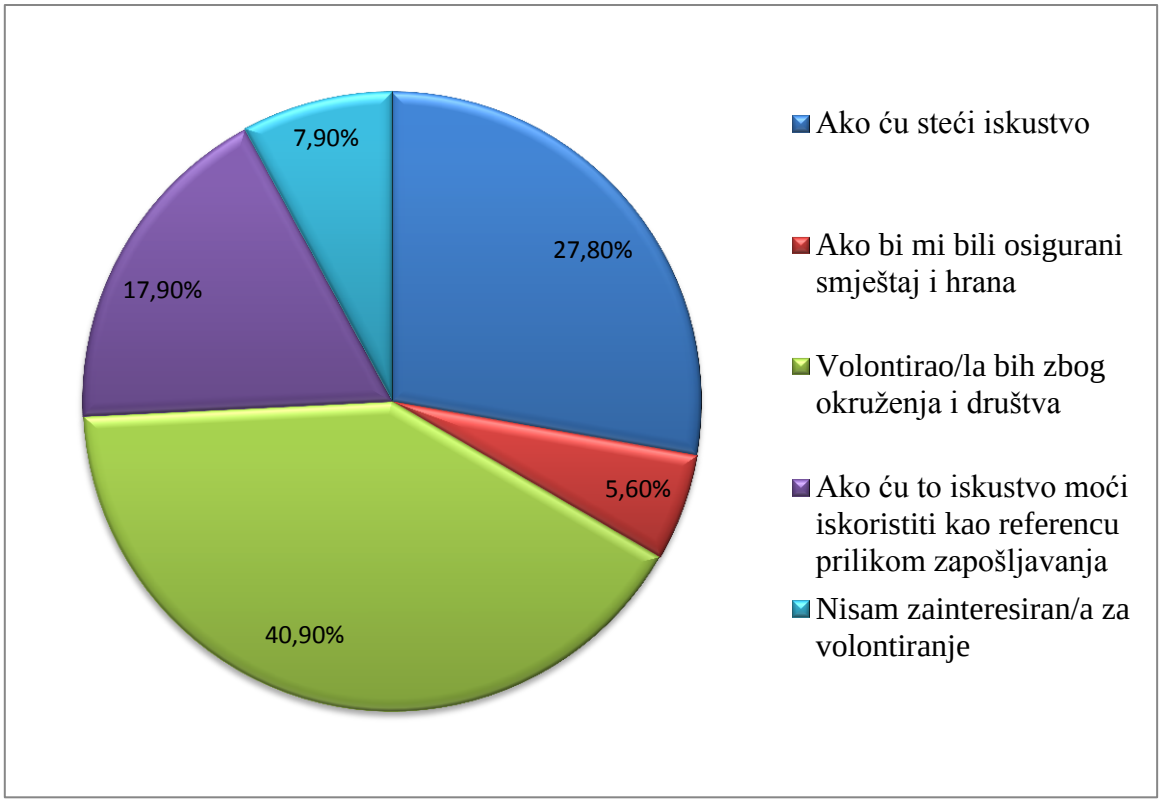
Grafikon 3. Način uključivanja u volontiranje

U ovom anketnom pitanju (Grafikon 3) sudionici su morali odgovoriti na koji način su se uključili u volontiranje pa je 44,2% njih odgovorilo preko udruge, 41,2% preko prijatelja ili prijateljice, 13,3% preko internet stranice, a 1,2% preko reklamnih letaka. Iz priloženog može se zaključiti kako udruge i slične organizacije vrlo malo koriste marketing resurse za promociju volonterskog rada. Neki od jeftinih ili besplatnih načina reklamiranja događaja, odnosno poziva za volontiranje su: korištenje društvenih mreža facebooka i instagrama. Te društvene mreže mogu se koristiti kao plaćene reklame (za vrlo malu svotu novca mogu se postići vrlo veliki rezultati) i kao neplaćene reklame (objave) koje se mogu širiti organski (dijeljenje objava preko prijatelja i njihovih prijatelja, obitelji i slično). Posjet školama i fakultetima mogu biti vrlo učinkoviti jer neki učenici ili studenti traže priliku za volontiranje. Nadalje, printanje postera sa zanimljivim dizajnom kako bi bili uočljiviji (postoji mogućnost organiziranja natjecanja u pravljenju zanimljivih dizajnerskih postera kako bi mladi ljudi dobili priliku pokazati se, a organizatori nekog događaja zanimljiv i privlačan plakat-poster). Još jedan od jeftinijih načina oglašavanja je printanje i dijeljenje letaka na ulici.



Grafikon 4. Razlozi zbog kojih sudionici nisu volontirali

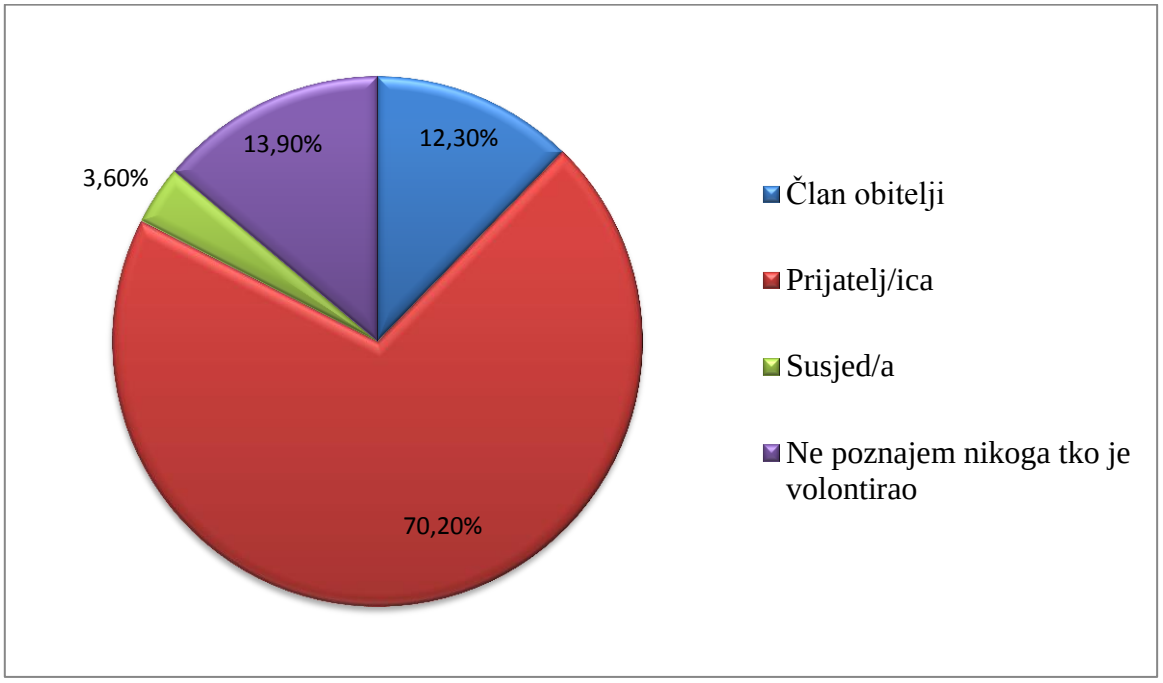
Slijedeće pitanje (Grafikon 4) odnosilo se na one koji nisu volontirali pa su trebali odabrati jedan od ponuđenih odgovora koji najbolje opisuje njihov razlog zbog kojeg nisu volontirali. Prema tome, 37,6% sudionika smatra da nisu volontirali zbog nedostatka vremena, 24,8% sudionika nije sigurno koji je razlog, 18,8% zbog nedostatka informacija i 18,8% zbog nedostatka interesa. Logično je da je najviše onih ljudi koji ne volontiraju zbog nedostatka vremena, a tome uvelike doprinosi posao, obitelj pa čak i zdravstveni problemi. No, mnogo je ljudi koji nisu volontirali zbog nedostatka informacija, odnosno nisu imali gdje vidjeti ili čuti poziv na volontiranje. Zbog toga je potrebno više novaca i angažmana uložiti u promociju raznih događaja koja pozivaju ljude na pomoć i volontiranje.



Grafikon 5. Uvjeti pod kojima bi sudionici ankete volontirali

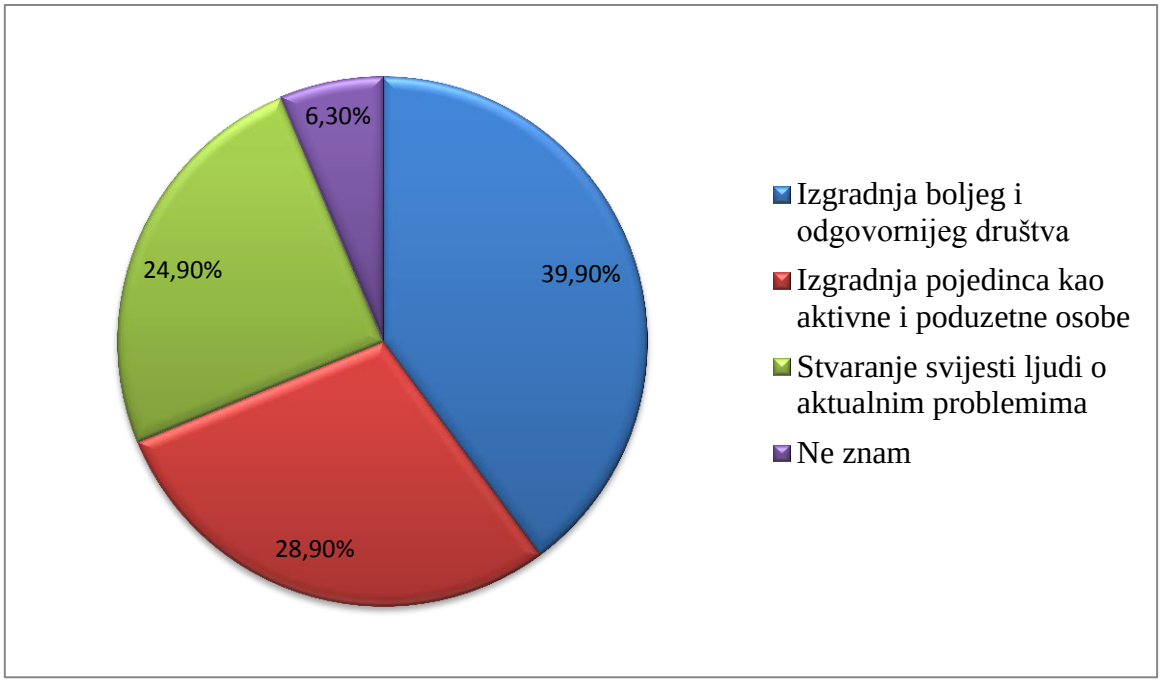
Prema Grafikonu 5 većina sudionika vođena je altruističnim motivima stoga nije iznenađujuće da je njih 40,9 % odabralo odgovor da bi bili spremni volontirati zbog okruženja i društva. Nakon toga dolaze oni (27,8 %) kojima je u interesu steći iskustvo i oni (17,9 %) koji bi to iskustvo iskoristili kao referencu prilikom zapošljavanja. Nadalje, volontiranje priprema osobu za tržište rada i osim toga volontiranjem se mogu steći nove vještine. Prema Juliji Perić (2010.) volontiranje je društvena aktivnost koja prije svega stvara značajan socijalni kapital te razvija osobne vještine i kompetencije koje se rijetko mogu naučiti u školama i fakultetima. Volonterstvo je značajna alternativa plaćenom poslu jer ljudi, osim što se osjećaju dobro što svojim aktivnim angažmanom pomažu onima kojima je pomoć prijeko potrebna, stječu iskustvo, znanje i vještine koje mogu utjecati i na oblikovanje njihove buduće profesionalne karijere. Volontiranje, ne samo da pomaže jednostavnijem pronalasku plaćenog posla, nego pruža širok spektar aktivnosti koje mogu biti temelj za izbor budućeg zanimanja. Također, volontiranje utječe i na razvoj međuljudskih odnosa i stvara kontakte koji, osim što mogu trajati cijeli život, pomažu u potrazi za poslom, daju preporuke za buduće poslodavce, pomažu stvaranju novih stavova i perspektiva. Nadalje, autorica navodi istraživanje koje je provelo TimeBank te prema tome istraživanju među 200 vodećih poduzeća u Velikoj Britaniji 73% poslodavaca će prije zaposliti kandidata s volonterskim iskustvom, nego onog bez

volonterskog iskustva, zatim 94% poslodavaca vjeruje da volontiranje može razviti velik broj vještina i 94% osoba iskoristilo je volontersko iskustvo za pronalazak prvog zaposlenja, povećanje plaće ili unapređenje.



