

# Doprinos volonterstva u razvoju zajednice: potencijal za socijalni rad

---

**Mrdeža, Matea**

**Master's thesis / Diplomski rad**

**2024**

*Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj:* **University of Zagreb, Faculty of Law / Sveučilište u Zagrebu, Pravni fakultet**

*Permanent link / Trajna poveznica:* <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:199:574446>

*Rights / Prava:* [In copyright](#) / [Zaštićeno autorskim pravom.](#)

*Download date / Datum preuzimanja:* **2025-01-05**



*Repository / Repozitorij:*

[Repository Faculty of Law University of Zagreb](#)



SVEUČILIŠTE U ZAGREBU  
PRAVNI FAKULTET  
STUDIJSKI CENTAR SOCIJALNOG RADA

**Matea Mrdeža**

**DOPRINOS VOLONTERSTVA U RAZVOJU  
ZAJEDNICE: POTENCIJAL ZA SOCIJALNI RAD**

DIPLOMSKI RAD

Zagreb, 2024. godine

SVEUČILIŠTE U ZAGREBU  
PRAVNI FAKULTET  
**STUDIJSKI CENTAR SOCIJALNOG RADA**  
DIPLOMSKI STUDIJ SOCIJALNOG RADA

**Matea Mrdeža**

**DOPRINOS VOLONTERSTVA U RAZVOJU  
ZAJEDNICE: POTENCIJAL ZA SOCIJALNI RAD**

DIPLOMSKI RAD

Mentor: prof.dr.sc. Nino Žganec

Zagreb, 2024. godine

## Sadržaj

1. UVOD.....	1
2. POJMOVNO ODREĐENJE VOLONTERSTVA.....	3
2.1. Razvoj volonterstva u svijetu i Europi .....	4
2.2. Razvoj volonterstva u Hrvatskoj .....	7
2.3. Pravni izvori volonterstva u Hrvatskoj.....	9
2.4. Oblici i vrste volontiranja.....	10
2.5. Statistički pokazatelji volonterstva u Hrvatskoj.....	13
3. VOLONTERSTVO I RAZVOJ ZAJEDNICE U KONTEKSTU TEORIJE SOCIJALNOG KAPITALA.....	16
4. DODIRNE TOČKE IZMEĐU VOLONTERSTVA I SOCIJALNOG RADA .....	19
4.1. Određenje socijalnog rada .....	19
4.2. Zajedničke odrednice volonterstva i Zakona o socijalnoj skrbi .....	21
4.3. Odnos civilnog društva i drugih ključnih pojmova.....	23
4.4. Civilno društvo i volontiranje .....	25
5. RAD U ZAJEDNICI .....	27
5.1. Procesi razvoja (osnažene) zajednice .....	27
5.2. Socijalni rad u organiziranju zajednice.....	29
6. DOBROBITI VOLONTERSTVA U ZAJEDNICI: PRIMJERI DOBRE PRAKSE...30	
6.1. Važnost volontiranja .....	30
6.2. Izdvojena područja (volonterskog) organiziranja zajednice .....	33
6.2.1. Preventivni programi u zajednici.....	34
6.2.2. Urbano vrtlarstvo.....	36
6.2.3. Kvaliteta života osoba s invaliditetom .....	39
7. PREPORUKE ZA POTICANJE VOLONTERSTVA U SOCIJALNOM RADU .....	41
8. ZAKLJUČAK.....	45
PRILOZI.....	48
Popis slika.....	48
Popis tablica.....	48
LITERATURA.....	49