Grafikon 6. Okruženje sudionika ankete onima koji su volontirali

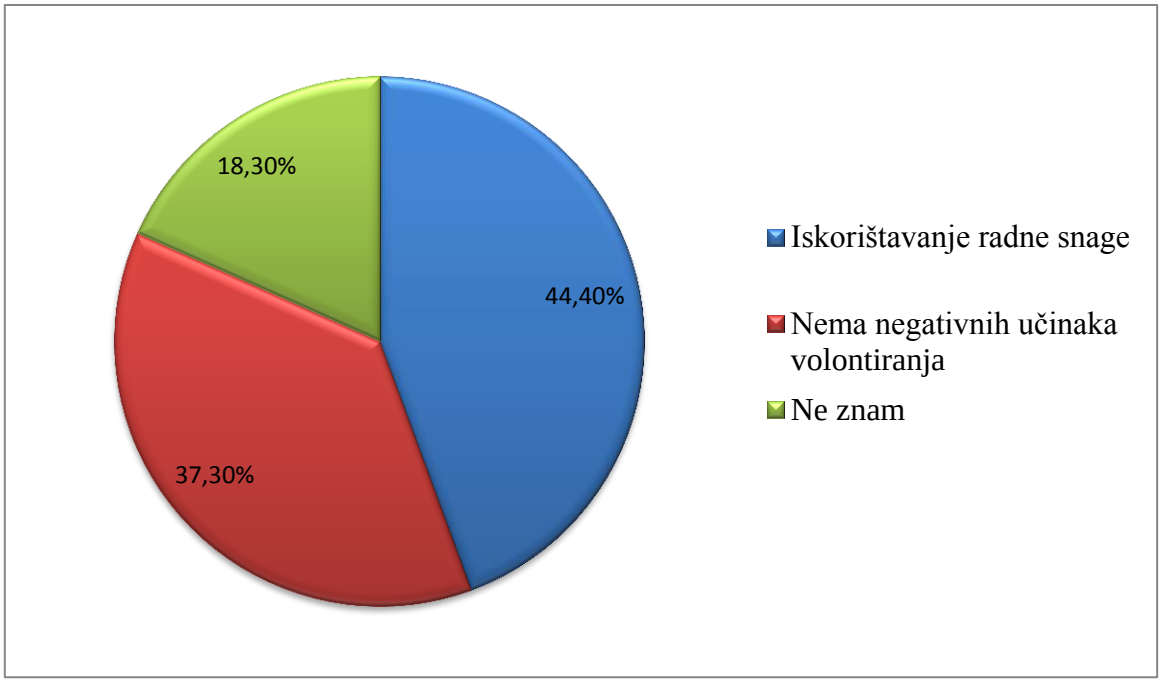
Prema Grafikonu 6 najviše je onih sudionika koji poznaju nekoga tko je volontirao što nije iznenađujuće jer je opće poznato da je usmena predaja najbolja reklama. Sveukupno ih je 86,1%.



Grafikon 7. Pozitivni učinci volontiranja

Prema Grafikonu 7, 39,9 % sudionika odgovorilo je da su pozitivni učinci volontiranja u izgradnji boljeg i odgovornijeg društva, 28,9 % u izgradnji pojedinca kao aktivne i poduzetne osobe, 24,9 % u stvaranju svijesti ljudi o aktualnim problemima, a samo 6,3 % sudionika ne zna u čemu se reflektiraju pozitivni učinci volontiranja. Prema Juliji Perić (2010.) postoji sve više dokaza za ono što mnoge zemlje na svijetu već dobro znaju, a to je da je volonterstvo dobro za društvo. Izgradnja socijalnog kapitala pomaže u regeneraciji gospodarstva, stvara jake i povezane zajednice te potiče i njeguje povjerenje među građanima razvijajući norme solidarnosti i uzajamnosti koje su bitne za stalan razvoj zajednice. Osim toga, društvo koje ima bogat socijalni kapital i značajan angažman civilnog građanstva ima i niže stope kriminala, niže razine školskih izostanaka i manji međurasni sukob. Autorica je navela da se prema UNDP-u [4]socijalni utjecaj volonterstva očituje u tome što volonterske aktivnosti potiču razvoj svijesti o građanskoj odgovornosti i pripadnosti društvu što povećava međusobno razumijevanje i toleranciju prema razlikama.

[4] UNDP (United Nations Development programme) – program Ujedinjenih naroda za razvoj koji djeluje u 170 zemalja pomažući iskorijeniti siromaštvo i smanjiti nejednakost (www.undp.org).

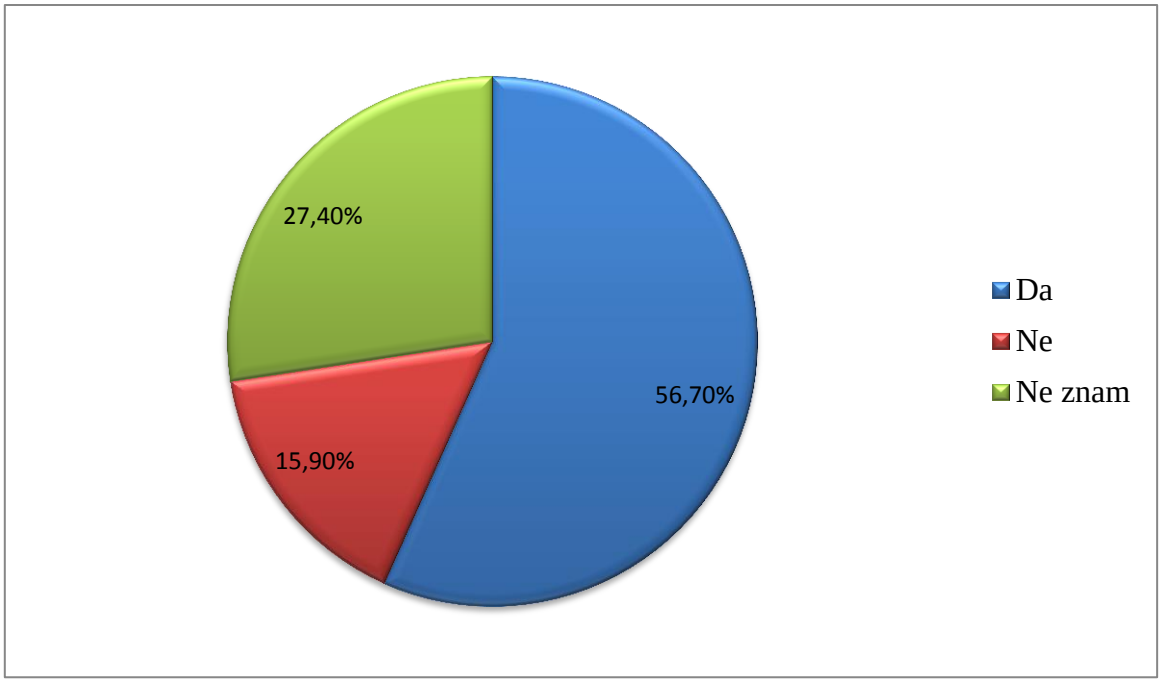


Grafikon 8. Negativni učinci volontiranja

Prema Grafikonu 8 većina sudionika (44,4 %) smatra kako su negativni učinci volontiranja iskorištavanje radne snage, a 37,3 % sudionika smatra kako nema negativnih učinaka.

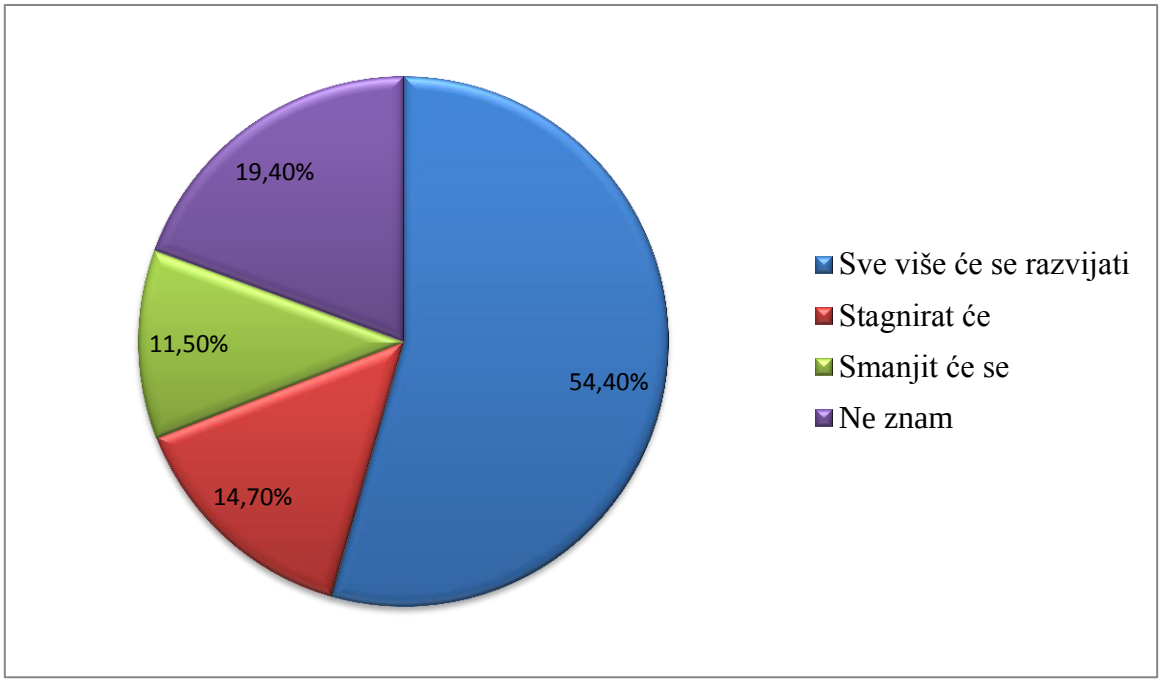
Sljedeće anketno pitanje je pitanje u kojem su sudionici mogli slobodno pisati i izraziti svoje mišljenje, a glasi ovako: „Smatrate li da postoje neki drugi negativni učinci volontiranja?“ Neki od odgovora glasili su ovako:

- „Žrtvovanje vremena koje bi možda trebalo uložiti u posao, odmor, obitelj.“ - sudionik
- „Naravno, iskorištavanje radne snage dovodi do negativnog mišljenja o volontiranju“ - sudionik
- „S obzirom da se bavim koordinacijom volontera na području cijele RH, smatram da osim iskorištavanja volontera ne postoje drugi negativni učinci. Poslodavci većinom nisu educirani što je to volontiranje i biti volonter pa od njih očekuju nemoguće. Umjesto da zaposle osobu za određeno obavljanje posla oni pokušaju uzeti 3 - 4 volontera.“ - sudionik
- „Manje zapošljavanje zbog više besplatne radne snage.“ - sudionik



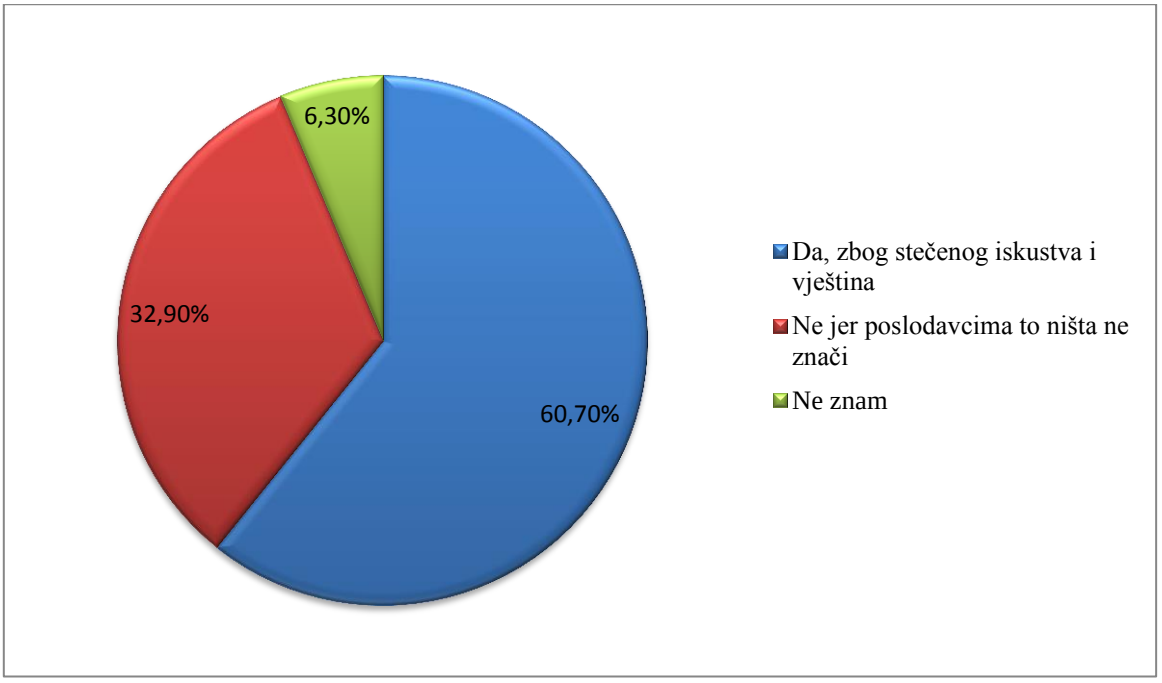
Grafikon 9. Mogućnost volontiranja u inozemstvu

Prema Grafikonu 9, 56,7% sudionika je odgovorilo da bi bilo spremno volontirati u inozemstvu, 15,9% ne bi volontiralo u inozemstvu, a 27,4% ne zna. U slijedećem anketnom pitanju sudionici su trebali odabrati jedan od ponuđenih razloga zbog kojeg bi volontirali u inozemstvu pa prema tome njih 71% bi to učinilo zbog pomaganja drugima, učenja novih jezika, novog okruženja i upoznavanja ljudi, a 15,4% zbog mogućnosti ostanka i zapošljavanja u drugoj državi. Samo 4,3% sudionika bi to učinilo zbog zabave, dok 9,3% ne znaju koji bi bio njihov razlog volontiranja u inozemstvu. Nakon toga, morali su odabrati jedan od ponuđenih razloga zbog kojega ne bi volontirali u inozemstvu, a rezultati su slijedeći: 19,1% ne bi zbog straha, 14,5% zbog godina, 38,9% zbog trenutnog zanimanja i 27,5% sudionika ne zna razlog.



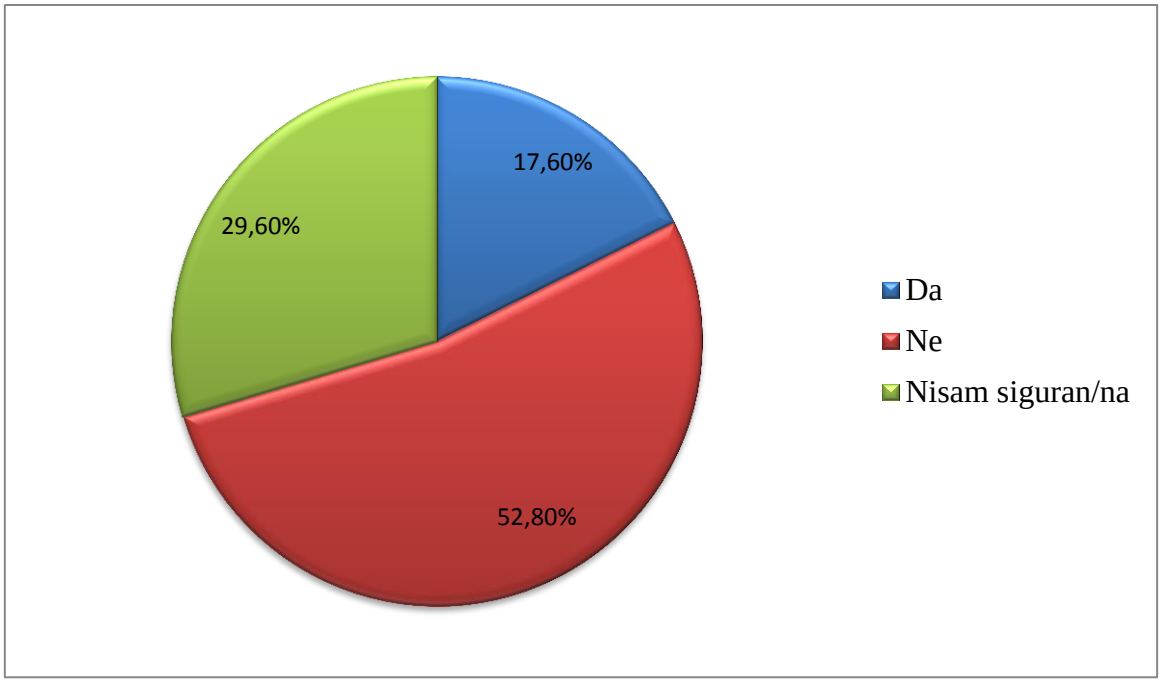
Grafikon 10. Smjer kretanja volonterstva

Kao što se može vidjeti u Grafikonu 10, čak 54,4 % sudionika smatra da će se volonterstvo sve više razvijati, 14,7 % da će stagnirati, 11,5 % da će se smanjiti i 19,4 % sudionika ne zna ili nema mišljenje o tome u kojem smjeru će se kretati volonterstvo. Rast volonterstva je vrlo pozitivan i treba ga poticati zbog ekonomskog razvoja. Prema Juliji Perić (2010.) volonterstvo utječe na ekonomski razvoj, iako je ono manje važno od socijalnog doprinosa volonterstva. Utjecaj na ekonomski razvoj očituje se u tome što volonterske aktivnosti, s obzirom da nisu plaćene iz državnog proračuna ili privatnog kapitala smanjuje opterećenje na državnu potrošnju. Važno je prepoznati vrijednost volonterstva te da se sati koje pojedinci provedu u volonterskim aktivnostima trebaju jednako cijeniti kao i novac, tim više što mnogi pojedinci ne mogu ponuditi ništa osim svog vlastitog vremena. UNDP ekonomski utjecaj prepoznaje u procjeni volonterstva u smislu bruto domaćeg proizvoda. U zemljama u kojima postoje empirijska istraživanja o volonterskom doprinosu bruto domaćem proizvodu, volonterstvo je procijenjeno na 8-14% bruto domaćeg proizvoda. John Hopkins University redovno provodi istraživanja o doprinosu volonterskog sektora i volonterstva na nacionalne ekonomije i bruto domaći proizvod (BDP) pružajući podatke o do sada nevidljivim i nemjerljivim ekonomskim vrijednostima volontiranja. Prema njihovom istraživanju koje je provedeno u 41 zemlji dobiveni su sljedeći podaci: volonteri predstavljaju ekvivalent za 3 - 5% ekonomski aktivnog stanovništva u mnogim zemljama, volonteri doprinose oko 400 milijardi dolara za razvoj globalne ekonomije, oko 140 milijuna ljudi svakodnevno volontira i kada bi volonteri predstavljali naciju, bila bi to najmnogoljudnija zemlja na svijetu (Perić, 2010.).



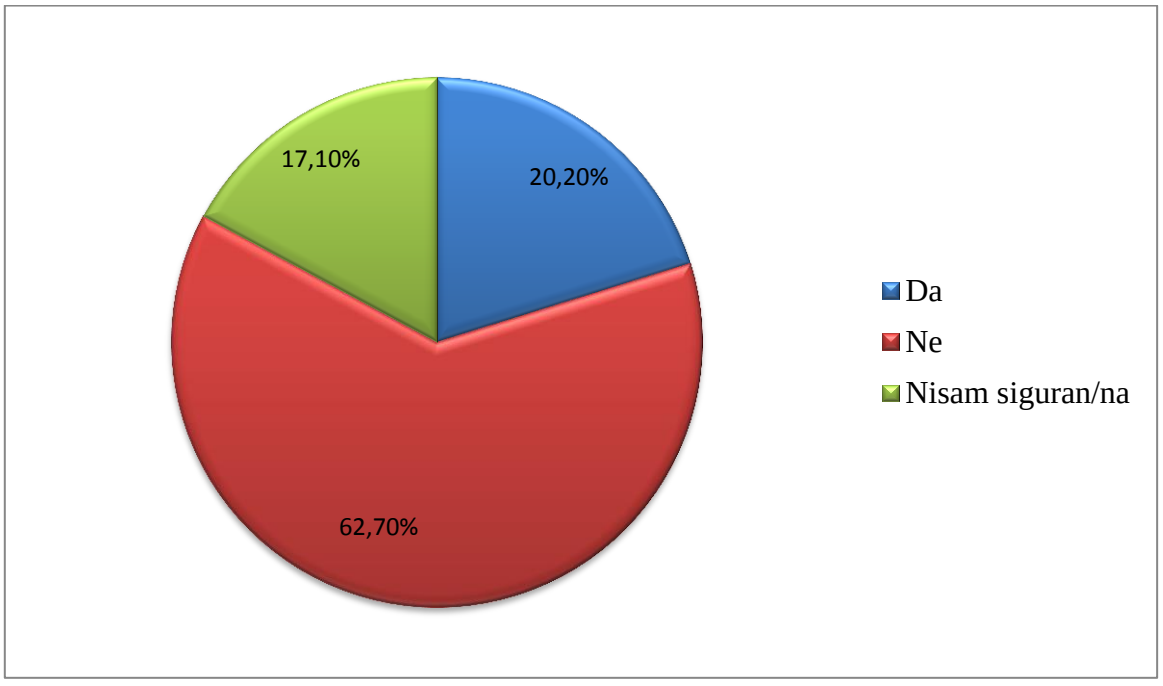
Grafikon 11. Volonterstvo kao prednost prilikom zapošljavanja

Prema Grafikonu 11, 60,7% sudionika smatra da je biti volonter ili imati iskustva u volontiranju prednost prilikom zapošljavanja, dok 32,90% sudionika smatra da to u potpunosti nije točno. Samo 6,30% sudionika ne zna ili nema mišljenje o tome. Prema istraživanju Julije Perić (2010.) provedenom u Osijeku poduzetnici (poslodavci) smatraju kako bi sveučilište i fakulteti trebali poticati studente na volontiranje zbog stjecanja dodatnih vještina i iskustva, a isto tako 75% njih smatra kako postoji razlika u kompetencijama između studenata koji volontiraju i onih koji ne volontiraju. Nadalje, iako su poduzetnici (poslodavci) pokazali pozitivan stav prema tvrdnji da postoji razlika u kompetencijama između studenata koji volontiraju i onih koji ne volontiraju tvrdnja da studentsko volontiranje treba biti jedan od kriterija pri zapošljavanju ocjenjena je lošije. Poduzetnici smatraju da sveučilišta moraju poticati izgradnju svijesti o volonterstvu kao obliku društvene odgovornosti koji može biti značajna referenca u životopisu i konkurentna prednost pri zapošljavanju (u odnosu na studente koji nisu bili volonterski angažirani) no i dalje ima više onih poslodavaca koji ovu komponentu ne bi nužno prihvatili i kao kriterij pri zapošljavanju.