## Doprinos volonterstva u razvoju zajednice: Potencijal za socijalni rad

*Sažetak: Društvo se neprestano mijenja što posljedično dovodi do novih socijalnih potreba i izazova. Socijalni rad u zajednici treba na to prikladno odgovoriti te se u ovom radu volonterstvo želi prikazati kao potencijalno rješenje ili sredstvo kako bi se to postiglo. Cilj ovog rada je ukazati na važnost volonterstva u zajednici te prikazati dobrobiti volonterstva za razvoj zajednice sa svrhom istraživanja potencijala volonterstva za socijalni rad. Volonterstvo ima brojne koristi za različite dionike pa tako i za razvoj zajednice i društva. Izdvajaju se izgradnja socijalnog kapitala, jačanje socijalne kohezije, poboljšanje kvalitete života, prevencija neprihvatljivog ponašanja, aktivno uključivanje građana u društvo itd. Volonterstvo i razvoj zajednice su objašnjeni putem teorije socijalnog kapitala koja čini teorijsku podlogu radu. Istaknute su dodirne točke socijalnog rada, posebno Zakona o socijalnoj skrbi, i volonterstva kao i važne uloge civilnog društva u ovom području. Uz to, izdvojeni su neki primjeri dobre prakse koji su određenim volonterskim projektom uspjeli polučiti socijalnu promjenu u zajednici. Radi se o projektima Društveni centar Borovje s razvijenim preventivnim programom za djecu i mlade, program urbanog vrtlarstva kao primjer obnovljene i sigurnije zajednice te Festival jednakih mogućnosti kao primjer inkluzivnog pristupa s utjecajem na promjenu svijesti o invaliditetu te poticanju aktivnog uključivanja osoba s invaliditetom u društvo. Sve to doprinijelo je ideji da je potrebno kvalitetnije iskoristiti potencijal volonterstva u sklopu socijalnog rada te su u skladu s tim dane preporuke za poticanje volonterstva u socijalnom radu.*

**Ključne riječi:** volonterstvo, socijalni kapital, razvoj zajednice, socijalni rad, civilno društvo

## Contribution of volunteerism in community development: Potential for social work

*Abstract: Society is constantly changing which consequently brings new social needs and challenges. Social work in the community needs to respond appropriately to this, and in this paper, volunteering is presented as a potential solution or means to achieve this. The aim of this paper is to point out the importance of volunteering in the community and to show the benefits of volunteering for community development with the purpose of researching the potential of volunteering for social work. Volunteering has numerous benefits for various stakeholders and also for the development of the community and society. The building of social capital, strengthening of social cohesion, improvement of quality of life, prevention of unacceptable behavior, active inclusion of citizens in society etc. are highlighted. Volunteering and community development are explained through the theory of social capital which forms the theoretical basis of the work. Points of contact between social work, especially the Social Welfare Act, and volunteering, as well as the important role of civil society in this area, were highlighted. In addition, some examples of good practice were singled out, which were able to achieve social change in the community through a specific volunteer project. These are the Community center Borovje with a developed preventive program for children and young people, the urban gardening program as an example of a renewed and safer community and the Festival of Equal Opportunities as an example of an inclusive approach with an impact on changing awareness of disability and encouraging the active inclusion of people with disabilities in society. All this contributed to the idea that it is necessary to make better use of the potential of volunteering as part of social work, and in accordance with this, recommendations were given for the encouraging of volunteering in social work.*

**Key words:** volunteering, social capital, community development, social work, civil society

## Izjava o izvornosti

Ja, Matea Mrdeža pod punom moralnom, materijalnom i kaznenom odgovornošću, izjavljujem da sam isključiva autorica diplomskog rada te da u radu nisu na nedozvoljeni način (bez pravilnog citiranja) korišteni dijelovi tuđih radova te da se prilikom izrade rada nisam koristila drugim izvorima do onih navedenih u radu.

Ime i prezime: Matea Mrdeža

Datum: 20.09.2024.

*Zahvala*

*Zahvaljujem se mentoru prof.dr.sc. Ninu Žganecu na usmjeravanju prilikom izrade diplomskoga rada, na svakom savjetu i pomoći.*

*Najviše HVALA mojim roditeljima na ohrabrenju, podršci i strpljenju.*

*Hvala mojoj sestri, svim prijateljima i kolegama, posebno mojim prijateljicama iz Šibenika, s faksa i iz doma – s vama je studiranje bilo najljepše razdoblje dosad!*

*Hvala mojem Luki na svakoj pomoći, na neumornom slušanju i podršci, na vjeri.*

*Posebno hvala svim profesorima, mentorima na praksama, svim stručnjacima, koordinatorima volonterskih akcija kao i brojnim kolegama s kojima sam imala priliku studirati i volontirati. Hvala što ste s puno truda i ljubavi radili svoj posao, što ste mi približili socijalni rad i što ste u meni zapalili iskru za to!*



## 1. UVOD

Društvo se neprestano suočava s novim izazovima, događaju se brze promjene kao i česte krizne situacije, a u skladu s tim, proizlaze i nove socijalne potrebe. Socijalni rad u zajednici je, kao možda ni jedno drugo područje socijalnog rada, pod snažnim utjecajem upravo tih kretanja u društvu (Žganec, 2022.). Nastavno na to, novi izazovi s kojima se zajednice susreću pomiču fokus socijalnog rada i na neka područja koja prije nisu bila toliko zastupljena (Žganec, 2022.), stoga će budući razvoj socijalnog rada u zajednici biti suočen s novim izazovima na koje će trebati adekvatno odgovoriti. Vezano uz to, djelovanje na socijalne probleme danas nije isključiva odgovornost državne vlasti, već se prepoznaje i traži potencijal civilnih inicijativa i lokalne vlasti (Knežević i sur., 2013.) kao i suradnje s građanima. Kao dio te suradnje, socijalni radnici razvijaju različite programe u zajednici u kojima sudjeluju građani, često u ulozi volontera.

Za bolji uvod u temu treba istaknuti da se volonterstvo prepoznaje i promiče kao aktivnost ili usluga od interesa za Republiku Hrvatsku koja dovodi do poboljšanja kvalitete života, izgradnje socijalnog kapitala, osobnog razvoja, aktivnog uključivanja osoba u društvena zbivanja te do humanijeg i ravnopravnijeg demokratskog društva (Zakon o volonterstvu, NN 84/21, čl.2, st.1). Temeljem toga, vidljiv je raznolik doprinos volonterskog angažmana za društvo što se posebno analizira u ovom radu. Cilj rada je ukazati na važnost volonterstva u zajednici te prikazati dobrobiti volonterstva za razvoj zajednice, a u skladu s tim, svrha rada je prepoznati potencijal volonterskog angažmana za socijalni rad.

Rad je strukturiran u osam glavnih cjelina. Nakon uvoda u posebnim se poglavljima obrađuju ključni pojmovi volonterstva, socijalnog rada i razvoja zajednice. U drugom poglavlju se detaljnije definira pojam volonterstva te se daje kratki pregled razvoja volonterstva u svijetu, Europi i kod nas. Uz to je prikazan pravni okvir kojim je regulirano volontiranje u Hrvatskoj kao i brojni oblici te vrste volontiranja. Naposljetku, ističu se statistički podaci vezani uz volontiranje u Hrvatskoj prikupljeni temeljem izvješća organizatora volontiranja od strane resornog ministarstva.

Nadalje, u trećem poglavlju su prikazane odrednice teorije socijalnog kapitala te su volonterstvo, razvoj zajednice i civilno društvo, kao ključni pojmovi rada, dovedeni u vezu sa socijalnim kapitalom. Teorija socijalnog kapitala, koja socijalni kapital tumači kao skup osobina koje stvaraju i održavaju međusobno povjerenje i suradnju među članovima određene zajednice (Štulhofer, 2003.), predstavlja teorijsku podlogu rada. Razmotrit će se da je upravo socijalni kapital ono što pospješuje razvoj volontiranja i zajednice.

U četvrtom će se poglavlju detaljno analizirati socijalni rad kao profesija, znanstvena disciplina te profesionalna praksa u različitim sektorima. U sklopu tog poglavlja istaknut će se važna uloga civilnog društva u promoviranju i organiziranju volonterskih akcija. Osim toga, prikazat će se povezanost između socijalnog rada, tj. Zakona o socijalnoj skrbi i volonterstva, točnije Zakona o volonterstvu. Povezanost će se uočiti kroz nekoliko stavki koje se odnose na svrhu sustava socijalne skrbi i ishode volontiranja. Zatim, kroz načela kombinirane socijalne politike, socijalnih inovacija te inkluzivnog volontiranja.