Grafikon 12. Upućenost sudionika u razvojne projekte u sektoru poljoprivrede

Prema Grafikonu 12 većina sudionika (52,8%) nije nikada čula za neki razvojni projekt koji se tiče poljoprivrede u kojemu su mogli sudjelovati volonteri, 29,6% ih nije sigurno, a samo 17,6% su čuli za neki takav projekt.

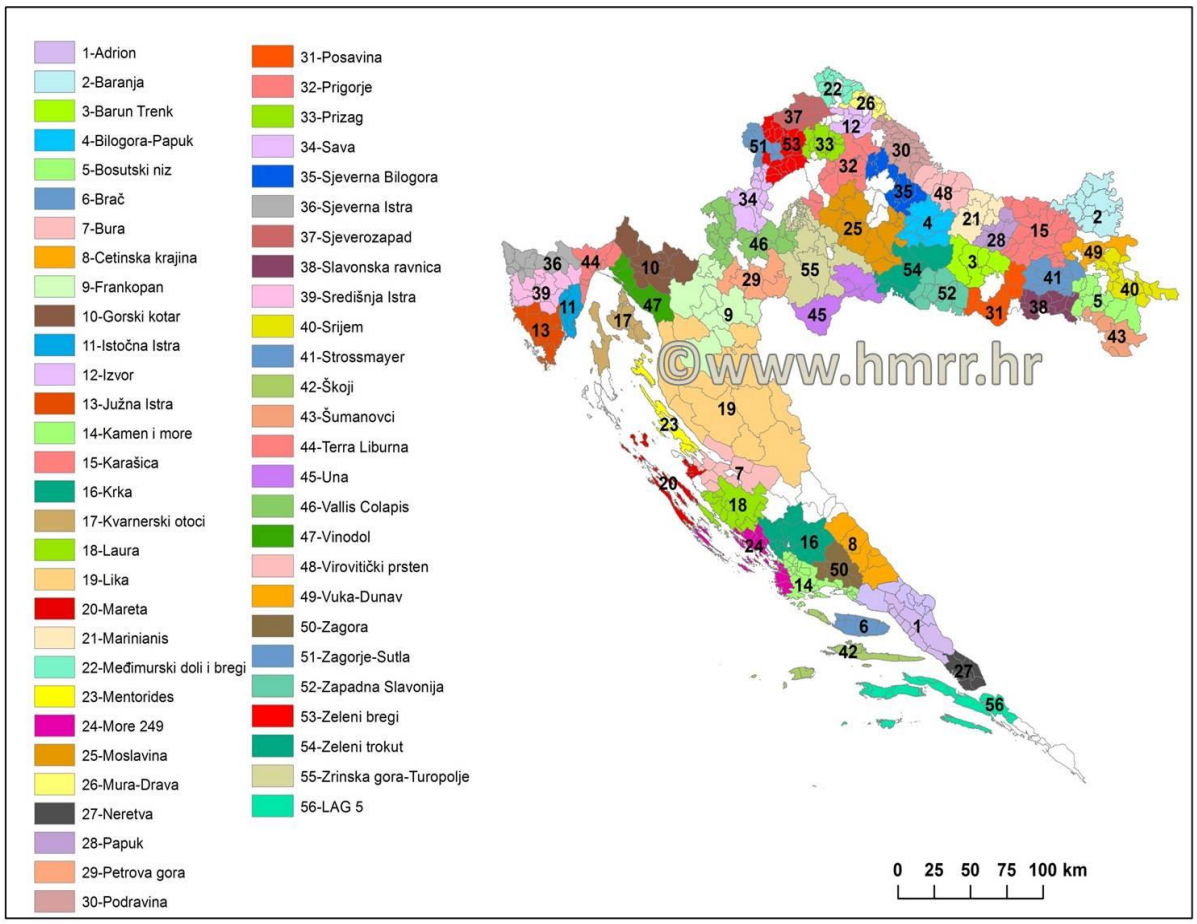


Grafikon 13. Upućenost sudionika ankete u LAG-ove

Prema Grafikonu 13, čak 62,7% sudionika odgovorilo je da ne zna što su LAG-ovi, 20,2% sudionika zna, a 17,1% sudionika nije sigurno što su LAG-ovi. Ovo anketno pitanje

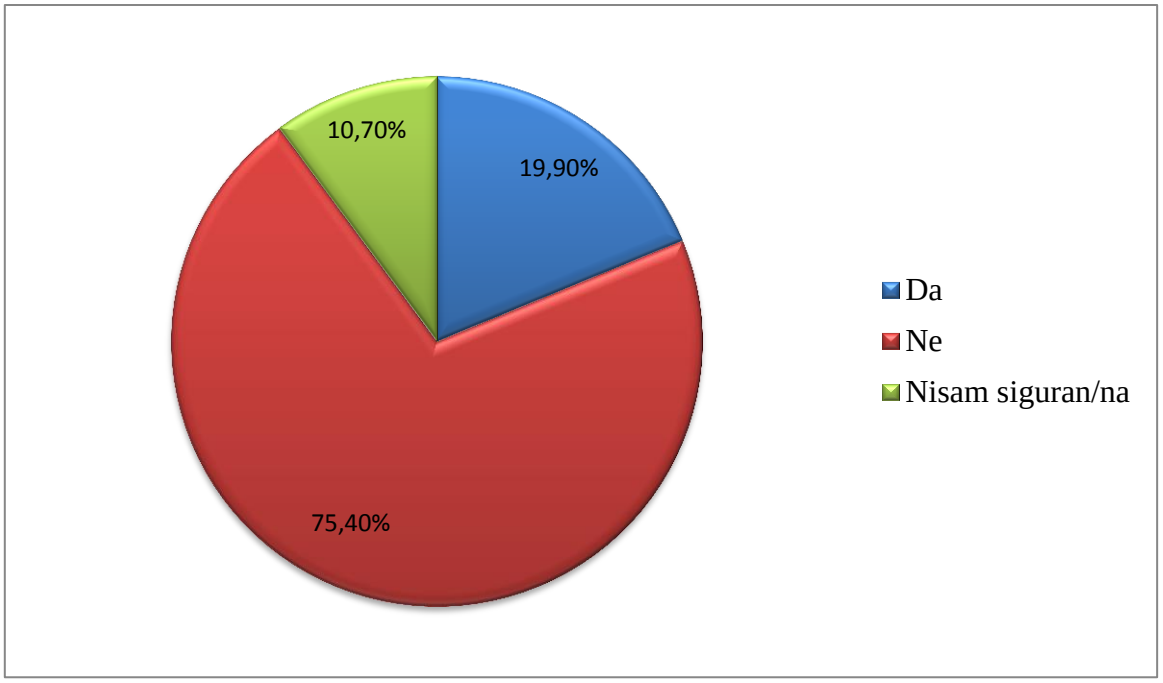
postavljeno je kako bi se dobili podatci koliko je ljudi upućeno ili zna za LAG-ove s obzirom da oni na lokalnoj razini izvode projekte u koje se mogu uključiti volonteri.

Nadalje, zbog točnijih rezultata u slijedećim pitanjima ankete dana je definicija LAG-a koja glasi ovako: LAG ili lokalne akcijske grupe su organizacije čiji je zadatak izrada lokalnih razvojnih strategija i korištenje sredstava potpore. Drugim riječima, LAG-ovi kroz razne projekte rade na razvoju pripadajućih područja korištenjem sredstava potpore. U Republici Hrvatskoj postoji 56 LAG-ova (Slika 1).



Slika 1. LAG-ovi u Republici Hrvatskoj

Izvor: www.hmrr.hr



Grafikon 14. Upućenost sudionika ankete u razvojne projekte LAG-ova

Prema Grafikonu 14, najveći broj sudionika (75,4%) odgovorilo je da ne zna za razvojne projekte LAG-ova, 19,9% sudionika zna za razvojne projekte, a 10,7% sudionika nije sigurno.

LAG „Adrion“ prema podacima Agencije za plaćanje u poljoprivredi, ribarstvu i ruralnom razvoju spada među najaktivnije LAG-ove u Republici Hrvatskoj, a zainteresiranim volonterima pruža mogućnost za osobno i profesionalno usavršavanje. Oni koji su se prijavili za volonterski rad kod njih sudjelovali su u strateškom planiranju razvoja područja LAG-a „Adrion“ te pripremi i provedbi projekata (LAG Adrion, 2015.).

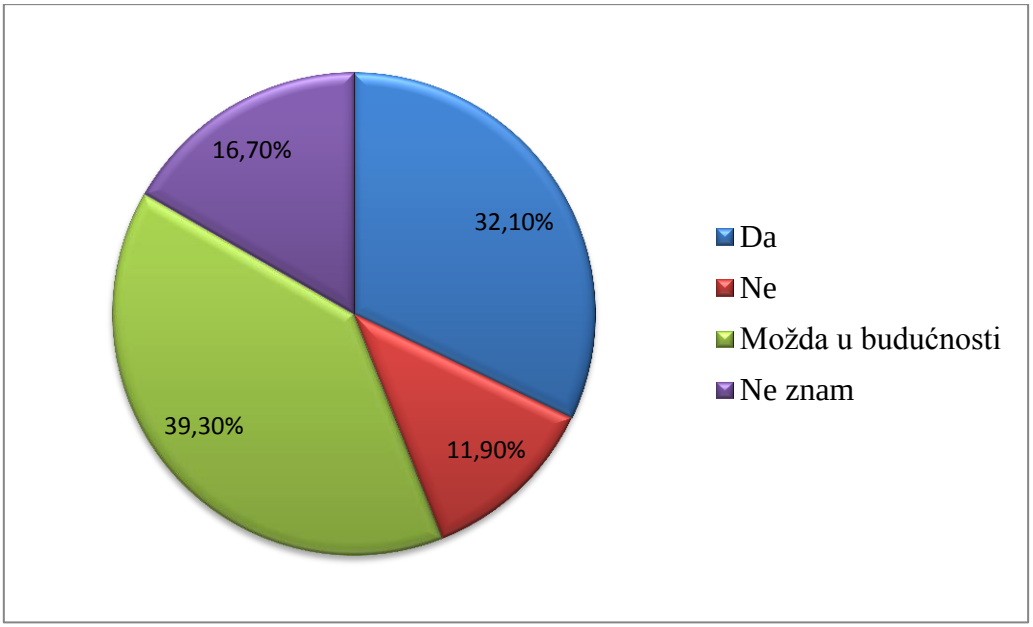
LAG 5 obuhvaća pet područja: Dubrovačko primorje, poluotok Pelješac te otoke Mljet, Korčulu i Lastovo. Taj LAG poziva ljude koji su zainteresirani za volontiranje da im se pridruže i na taj način doprinesu razvoju svoje lokalne zajednice, da nauče kako se pišu projekti i upoznaju se s programima Europske unije (LAG 5, 2018.).