U petom će se poglavlju približiti razvoj zajednice te će se predstaviti proces razvoja zajednice s naglaskom na osnaživanje. Uz to, kao jedan od ključnih pojmova ovog rada razmotrit će se socijalni rad u organiziranju zajednice. Spomenuti proces će se detaljnije analizirati na primjerima dobre prakse u sljedećem poglavlju.

Nastavno na to, u šestom poglavlju se prikazuje važnost volonterstva, i to na individualnoj (osobnoj), organizacijskoj (uslužnoj) i na društvenoj razini. Uz to, prikazat će se kako volontersko organiziranje zajednice doprinosi njezinom razvoju u smislu prevencije neprihvatljivog ponašanja, razvoja programa koji čine zajednicu ljepšom i sigurnijom kao što je urbano vrtlarstvo te razvojem svijesti o invaliditetu putem kulturne manifestacije Festival jednakih mogućnosti.

Naposljetku, važno je da svaka organizacija koja uključuje volontere ima smjernice za njih i za njihov rad (Forčić i sur., 2016.). Poznato je da je volontiranje rašireno u organizacijama civilnog društva, dok je u javnom sektoru minimalno zastupljeno, stoga treba razmisliti o aktivnijem uključivanju volontera u ovaj sektor. Temeljem istaknutih preporuka vezanih uz menadžment volontera kao i preporuka za rad s volonterima u javnim ustanovama te cjelokupnog rada, izdvojit će se preporuke za

poticanje volonterstva u socijalnom radu kao rezultat i doprinos ovog preglednog rada.

## 2. POJMOVNO ODREĐENJE VOLONTERSTVA

Volonterstvo ili volontiranje proizlazi od latinske riječi *voluntas* što znači volja te u skladu s tim označava da je u osnovi samog volontiranja ideja o dobrovoljnosti i slobodi izbora (Skočić Mihić i sur., 2011.). Nastavno na to, volontiranje se može opisati kao dobrovoljno ulaganje osobnog vremena, truda, znanja i vještina kojima se obavljaju neke aktivnosti ili usluge za dobrobit zajednice ili drugih osoba, a obavljaju ih osobe na način predviđen Zakonom o volonterstvu bez postojanja uvjeta isplate novčane nagrade ili potraživanja druge imovinske koristi (Zakon o volonterstvu, NN 84/21 čl.3, st.1). Volontiranje je u svijetu definirano na različite načine, ali valja istaknuti kako postoje neke zajedničke odrednice, stoga se volonterstvo definira kao aktivnost koja se poduzima slobodnom voljom pojedinca u želji da se pomogne drugim osobama ili društvu u cjelini, a bez želje za financijskom dobiti (Kamenko Mayer i Kovačević, 2022.).

Temeljem ovih definicija volontiranja mogu se izdvojiti bitni elementi volonterskog angažmana. U literaturi se ističu tri ključna kriterija volontiranja, a to su:

- poduzima se slobodno,
- ne poduzima se zbog financijske dobiti te
- donosi korist nekom trećem, ali i osobi koja volontira (Musick i Wilson, 2008., prema Zrinščak i sur., 2012.).

Kao što je spomenuto, važan kriterij za volontiranje je da se poduzima slobodno što se i krije u samom korijenu riječi volontiranje. Ono podrazumijeva da se aktivnosti i usluge obavljaju prvenstveno slobodnom voljom volontera. U skladu s tim, obavljene usluge i aktivnosti koje nisu učinjene slobodnom voljom volontera ili su u suprotnosti sa Zakonom ne predstavljaju volontiranje (Zakon o volonterstvu, NN 84/21, čl.16). Vezano uz to, jasan je i Etički kodeks volontera koji kaže da je volontiranje izraz osobne volje svakog pojedinca oslobođen od svakog oblika pritisaka (Etički kodeks

volontera, NN 55/2008). Uz to, ističe se da se volontiranje ne poduzima zbog financijske dobiti što je u Zakonu objašnjeno kroz načelo besplatnosti volontiranja koje navodi da volontiranje ne može biti uvjetovano ispunjenjem neke činidbe (davanja, činjenja, propuštanja ili trpljenja) ili stjecanjem imovine, novčane nagrade ili koristi (Zakon o volonterstvu, NN 84/21, čl.15). Zaključno, zadnji element volontiranja označava da ono donosi korist i dobrobit drugoj osobi i zajednici u čemu i jest ljepota i važnost volontiranja. Nastavno na to, volonteri u svome radu njeguju i promiču rad za opće dobro cijele zajednice. Također, uključuju se u društvene procese čime imaju mogućnost doprinosa pri rješavanju problema u zajednici i utjecaja na pozitivne promjene u društvu (Etički kodeks volontera, NN 55/2008). Volontiranje je, kao što je naglašeno, iskaz zauzetosti za različite probleme u društvu i zajednici u kojoj osoba živi (Zrinščak i sur., 2012.), ali valja naglasiti kako volontiranje ima brojne prednosti i za same volontere. Ono između ostalog omogućuje ljudima slobodno stjecanje novih vještina i znanja te razvoj osobnih potencijala (Etički kodeks volontera, NN 55/2008). Više o važnosti i dobrobiti volontiranja za društvo i za volontere u posebnoj poglavlju ovog rada.

### *2.1. Razvoj volonterstva u svijetu i Europi*

Koncept volonterstva seže daleko u povijest, a uzajamni oblici međusobnog pomaganja postoje od kada je i čovječanstva (Kamenko Mayer i Kovačević, 2022.). Poznato je da se volontiranje kroz povijest javljalo u različitim oblicima od tradicionalnih običaja uzajamne pomoći do organiziranog djelovanja zajednice, posebice u kriznim razdobljima (Forčić i sur., 2016). Povezano s tim, kao prvi organizirani oblik volontiranja navodi se akcija u selu na sjeveru Francuske 1920. godine u kojem se organizirala prva međunarodna grupa volontera koji su radili na obnavljanju sela nakon Prvog svjetskog rata. Volonteri su nekoliko mjeseci radili na obnavljanju cesta i zgrada te raščišćavanju polja, a uz to su uspostavili dobrosusjedske odnose i radili na izgradnji mira u zajednici što je i bila glavna misija spomenute akcije (Begović, 2006., prema Kamenko Mayer i Kovačević, 2022.).

Nastavno na razvoj volonterstva u svijetu, a u skladu s idejom izgradnje mira, nastale su početkom 20. stoljeća tri volonterske svjetske organizacije koje i danas djeluju. Radi

se o organizacijama *Union of International Association, Service Civil International* i *Youth Action for Peace* (Vidović, 2009., prema Hrenek, 2023.). Spomenuta organizacija *Service Civil International*, kasnije poznata kao *International Voluntary Service*, a potom i kao *Coordinating Committee of International Voluntary Service* (CCIVS), koju je osnovao UNESCO, predstavlja krovnu organizaciju svih volonterskih udruga (Vidović, 2009., prema Galović, 2011.) te i danas radi na razvoju i koordinaciji volonterskih aktivnosti diljem svijeta.<sup>1</sup> Uz to, valja naglasiti kako su važan doprinos promociji volonterstva na svjetskoj razini dali Ujedinjeni Narodi, tj. Generalna Skupština svojim djelovanjem u ovom području. Izdvajaju se događaji proglašenja 5. prosinca Međunarodnim danom volontera, koji se i danas obilježava u organizacijama koje uključuju volontere u svoj rad, kao i proglašenje 2001. godine Međunarodnom godinom volontera (Galović, 2011.; Zrinščak i sur., 2012.) što je potaknulo brojne pozitivne pomake u volonterstvu u svijetu, ali i u Europi i Hrvatskoj.