LAG Baranja je u sklopu svojih redovnih aktivnosti vezanih za pripremu projekata za natječaje iz Programa ruralnog razvoja 2014.-2020. godine kao i projekata za natječaje na LAG-razini, pokrenuti novi ciklus edukacija vezanih uz mjere iz Programa ruralnog razvoja pod nazivom: „Stjecanje znanja i vještina za pomoć poljoprivrednicima u pripremi i provedbi EU-projekta iz Programa ruralnog razvoja“. Edukacija se organizirala u više modula na kojima su se sustavno osposobljavali volonteri LAG-a za pripremu projekata i obrađivali praktični primjeri projektnih ideja sukladno aktualnim natječajima za pojedine mjere koje su

interesantne za područje LAG-a Baranja. Volonteri su edukacijom pomagali poljoprivrednicima (LAG Baranja, 2018.).

LAG Vuka-Dunav održao je 3. svibnja 2018. godine volontersku akciju ozelenjavanja i uređivanja zelenih kutaka na području LAG-a Vuka-Dunav. Cilj akcije je bio sadnja drveća, te uređivanje dječjih kutaka na igralištima, koja su prethodno sufinancirani iz programa Zeleni pojas. Sadnja drveća i uređivanje dječjih kutaka održavali su se na 12 lokacija na području LAG-a: Ivanovac, Čepinski Martinci, Laslovo, Hrastin, Vuka, Ada, Brijest, Josipovac, Višnjevac, Tenja, Sarvaš i Dalj. Svaka jedinica lokalne samouprave i mjesni odbor dodijelio je svoja dva volontera, te je u volonterskoj akciji sudjelovalo ukopno 24 volontera. Volonterskom akcijom su potaknuli volonterizam na području LAG-a Vuka-Dunav što im je i bio jedan od ciljeva kroz realizaciju projekta. Prije provedbe projekta djelatnice LAG-a Vuka-Dunav sudjelovale su na dvije radionice o uvodu u menadžment volonterskih programa. Volonterska akcija održana je u sklopu projekta „Volontiram i osnažujem lokalnu ruralnu zajednicu“ – poticanje volontiranja radi prevencije nasilja nad i među mladima, financirano od Ministarstva za demografiju, obitelj, mlade i socijalnu politiku (LAG Vuka-Dunav, 2018.).

Ljudi različitih dobnih skupina putem volontiranja u Lag-ovima imaju mogućnost steći različite vještine koje im mogu pomoći kod zapošljavanja, ali i unapređivanja karijere. Kroz volontiranje u LAG-u doprinosi se razvoju lokalne ruralne zajednice, a samim time volonteri uče kako se pripremaju i provode različiti projekti koje LAG-ovi provode.



Grafikon 15. Mišljenje o volonterstvu u sektoru poljoprivrede kao jednom od rješenja ili pomoći kod problema OPG-a, ruralnog razvoja te agroturizma

Prema Grafikonu 15, čak 39,3% sudionika smatra da će možda u budućnosti volonterstvo u sektoru poljoprivrede biti jedno od mogućih rješenja ili barem pomoć kod obiteljskih poljoprivrednih gospodarstava, 32,1% sudionika smatra kako je ono već sada jedno od mogućih rješenja, 16,7% ne zna, a 11,9% u potpunosti isključuje tu mogućnost. Zanimljiva je činjenica kako velikom broju sudionika ova pretpostavka uopće nije strana te su s lakoćom prihvatili mogućnost sudjelovanja volontera, odnosno njihovog pomaganja OPG-ovima, ruralnom razvoju te agroturizmu.

U sljedećem anketnom pitanju sudionici su mogli ako su željeli obrazložiti svoje mišljenje vezano za prethodno anketno pitanje (Grafikon 15). Neka od obrazloženja sudionika:

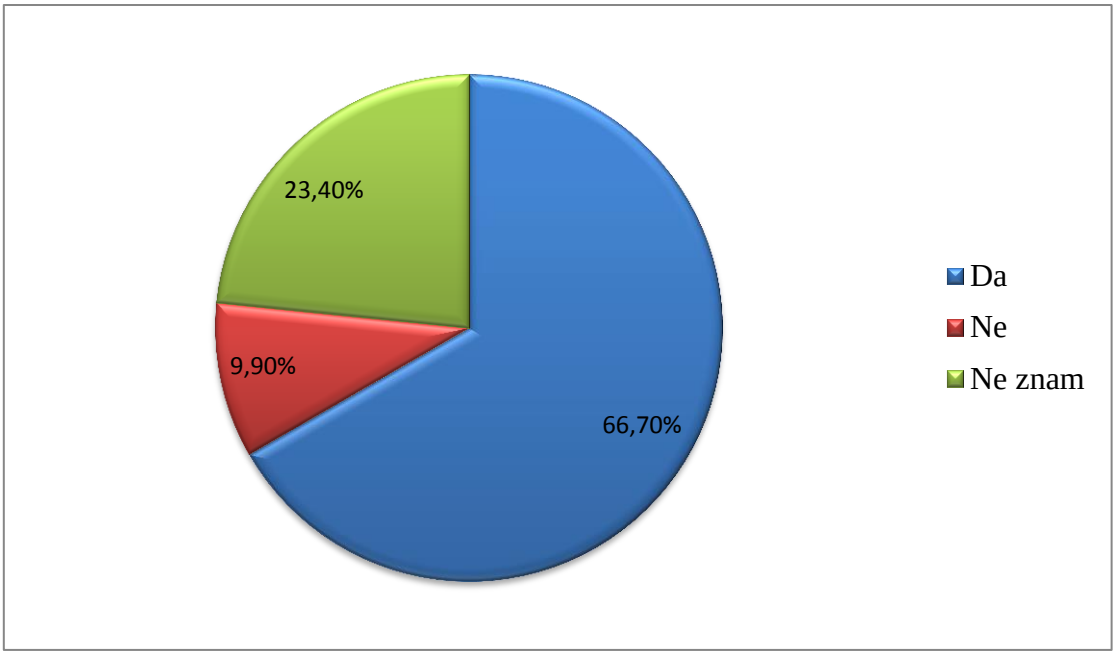
„Ako se radi o savjetovanju i u vezi LAG-ova onda se slažem da je volontiranje jedno od mogućih rješenja, a ako se radi o poslu onda ne“ - sudionik

„Ako volonitarnje doprinosi volonterima sa nekim poteškoćama (posebnim potrebama) u smislu socijalne terapije“ - sudionik

„Problemi vezani uz navedeno su izvan dosega volonterstva“ - sudionik

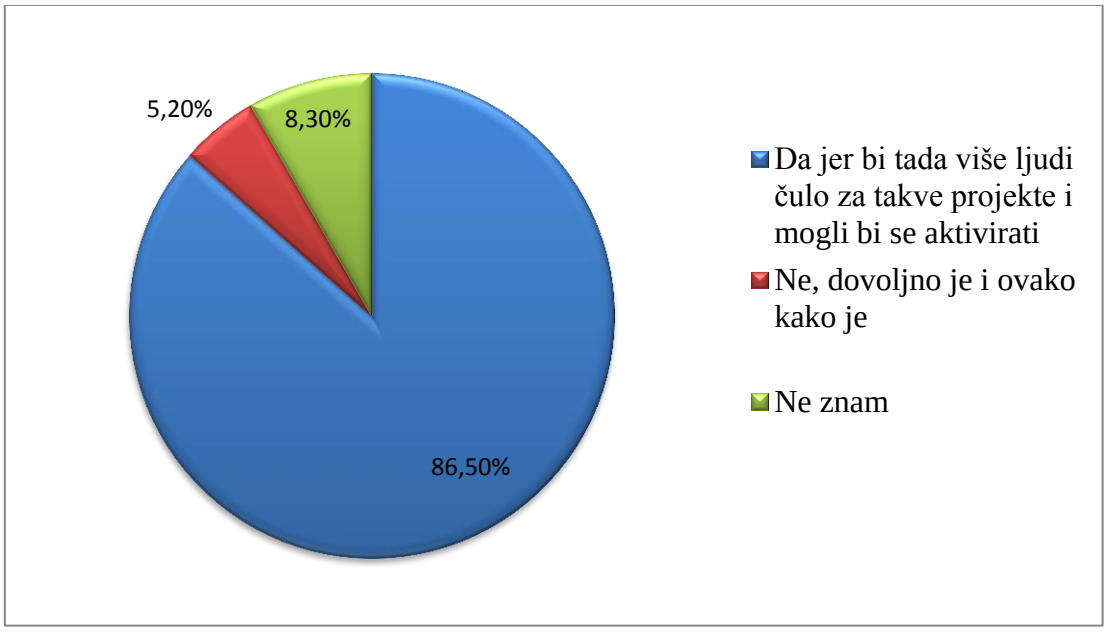
„Volontiranje u agro svijetu je poželjno, barem ovdje u Slavoniji i mislim da je odlična ideja. Velike površine stoje neiskorištene, a mladi ne znaju kako ih iskoristiti. Možda putem volontiranja nauče nešto novo i pobude interes“ - sudionik

„Smatram da je volonterstvo dobro u bilo kojem segmentu. Rijetko se volonteri uključuju u volontiranje u poljoprivredi, zanimljivo bi bilo vidjeti kako to može funkcionirati“- sudionik



Grafikon 16. Mišljenje o povećanju količine projekata u koje bi se volonteri mogli uključiti kako bi pomogli OPG-ima, ruralnom razvoju te agroturizmu

Prema Grafikonu 16, 66,7% sudionika smatra kako bi trebalo postojati više projekata u koje bi se volonteri mogli uključiti i na taj način pomoći obiteljskim poljoprivrednim gospodarstvima, ruralnom razvoju te agroturizmu, 23,4% sudionika ne zna, a 9,9% sudionika smatra kako ne bi trebalo postojati više projekata za volontere u sektoru poljoprivrede.



Grafikon 17. Mišljenje o pristupačnosti informacija u kojima se traže volonteri u sektoru poljoprivrede

Prema Grafikonu 17, 86,5% sudionika smatra kako bi informacije o projektima u sektoru poljoprivrede trebale biti pristupačnije, odnosno da bi se trebalo uložiti više truda u promociju određenih događaja, 8,3% sudionika ne zna ili nema mišljenje o tome, a samo 5,2% sudionika smatra da ne treba uložiti više truda i novaca u promociju ovakvih događanja.