Slijedom toga, razvoj volonterstva u Europi je, također, obilježilo donošenje različitih dokumenata, rezolucija i preporuka te provođenje određenih aktivnosti. Proglašenje 2011. godine Europskom godinom volontera od strane Vijeća EU (Galović, 2011.; Zrinščak i sur., 2012.) izdvaja se kao važan događaj za poticanje razvoja volonterstva u Europi. Forčić i suradnici (2016.) ističu da volontiranje u zajednicu uvodi temeljne vrijednosti na kojima je Europa utemeljena, a to su vrijednosti pravde, solidarnosti, inkluzije i građanstva. Na taj način volonteri pomažu oblikovati europsko društvo, posebno oni koji rade izvan svojih matičnih država jer oni aktivno pomažu u izgradnji Europe građana (Izvješće EU o građanstvu, 2010., prema Forčić i sur., 2016.).

Nadalje, Europska unija donosi razne strategije i dokumente. Potrebno je izdvojiti aktualni Nacrt za europsko volontiranje 2030 u kojem se nalaze preporuke za učinkovitiji okvir europske politike za podršku volonterstvu (Nacrt za europsko volontiranje 2030, 2021., prema Hrenek, 2023.). Značaj ovog dokumenta je u tome što daje smjernice kreatorima politika za reguliranje volonterstva te stavlja veći fokus na vrijednosti koje se izražavaju kroz volontiranje. Također se ističe kako volonteri nisu samo izvor radne snage za zadatke u društvu, nego imaju veliku ulogu u socijalnoj koheziji, društvenim promjenama te utiru put europskim vrijednostima (Nacrt za

---

<sup>1</sup> CCIVS, <https://ccivs.org/>, 27.03.2024.

europsko volontiranje 2030, 2021.). Nastavno na istaknutu važnost volonterstva u Europi i proučavajući statističke pokazatelje, pronalazi se broj od 92 do 94 milijuna Europljana uključenih u volonterske aktivnosti na području cijele Europske Unije što je u postotku 22 do 23% državljana članica EU starijih od 15 godina (EACEA, 2019., prema Buconić, 2020.).

Volontiranje na europskoj razini se povezuje s razvojem Europske volonterske službe (EVS) koja je kao program uvedena 1996. godine s namjerom da se mladima u dobi od 17 do 30 godina omogući da provedu dva tjedna do godine dana volontirajući u organizacijama u inozemstvu s napomenom da su im osigurani svi troškovi<sup>2</sup>. Ovim programom postignuti su značajni rezultati kao što su: poboljšanje jezičnih vještina, obogaćivanje lokalnih zajednica, realizacija osobnih ideja, bolje mogućnosti i sposobnosti u timskom radu kao i veće prepoznavanje potreba i profila mladih ljudi u lokalnoj zajednici, a od najvećeg značaja su podaci kojima se navodi da su europski volonteri postali zainteresiraniji za europska pitanja (Europa.eu, 2016., prema Buconić, 2020.).

Nastavno na to, 2018. godine je došlo do promjene kojom je EVS prestala s radom te je uspostavljen program Europskih snaga solidarnosti (ESS) kojim se želi odgovoriti na važne društvene potrebe, a koji pridonosi osnaživanju zajednice<sup>3</sup>. Ovim programom se želi jačati solidarnost diljem Europe, a predstavlja polazište za širu i sveobuhvatniju europsku politiku volontiranja (Nacrt za europsko volontiranje 2030, 2021.). Program mladima pruža priliku da daju svoj doprinos u razvoju zajednice te da razvijaju nove vještine<sup>4</sup> na temelju čega možemo uočiti već spomenutu obostranu korist volontiranja - za društvo i za volontere. Program je namijenjen i organizacijama aktivnima u području solidarnosti koje žele uključiti mlade u svoje aktivnosti<sup>5</sup> što znači da se u programe ESS-a mogu uključiti i volonteri i organizacije. Zanimljivo je istaknuti da je

---

<sup>2</sup> Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike, <https://mrosp.gov.hr/pristup-informacijama-16/vasa-europa/socijalna-politika-12069/volonterstvo-12289/12289>, 03.04.2024.

<sup>3</sup> HCRV, <https://www.hcrv.hr/volonterstvo/medunarodno-volontiranje>, 19.04.2024.

<sup>4</sup> Europske snage solidarnosti, <https://www.europskesnagesolidarnosti.hr/hr/sadrzaj/o-programu/opce-informacije/>, 03.04.2024.

<sup>5</sup> Europske snage solidarnosti, <https://www.europskesnagesolidarnosti.hr/hr/sadrzaj/o-programu/opce-informacije/>, 03.04.2024.

program Europskih snaga solidarnosti obuhvatniji te sadrži tri vrste projekata: volontiranje, stažiranje i zaposlenje (mladi mogu dobiti posao ili staž u rasponu aktivnosti za jačanje solidarnosti) te projekte solidarnosti, solidarne aktivnosti i inicijative u lokalnoj zajednici<sup>6</sup>. Uz to, bitan podatak je koliko mladih osoba iz Hrvatske sudjeluje u europskim programima mobilnosti. Prema dostupnim podacima, broj mladih prijavljenih na Portalu Europskih snaga solidarnosti, kao jednom od europskih programa, je 100 000 od čega se ističe čak 1173 hrvatska volontera (Buconić, 2020.).

Kad se sve uzme u obzir, vidljiv je kontinuirani razvoj volonterizma u Europi kao i zalaganje za budući razvoj istog što je vidljivo iz proučenih dokumenata i programa mobilnosti. Napredak volonterskog angažmana u Europskoj Uniji utječe na sve njezine članice pa tako i na Hrvatsku čiji će razvoj volontiranja, trendovi te statistički pokazatelji biti prikazani u nastavku.

## *2.2. Razvoj volonterstva u Hrvatskoj*

Razvoj i trendovi volonterstva u svijetu i u Europi su zasigurno utjecali na razvoj i trendove volontiranja u Hrvatskoj. Galović (2011.) navodi kako volonterstvo u Hrvatskoj ima dugogodišnju tradiciju, a već je ranije Forčić (2007.) istaknula da je tradicija volontiranja u Hrvatskoj vrlo stara i raširena. Autorica to objašnjava time što je volonterstvo, unatoč različitim političkim sustavima, u nekom obliku uvijek bilo prisutno u našem društvu. Navodi kako su prije Prvog svjetskog rata postojala različita dobrotvorna društva i inicijative koje su prvenstveno djelovale u okviru crkve i u kojima su najčešće žene volonterski provodile različite aktivnosti (Forčić, 2007.). Zatim, tijekom socijalizma volonterski rad, kako ga danas definiramo, nije bio poznat. U ovom razdoblju sustav je bio naklonjen dobrovoljnim radnim akcijama pod nazivom *Omladinske radne akcije* u sklopu kojih su građani davali svoj volonterski doprinos (Forčić, 2007.). Za daljnji razvoj volonterstva u Hrvatskoj Galović (2011.) ističe prijelaz iz postsocijalističkog društvenog odnosa u demokratsko društvo što se očituje u promjeni uloge pojedinca u društvu. U skladu s tim, ističe prijašnju snažnu ulogu

---

<sup>6</sup> Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike, <https://mrosp.gov.hr/pristup-informacijama-16/vasa-europa/socijalna-politika-12069/volonterstvo-12289/12289>, 03.04.2024.