5. DRUŠTVENO ODGOVORNO PODUZETNIŠTVO

Društvo u kojem ljudi trenutno žive je u zadnja dva desetljeća pod utjecajem ubrzanog razvoja globalizacije. Uslijed toga nastali su složeni ekonomski i društveni izazovi, gubitci poznatih socijalnih vrijednosti i normi, zatim borba za opstanak marginaliziranog segmenta društva uzrokovana siromaštvom, nezaposlenošću i neadekvatnim socijalnim uvjetima. Vlade i javne institucije, u mnogim zemljama pa tako i u Hrvatskoj, gube bitke u borbi protiv različitih socijalnih problema zbog birokracije, sporosti, nepoduzetničkog djelovanja i nemogućnosti kreiranja poduzetničke okoline koja bi poticala unapređenje kvalitete življenja. U takvom okruženju javlja se potreba za poduzetničkim ponašanjem, pronalaženjem inovativnih i kreativnih rješenja i uklanjanjem tradicionalnih granica između vlasti (na svim razinama), poslovne zajednice, neprofitnog sektora (civilno društvo, pojedinci, neprofitne organizacije) i akademske zajednice. Za unapređenje kvalitete života sinergija između ovih sektora apsolutno je neophodna jer se na taj način priznaje i potiče primjena poduzetničkih načela u svim aktivnostima društva – ekonomskim, društvenim, političkim, obrazovnim i tehnološkim, što doprinosi boljem iskorištenju raspoloživih resursa. U takvoj ekonomiji koja se temelji na znanju, poticanju lokalnog, regionalnog pa i nacionalnog razvoja moguće je jedino ako se ove aktivnosti obavljaju s ciljem pomaganja zajednici i razvoja društvene odgovornosti pojedinaca, grupe i organizacija (Perić, 2010.).

Nekada se stvaranje zajedničkog dobra smatralo obvezom države i volontera no u današnje vrijeme i ostali sektori igraju sve važniju ulogu u unapređenju kvalitete života vlastitih zajednica. Društvena odgovornost postaje sve poželjniji oblik poslovanja jer uspjeh organizacija više ne ovisi isključivo o tržišnom aspektu. Organizacije više ne vode računa isključivo o ekonomskoj isplativosti poslovanja; društveno odgovorna organizacija vodi računa i o svim svojim dionicima (zaposlenici, investitori, dobavljači, financijske institucije, krajnji korisnici proizvoda i/ili usluga i dr.), i o zajednici u kojoj djeluje (okoliš i rješavanje različitih problema zajednice). Postoji velik broj različitih definicija i shvaćanja pojma društvene odgovornosti. No, kako se društvena odgovornost razvija u okvirima stavova i vrijednosti pojedinca, upravo od pojedinca treba i krenuti.

5.1 Individualna društvena odgovornost

Pojam individualna društvena odgovornost se ne spominje tako često kao korporacijska društvena odgovornost no, ipak, predstavlja temelj aktivnog sudjelovanja svakog pojedinca i rješavanja problema u njegovoj neposrednoj okolini koju čini njegova obitelj i prijatelji.

Individualna socijalna angažiranost može uključivati razne stvari poput čišćenja ulice u kojoj osoba živi, organiziranja različitih događanja, pružanje socijalne pomoć djeci bez roditelja ili nemoćnima te skupljanje različitih donacija (novca, robe, hrane) u različite ekonomske, socijalne ili kulturne svrhe. Postoji velik broj društveno odgovornih ljudi čiji se angažman očituje kroz društveno korisne aktivnosti poput davanja krvi, davanja donacija u dobrotvorne svrhe, poklanjanje vremena, a ponekad i života u dobru svrhu. Prvi i osnovni razlog za to je čisti altruizam. Svi pojedinci u suštini žele raditi dobre stvari i pomoći onima kojima je pomoć najpotrebnija. S druge strane postoje i koristi koje se mogu postići društveno odgovornim ponašanjem poput poreznih olakšica i/ili razvijanja društvenog i individualnog samopouzdanja. Ovo drugo često zna biti od presudne važnosti jer ljudima zna biti izrazito bitno kako ih drugi ljudi percipiraju. Nadalje, nije nužno da pojedinac pripada nekoj korporaciji, instituciji ili organizaciji kako bi zadovoljio standarde društveno odgovornog ponašanja. Zajednicu čini skup pojedinaca pa kako bi se razvijala potrebno je da upravo ti pojedinci budu socijalno osviješteni i odgovorni prema društvu koje čini bit njihova postojanja. Individualna društvena odgovornost očituje se u dužnosti pojedinca da bude proaktivan, da nauči slušati i prepoznavati probleme onih kojima je pomoć najpotrebnija jer poboljšanje života drugih ljudi u zajednici utječe na razvoj same zajednice, a prema tome i na unapređenje vlastitog života i vlastite sigurnosti. Djela individualne društvene odgovornosti mogu se pronaći kroz cijelu povijest i u svim društvima i kulturama no značaj ovog pojma raste upravo s razvojem značaja civilnog sektora. Postoji nekoliko razloga za to: ljudi smatraju društvenu odgovornost normalnim dobrom, informacije o djelovanju poduzeća postale su dostupnije, opseg okolišnih i društvenih eksternalija koje stvaraju multinacionalne kompanije u manje razvijenim, labavije reguliranim zemljama vjerojatno se proširio ukorak s globalizacijom te dugoročna cijena onečišćenja atmosfere (npr. globalno zatopljenje) ili barem javna svijest o tome značajno je porasla. Definicija društvene odgovornosti mora u sebi sadržavati temelje i individualne i korporacijske odgovornosti jer i jedni i drugi, uključujući i velik broj institucija drugih sektora poput akademije, države te civilnog sektora, imaju obvezu prema zajednici u kojoj žive i djeluju. Socijalno osviješteni pojedinci imaju sve potrebne karakteristike za promicanje ekonomskih, socijalnih ili ekoloških promjena. Njihov trud i zanos potiču velike korporacije kao i ostale aktere zajednice da budu proaktivni katalizatori promjena u društvu. Tri zlatna pravila društvene odgovornosti koja imaju ista značenja i za pojedince i za korporacije: pojedinci trebaju prepoznati kako njihovo ponašanje utječe na druge i snositi odgovornost za vlastite aktivnosti i ponašanje, pojedinac treba imati integritet na ono što smatra moralno ispravnim i pojedinac treba biti svjestan svog utjecaja na sve što ga

okružuje, i lokalno i globalno. U razvoju društveno odgovorne osobe veliku ulogu igra stvaranje poduzetničke okoline u kojoj se potiče međusektorska suradnja, socijalni angažman i obrazovanje (formalno i neformalno) pojedinaca različite životne dobi (Perić, 2010.). Nadalje, autorica ističe kako nobelovac Milton Friedman[5] svoju teoriju o društvenoj odgovornosti temelji na tezi da samo pojedinci ponaosob mogu (i trebaju) osjećati društvenu odgovornost prema zajednici i ljudima s kojima žive. No kada je riječ o poslovnom sektoru, Friedman smatra da jedina njihova odgovornost leži u tome da poveća svoj profit, odnosno da zadovolji interese svojih ulagača. Prema tome, iako korporacije moraju zadovoljavati uvjetima i zakonima zemlje u kojoj posluju nemaju direktnu obvezu prema zajednici i društvu. Friedman smatra da su korporacije, djelujući u okviru zakona, same po sebi društveno odgovorne jer povećavajući svoj profit otvaraju tisuće novih radnih mjesta (direktno ili indirektno preko klijenata, trgovaca, distributera, dobavljača), svojim proizvodima i uslugama poboljšavaju živote velikog broja kupaca i sl. (Perić, 2010.)

5.2 Korporativna društvena odgovornost

Volonterski rad za zajednicu ili društveno koristan rad je inicijativa u okviru koje korporacija podržava i potiče zaposlenike da dobrovoljno rade kako bi podržali lokalne humanitarne organizacije i društvene ciljeve. Volonterski rad predstavlja poklon u vidu stručnog znanja, sposobnosti, ideja i/ili fizičkog rada. Korporativna podrška može uključiti odobravanje plaćenog dopusta s posla, odgovarajuće usluge kako bi zaposlenici pronašli područja interesa, priznanja za izvršene usluge i organizaciju timova za podršku i pomoć u realizaciji društvenih ciljeva koje je zacrtala tvrtka. Podrška volonterskom radu zaposlenika kreće se u rasponu od programa koji ih samo potiču da nešto učine za svoju sredinu, do onih koji podrazumijevaju značajna novčana ulaganja i dodjelu priznanja i nagrada. Primjeri različitih vrsta podrške:

- Ohrabrivanje zaposlenika kroz interne komunikacije da se uključe u društveno koristan volonterski rad i pružanje informacija o resursima kojima se može pristupiti kako bi se istražile mogućnosti za takav rad.
- Ukazivanje na određene društvene ciljeve i humanitarne aktivnosti koje bi zaposlenici mogli razmotriti i koje često podržavaju druge postojeće društvene inicijative, kao i pružanje detaljnih informacija o tome kako se u njih uključiti.
- Odobravanje plaćenog radnog vremena koje se tijekom godine može posvetiti dobrovoljnom radu; tipične beneficije kreću se od plaćene odsutnosti s posla svake

[5] Milton Friedman (1912. – 2006.) – dobitnik Nobelove nagrade za ekonomiju 1976. godine (www.nobelprize.org)

godine u trajanju od dva do šest sati godišnje (kako bi se moglo volontirati) do mnogo ozbiljnijih programa koji zaposleniku osiguravaju mogućnosti da na račun tvrtke provede godinu i pol dana radeći u nekoj zemlji u razvoju.

- Dodjeljivanje bespovratne novčane pomoći dobrotvornim organizacijama za koje zaposlenici volontiraju; visina pomoći u takvim slučajevima često se zasniva na broju sati koji oni prijave (Kotler i Lee, 2009.).

VSO ili Voluntary Service Overseas (Volonterska inozemna služba) je vodeća svjetska međunarodna nezavisna razvojna organizacija koja nudi volonterima priliku za rad u inozemstvu za borbu protiv siromaštva. Naročito traže iskusne stručnjake volontere. Imaju programe za volontere starosti od 18 do 35 godina, ali i za korporacije koje zanimaju volonterske prilike koje mogu ponuditi svojim zaposlenicima. Područja u kojima traže stručnjake volontere su: medicinska i zdravstvena skrb, podučavanje i obrazovanje, inženjering i tehnika, društveni i socijalni rad, poljoprivreda i prirodni resursi, komunikacija i prikupljanje sredstava, odvjetništvo i politika. VSO ima programe koji osiguravaju siromašnim ljudima u različitim zemljama sredstva za život i omogućavaju im učenje različitih vještina kako bi mogli normalno živjeti. Volonteri koji su stručni u poljoprivredi i prirodnim resursima u tome igraju veliku ulogu, a traže se poljoprivredni stručnjaci, stručnjaci u agrobiznisu, savjetnici za uzgoj životinja i upravitelji prirodnih resursa. VSO surađuje s brojnim velikim tvrtkama koje nude svoje znanje i svoju stručnost te šalju svoje zaposlenike da volontiraju kako bi pomogli drugim zemljama. Neke od tih tvrtki su: IBM, Shell, Syngenta, Vodafone Foundation itd. Syngenta tvrtka već tri godine šalje tim od 15 zaposlenika koji kratkoročno (manje od godinu dana) volontiraju u Bangladešu. Pomažu tamošnjim poljoprivrednicima da ostvare veće prinose i prihode te ih educiraju kako smanjiti količinu i troškove pesticida i gnojiva (VSO,2018.).

Slika 2. Voluntary Service Overseas logo

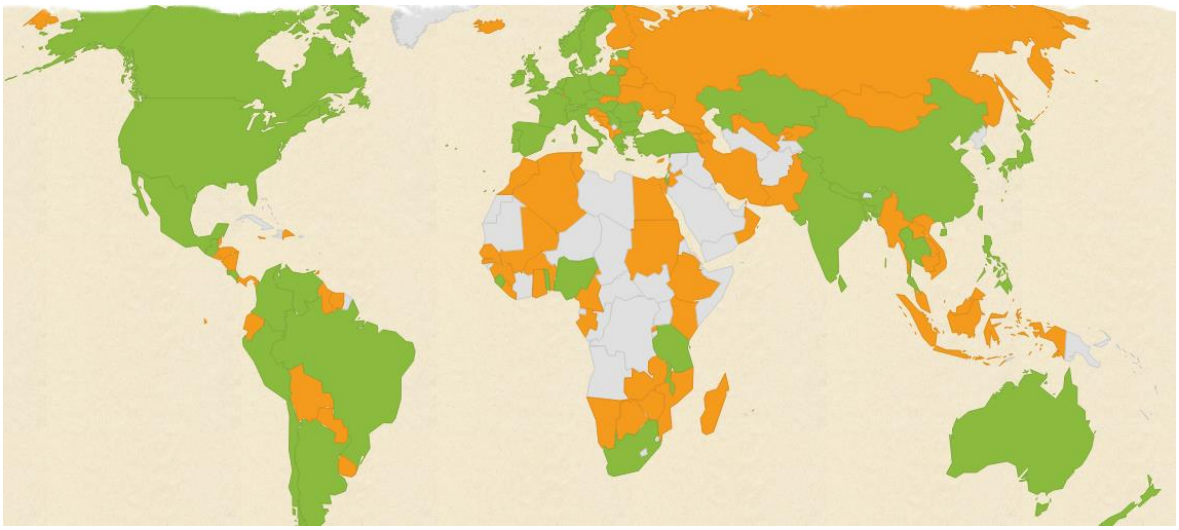
Izvor: www.vsointernational.org

6. WORLD WIDE OPPORTUNITIES ON ORGANIC FARMS

WWOOF ili World Wide Opportunities on Organic Farms (Svjetski rasprostranjene prilike na organskim farmama) predstavlja svjetski pokret koji povezuje volontere i uzgajivače organske (ekološke) hrane kako bi promovirali kulturna i edukacijska iskustva bazirana na povjerenju i nemonetarnoj razmjeni te prema tome kako bi mogli izgraditi održivu, globalnu zajednicu. Postoje dva načina sudjelovanja u ovoj organizaciji, prvi je sudjelovanje kao volonter, a drugi kao domaćin na svom ekološkom gospodarstvu. Ljudi u ulozi volontera idu na druga gospodarstva koja se bave ekološkom poljoprivredom i pomažu u svakodnevnim zadacima, a samim time imaju priliku iskusiti život poljoprivrednika (WWOOF, 2018.). Na taj način volonteri pomažu malim gospodarstvima u njihovim svakodnevnim obavezama na gospodarstvu i samim time uče o gospodarenju zemljištem i uzgoju raznih kultura i domaćih životinja. Imaju priliku svoje novostečeno znanje primijeniti na svom gospodarstvu, obogatiti znanje stranih jezika i svoje komunikacijske vještine i steći mnoge druge vještine, a samim time i biti konkurentniji na tržištu rada. Ljudi koji se prijave kao domaćini moraju otvoriti vrata svoga doma (gospodarstva) volonterima iz svoje države ili strancima koji su voljni doći pomagati i učiti. WWOOF je specijaliziran u povezivanju ljudi koji su strastveni u zdravoj hrani, zdravom životu i zdravoj planeti. Potiče ljude da podrže ovaj pokret i počnu učiti ili dijeliti znanje o održivijem životu. Članovi imaju priliku biti uključeni u internacionalnu mrežu ljudi istomišljenika u preko 60 zemalja koje su spremne dati svoju podršku i znanje (WWOOF, 2018.).

Slika 3. WWOOF logo

Izvor: www.wwoof.net



Slika 4. Svjetska pokrivenost WWOOF-a

Izvor: www.wwoof.net

Prema Slici 4 zelena područja predstavljaju zemlje koje imaju svoju nacionalnu WWOOF koordinaciju, narančasti dijelovi predstavljaju zemlje koje nemaju svoju nacionalnu WWOOF koordinaciju, ali se ljudi mogu povezati sa zemljama koje imaju i na taj način sudjelovati, a područja koja su označena sivom bojom ne sudjeluju u WWOOF-u, odnosno u tim zemljama nema domaćina. Prema tome, na slici 2 može se vidjeti kako su Hrvatska, Slovenija, Bosna i Hercegovina, Albanija, Crna gora i Makedonija obojane narančastom bojom i stoga nemaju svoju nacionalnu WWOOF koordinaciju. Srbija, Italija, Austrija, Mađarska, Rumunjska i Bugarska su zemlje koje imaju svoju nacionalnu WWOOF koordinaciju.

6.1 Sudjelovanje kao volonter

Na Slici 5 prikazane su četiri sličice. Prva označava ujedno i prvi korak, potrebno je odabrati jednu od zemalja koja podržava WWOOF pokret, zatim treba naći grupu ljudi koji bi isto htjeli ići u tu zemlju volontirati. Nakon toga potrebno je odabrati gospodarstvo – domaćina koji se sa svojim gospodarstvom prijavio na službenoj stranici WWOOF-a i na kraju dogovoriti vrijeme putovanja i početak rada i učenja.



Slika 5. Četiri koraka kako započeti s WWOOF volontiranjem

Izvor: www.wwoof.net

6.2 Sudjelovanje kao domaćin

Na Slici 6 prikazana su tri koraka kako biti WWOOF domaćin pa prema tome prvi korak je pridruživanje svojoj nacionalnoj WWOOF organizaciji, drugi korak je postavljanje svog profila na WWOOF službenoj stranici i zadnji korak je čekati dok se netko od volontera ne javi i na posljetku dođe (WWOOF, 2018.).



Slika 6. Tri koraka kako biti WWOOF domaćin

Izvor: www.wwoof.net

7. EKO CENTAR LATINOVAC

Eko centar Latinovac osnovan je 1995. godine, ali je 1998. godine dobio legalan status udruge. Ciljevi ove udruge su: promocija i podrška gradnje mira u lokalnoj zajednici, zaštita okoliša, briga i gradnja poštovanja različitosti živih bića, informiranje i podizanje svijesti ekološke degradacije i ekosustava, podrška osobnog rasta i razvoja zajednice, promocija suradnje, podrška i promocija alternativnog načina života i razvoj ruralnog turizma. Sve aktivnosti su bazirane na edukaciji (cjeloživotno učenje) i praksi. Ciljana skupina je lokalno stanovništvo općine Čaglin i populacija Požeško-slavonske županije. Uključuju ljude iz cijele Hrvatske i inozemstva u svoje aktivnosti (European Youth Portal, 2018.).

U sklopu Eko centra Latinovac odvijaju se i provode projekti koje financira Europska unija već dugi niz godina i stotine volontera iz cijele Europe znaju za malo selo Latinovac, u općini Čaglin, najsiromašnijoj općini Požeško-slavonske županije. Eko centar Latinovac organizirao je u 3. mjesecu 2018. godine „Spring Camp in the Golden Valley“ (Proljetni kamp u zlatnoj dolini), a to je kratkotrajni projekt Europske Volonterske Službe u Latinovcu. Projekt je finaciran od strane Erasmus + programa i u tom projektu imalo je priliku sudjelovati 15 volontera iz sedam različitih zemalja. Glavne aktivnosti projekta bile su: promocija i edukacija o permakulturi, pomoć zajednici, promocija mobilnosti, promocija i edukacija o recikliranju, Greenway – razvoj planinarskih ruta, ljetni festival dobrodošlice, edukacija o zdravoj hrani, interkulturna razmjena, projekt novine „Škakljikaš“ i osobni projekti volontera (Eko centar Latinovac, 2018.).



Slika 7. Eko centar Latinovac

Izvor: www.voxfeminae.net

8. ZAKLJUČAK

Volontiranje je ulaganje slobodnog vremena i truda pojedinca s ciljem dobrobiti drugih bez očekivanja novčane naknade. Volonterske aktivnosti i djelatnosti unutar civilnog društva vrlo često nude nova rješenja za razvoj zajednice i mogu pridonijeti smanjenju nezaposlenosti s jedne strane, a s druge strane njeguju građanski aktivizam i odgovornost (Begović, 2006.). Razni su motivi volontera, a utvrđeno je putem ankete „Anketa o stavovima i mišljenju o volontiranju“ da najviše ljudi volontira vođeni altruističnim motivima, odnosno angažirali su se zbog dobrobiti drugih. Kao što je već ranije spomenuto LAG ili lokalne akcijske grupe su organizacije čiji je zadatak izrada lokalnih razvojnih strategija i korištenje sredstava potpore. Mnogi sudionici ankete nemaju velika saznanja o toj organizaciji što je loše jer svaki taj LAG (ima 56 LAG-ova) čini značajne pomake u svojim područjima. Pružaju mogućnost volonterima da sudjeluju u programima i projektima i na taj način čine značajne promjene za svoju zajednicu, a samim time i cijelu Hrvatsku. Djelovanje volontera kroz LAG-ove i njihovo unapređivanje i razvoj ruralnih područja, VSO kao svjetska organizacija koja pruža korporacijama mogućnost da šalju svoje stručnjake u ulozi volontera u najsiromašnije zemlje, organizacija WWOOF koja djeluje na svjetskoj razini i omogućuje volonterima da svoje slobodno vrijeme ulože u nečiji prosperitet te na kraju Eko selo Latinovac koje okuplja volontere iz različitih zemalja i omogućava razne edukacije i praktičan rad lokalnom stanovništvu su najbolji primjer uloge volontera u funkciji društveno odgovornog poduzetništva u sektoru poljoprivrede.

9. POPIS LITERATURE

Rad u časopisu

Položki Vokić, N., Marić, I.(2013.): Motivacija za volontiranje – jesu li motivi za volontiranje povezani sa spolom, ličnosti i područjem studiranja?, Revija za socijalnu politiku, 364.467 : 316.628, 225-252

Sergent, M. T., Sedlacek, W. E. (1990): Volunteer motivation across student organizations: A test of person-environment fit theory. Journal of college student development, 31(3), 255-261

Wilson, J., Musick, M. (1997.): Who cares? Toward an integrated theory of volunteer work. American Sociological Review, 62(5), 694-713

Anheier, H., Salamon, L. (1999). Volunteering in cross-national perspective: Initial comparison. Law and contemporary problems, 43-66

Publikacija

Begović, H. (2006.): O volonetiranju i volonterima/kama, Volonterski centar Zagreb, 3-41

Marić, M. (2015.): Izabrana poglavlja iz organizacijske psihologije, Veleučilište u Karlovcu, 12

Knjige

Kottler, P., Lee, N. (2009.), Društveno odgovorno poslovanje, Suvremena teorija i najbolja praksa, MEP d.o.o., Zagreb, 283

Kvalifikacijsk radovi

Perić, J., Izgradnja društvene odgovornosti sveučilišta kroz studentsko volontiranje kao oblik socijalnog poduzetništva, Doktorska disertacija, Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku, Ekonomski fakultet u Osijeku, 2010.

Internetske stranice

Eko centar Latinovac, Spring Camp in the Golden Valley, 15.4.2018. https://www.ekocentarlatinovac.hr/en/projects/evs/evs-2018/spring-camp-in-the-golden-valley

European youth portal, Volunteering organisation information, Eko centar Latinovac, 15.4.2018.

http://europa.eu/youth/volunteering/organisation/946064087_en

Hrvatska mreža za ruralni razvoj, Hrvatski LAG-ovi, 8.5.2018.

http://www.hmrr.hr/media/4564/hrvatski_lag-ovi_watermark.png

John Hopkins University, Volunteer mesurement project (2008.), 8.5.2018.

https://ccss.jhu.edu/research-projects/vmp/

LAG Adrion, Poziv za volontiranje u LAG-u „Adrion“ 22.4.2018.

http://www.lag-adrion.hr/hr/pozivi/item/613

LAG Baranja, Poziv na edukaciju za pripremu i provedbu EU-projekata, 22.4.2018.

http://lag-baranja.hr/lag/item/416-poziv-na-edukaciju-za-pripremu-i-provedbu-eu-projekata

LAG Vuka-Dunav, Održana volonterska akcija LAG-a Vuka-Dunav, 8.5.2018., http://www.lagvuka-dunav.hr/novosti/odrzana-volonterska-akcija-lag-a-vuka-dunav

LAG 5, Postani volonter LAG-a 5, 22.4.2018.

http://www.lag5.hr/o-nama/volontiraj-u-lag-u-5.html

Narodne novine, NN 58/2007, Zakon o volonterstvu, 2007.,

http://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2007_06_58_1863.html

National Center for Biotechnology Information, Understanding and assessing the motivations of volunteers: a functional approach, Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Copeland, J., Stukas, A. A., Haugen, J., Meine, P. (1998.) 8.5.2018.

https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/9654757

Središnji državni portal, Ministarstvo za demografiju, oblitelj, mlade i socijalnu politiku, 16.4.2018.

https://mdomsp.gov.hr/istaknute-teme/mladi-i-volonterstvo/volonterstvo-9017/izvjesca-o-obavljenim-uslugama-ili-aktivnostima-organizatora-volontiranja-9038/9038

The conference board of Canada, The Value of Volunteering in Canada, 16.4. 2018.

https://volunteer.ca/vdemo/Campaigns_DOCS/Value%20of%20Volunteering%20in%20Canada%20Conf%20Board%20Final%20Report%20EN.pdf

The Official Web Site of the Nobel Prize, Milton Friedman – Biographycal, 16.4 2018.

https://www.nobelprize.org/nobel_prizes/economic-sciences/laureates/1976/friedman-bio.html

UNDP (United Nations Development programme), 22.4.2018.
http://www.undp.org/content/undp/en/home/about-us.html

University of Kent, Voluntary work (2015.), 22.4.2018.

https://www.kent.ac.uk/careers/workin/voluntaryWork.htm

Ured za udruge, Finalno izvješće, Studija o volontiranju u Europskoj uniji, 2011. http://int.uzuvrh.hr/vijest.aspx?pageID=1&newsID=1840

Volontiram Hrvatska, O volonterstvu, 22.3. 2018.

http://www.volontiram.info/vazno/osnovno/o-volonterstvu.

Volonterski centar Split, Volonterstvo u Republici Hrvatskoj, 1.4.2018.

https://www.vcst.info/o-volonterskom-radu/o-volonterstvu/50-volonterstvo-u-republici-hrvatskoj

Quadregesimo anno 15.5. 1931., papa Pio XI., Centar za promicanje socijalnog nauka Crkve, 16.4. 2018.

http://www.zupa-svanastazija.com/images/dokumenti/Quadregesimo_anno.pdf

WWOOF – World Wide Opportunities on Organic Farms, 15.4. 2018.

http://wwoof.net/

10. SAŽETAK

Volontiranje je dobrovoljan neplaćeni rad ljudi, odnosno ulaganje svoga slobodnoga vremena, znanja i vještina za dobrobit drugih ljudi ili opću dobrobit. Volonterstvo osim što se smatra socijalnim kapitalom doprinosi ekonomskom razvoju zemlje i treba ga poticati. Većina ljudi koja volontira u Hrvatskoj nalaze se u dobnoj skupini od 30 do 60 godina i prema anketnom istraživanju provedenom u ovom radu („Anketa o stavovima i mišljenju o volontiranju“) većina sudionika volontirala je vođeno altruističnim motivima, odnosno u interesu im je bilo pomaganje drugima. Volontiranje je samo po sebi društveno odgovorna aktivnost, a društvena odgovornost može biti individualna i korporativna. Individualna društvena odgovornost predstavlja angažiranje pojedinca kroz dobrotvorne društveno korisne aktivnosti (volontiranje pojedinca), a korporativna društvena odgovornost je nešto složenija. Tvrtke za cilj imaju ostvarivanje profita, a kako bi im poslovanje bilo društveno odgovorno mogu svoje zaposlenike poticati na društveno koristan neplaćeni rad ili svoje stručnjake mogu slati u siromašne zemlje u ulozi volontera kako bi ondje svojom stručnošću i vještinama pomogli ljudima. U radu su dani primjeri društveno odgovornog poduzetništva poput, WWOOF-a, VSO-a, Eko centra Latinovac i slanje stručnjaka Syngente u ulozi volontera.

11. ABSTRACT

Volunteering is an activity where an individual or group provides services for no financial or social gain that is, investing their free time, knowledge and skills for the benefit of other people or for the general good. Volunteering, other than being considered as social capital, contributes to the economic development of the country and therefor needs to be encouraged. Most of the people who volunteer in Croatia are in the age group of 30 to 60 years old and according to the survey conducted in this paper ("Public opinion Poll on Volunteering"), most of the participants who volunteered did it with altruistic motivation in the interest of helping others. Volunteering by itself is a socially responsible activity and social responsibility can be individual and corporate. Individual social responsibility is the engagement of the individual through charitable social activities (volunteering as an individual) and corporate social responsibility is somewhat more complicated. Companies aim is to gain profits and to make their business socially responsible. That is why they encourage their employees to do socially benefited unpaid work or they send their professionals to low income countries as volunteers to help those countries with their expertise and skills. The paper presents examples of socially responsible entrepreneurship such as WWOOF, VSO, Eco Center Latinovac and sending Syngenta experts as volunteers.

12. POPIS TABLICA

Redni broj tablice	Naziv tablice	Broj stranice
1.	Dob sudionika koji su sudjelovali u anketi	10
2.	Broj i postotak sudionika prema stupnju obrazovanja	10
3.	Broj sudionika ankete koji su volontirali	12

13. POPIS GRAFIKONA

Broj grafikona	Naziv grafikona	Broj stranice
1.	Trenutno zanimanje sudionika ankete	11
2.	Korisnost iskustva	12
3.	Način uključivanja u volontiranje	13
4.	Razlozi zbog kojih sudionici nisu volontirali	14
5.	Uvjeti pod kojima bi sudionici ankete volontirali	15
6.	Okruženje sudionika ankete onima koji su volontirali	16
7.	Pozitivni učinci volontiranja	17
8.	Negativni učinci volontiranja	18
9.	Mogućnost volontiranja u inozemstvu	19
10.	Smjer kretanja volonterstva	20
11.	Volonterstvo kao prednost prilikom zapošljavanja	21
12.	Upućenost sudionika u razvojne projekte u sektoru poljoprivrede	22
13.	Upućenost sudionika ankete u LAG-ove	22
14.	Upućenost sudionika ankete u razvojne projekte LAG-ova	24
15.	Mišljenje o volonterstvu u sektoru poljoprivrede kao jednom od rješenja ili pomoći kod OPG-a, ruralnog razvoja te agroturizma	26
16.	Mišljenje o povećanju količine projekata u koje bi se volonteri mogli uključiti kako bi pomogli OPG-ima, ruralnom razvoju te agroturizmu	27
17.	Mišljenje o pristupačnosti informacija u kojima se traže volonteri u sektoru poljoprivrede	28

14. POPIS SLIKA

Broj slike	Naziv slike	Broj stranice
1.	LAG-ovi u Republici Hrvatskoj	23
2.	Voluntary Service Overseas logo	32
3.	WWOOF logo	34
4.	Svjetska pokrivenost WWOOF-a	35
5.	Četiri koraka kako započeti s WWOOF volontiranjem	35
6.	Tri korako kako biti WWOOF domaćin	36
7.	Eko centar Latinovac	37

TEMELJNA DOKUMENTACIJSKA KARTICA

Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku

Poljoprivredni fakultet u Osijeku **Diplomski rad**

Sveučilišni diplomski studij, smjer Agroekonomika

ULOGA VOLONTIRANJA U FUNKCIJI DRUŠTVENO ODGOVORNOG PODUZETNIŠTVA

Katarina Perić

Sažetak

Volontiranje je dobrovoljan neplaćeni rad ljudi, odnosno ulaganje svoga slobodnoga vremena, znanja i vještina za dobrobit drugih ljudi ili opću dobrobit.

Prema anketi provedenoj u radu („Anketa o stavovima i mišljenju o volontiranju“) većina sudionika volontiralo je zbog altruističnih motiva. Društvena odgovornost može biti individualna i korporativna. Individualna društvena odgovornost predstavlja angažman pojedinca kroz dobrotvorne akcije, a korporativna društvena odgovornost predstavlja poticanje zaposlenika na volontiranje od strane korporacija/tvrtki. Korporacije/tvrtke nude različita dobrotvorna događanja svojim zaposlenicima ili ih šalju u druge zemlje (siromašne zemlje) kao volontere kako bi im pomogli svojom stručnošću, znanjem i vještinama.

Djelovanje volontera kroz LAG-ove, VSO, WWOOF i Eko centar Latinovac su najbolji primjer uloge volontera u funkciji društveno odgovornog poduzetništva u sektoru poljoprivrede.

Rad je izrađen na Poljoprivrednom fakultetu u Osijeku

Mentor: izv.prof.dr.sc. Tihana Sudarić

Broj stranica: 47

Broj slika: 7

Broj tablica: 3

Broj grafikona: 17

Broj literaturnih navoda: 28

Jezik izvornika: Hrvatski

Ključne riječi: volonterstvo, društveno odgovorno poduzetništvo, LAG, WWOOF, VSO, Eko centar Latinovac

Datum obrane: 20.06.2018.

Stručno povjerenstvo za obranu:

1. prof.dr.sc. Krunoslav Zmaić, predsjednik
2. izv.prof.dr.sc. Tihana Sudarić, mentor
3. izv.prof.dr.sc. Snježana Tolić, član

Rad je pohranjen u: Knjižnica Poljoprivrednog fakulteta u Osijeku, Sveučilište u Osijeku, Vladimira Preloga 1

BASIC DOCUMENTATION CARD

Josip Juraj Strossmayer University of Osijek **Graduate thesis**

Faculty fo Agriculture

University Graduate Studies, Agroeconomy

THE ROLE OF VOLUNTEERING IN SOCIALLY RESPONSIBLE ENTERPRENEURSHIP

Katarina Perić

Abstract

Volunteering is an activity where an individual or group provides unpaid services that is, investing their free time, knowledge and skills for the benefit of other people or for the general good.

According to the survey conducted in this paper, most of the participants volunteered for altruistic motives. Social responsibility can be individual and corporate. Individual social responsibility is the engagement of an individual through charitable actions, and corporate social responsibility is the encouragement of employees to volunteering by corporations / companies. Corporations / companies offer various charitable events to their employees or send them to other countries (low-income countries) as volunteers to help them with their professional knowledge and skills.

The activities of volunteers through LAGs, VSO, WWOOF and Eco Village Latinovac are the best example of the volunteer's role in the function of socially responsible entrepreneurship in the agricultural sector.

Thesis performed at: Faculty of Agriculture in Osijek

Mentor: Ph.D. Tihana Sudarić, Associate Professor

Number of pages: 47

Number of figures: 7

Number of tables: 3

Number of graphicons: 17

Number of references: 28

Original in: Croatian

Key words: volunteerism, socially responsible entrepreneurship, LAG, WWOOF, VSO, Eco center Latinovac

Thesis defended on date: 20.06.2018.

Reviewers:

1. Ph.D. Krunoslav Zmaić, Full Professor, president

2 Ph.D. Tihana Sudarić, Associate Professor, mentor

3. Ph.D. Snježana Tolić, Associate Professor, member

Thesis deposited at: Library, Faculty of Agriculture in Osijek, Josip Juraj Strossmayer University of Osijek, Vladimira Preloga 1