države i njezinih institucija te kasniju ulogu građana pojedinca i paralelno jačanje civilnog društva. Sve to je doprinijelo razvoju organizacija civilnog društva, a samim time i volontiranja (Vidović, 2008., prema Galović, 2011.). Uz to, velik volonterski doprinos građana Hrvatske je prepoznat za vrijeme i po završetku Domovinskog rata kroz obavljanje širokog spektra humanitarnih aktivnosti (Forčić, 2007.). Povezano s tim, volontiranje možemo protumačiti kao odgovor na ratna zbivanja u Hrvatskoj, a očitovale se kroz razne humanitarne aktivnosti kao i kroz Antiratnu kampanju Hrvatske (Kamenko Mayer i Potlimbrzović, 2023.). Razvojem demokracije i uspostavljanjem samostalne države polako se razvija i civilno društvo. Govoreći o razvoju civilnog društva u Hrvatskoj, treba istaknuti rad Dobrovoljnih vatrogasnih društava (DVD) kao pionira u ovom području koji i danas djeluju na području cijele Hrvatske te se primjećuje njihov značajan doprinos (Forčić, 2007.). Nadalje, treba spomenuti da su početkom 2000-ih osmišljene prve mjere javne politike posvećene uspostavljanju partnerstva s civilnim društvom. Tada se Hrvatska pridružuje obilježavanju Međunarodne godine volontera, osniva se Međunarodni odbor volontera te sve aktivnosti idu u smjeru razvoja volonterstva (Kamenko Mayer i Potlimbrzović, 2023.). Uz to, posljednjih dvadesetak godina vidljiv je utjecaj europskih politika na razvoj volonterstva kod nas. Ono se sustavno razvija usklađeno sa zakonskom regulativom Europske unije pa se u skladu s tim razvijaju “novi pristupi organiziranog volontiranja” (Forčić i sur., 2007.:2, prema Skočić Mihić, 2011.). Nastavno na nove pristupe u volonterstvu, treba istaknuti *volonteku*, online platformu za volontiranje koja na jednostavan način spaja organizatore volontiranja s volonterima. Organizatorima volontiranja služi da objave svoje volonterske akcije, a ujedno ima i bazu registriranih volontera kojima su sve objavljene aktivnosti vidljive i koji se onda mogu lako prijaviti<sup>7</sup>. Na to se nadovezuje i Nacrt za europsko volontiranje 2030 (2021.) koji, između ostalog, potiče razvoj online sustava za pronalaženje novih volontera po čemu se, također, primjećuje utjecaj politika Europske unije na razvoj volontiranja u Hrvatskoj.

---

<sup>7</sup> Volonteka, <https://volonteka.hr/zagreb-i-okolica/volonterske-aktivnosti>, 11.06.2024.



### 2.3. Pravni izvori volonterstva u Hrvatskoj

U literaturi se ističu neke značajne godine, pravni izvori kao i različite organizacije koje su relevantne za područje volonterstva kod nas.

Kao ključan događaj izdvaja se donošenje Zakona o volontiranju 2007. godine. Zakon predstavlja pravni okvir i temelj za uređenje volonterizma što uključuje uređenje osnovnih pojmova, uvjeta i temeljnih načela volontiranja kao i prava i dužnosti volontera te organizatora volontiranja, donošenje Etičkog kodeksa volontera, izdavanje potvrda o volontiranju, državne nagrade za volontiranje i sl. (Zakon o volonterstvu, NN 84/21 čl.1). Valja naglasiti da je zakonom, uz neke druge aktivnosti, poboljšana društveni okvir promocije volontiranja u Hrvatskoj (Barić, 2008., prema Zrinščak i sur., 2012.) što potvrđuje važnost pravnog reguliranja volonterizma. Također, donošenjem Zakona stvoren je pravni okvir za razvoj volonterstva u svim segmentima društva (Skočić Mihić i sur., 2011.). Uz Zakon, važan pravni izvor za volonterstvo je Etički kodeks volontera koji je donesen godinu nakon, točnije 2008. godine. Predstavlja minimalni zajednički sustav vrijednosti koji organizatori volontiranja i volonteri prihvaćaju u svom području djelovanja (Etički kodeks volontera, NN 55/2008). S obzirom na nezamjenjivu ulogu volontera u razvoju zajednice, a posebno kad se uzme u obzir da su volonteri često u kontaktu s pripadnicima ranjivih skupina, razumna su visoka očekivanja od njihovog rada i zalaganja (Galović, 2011.), stoga Etički kodeks volontera ima za cilj poticati razumijevanje i prihvaćanje propisanih načela i standarda kao i njihovu primjenu u svakodnevnoj organizaciji i pružanju volonterskih usluga (Etički kodeks volontera, NN 55/2008). U tablici 2.1. su navedena temeljna načela Etičkog kodeksa volontera kao i Zakona o volonterstvu. S obzirom da su ove stavke navedene kao temeljna načela, treba istaknuti da predstavljaju temelj, tj. osnovu na kojoj se gradi sve ostalo vezano uz volonterstvo. Uz to, neka načela se ponavljaju u Zakonu i u Etičkom kodeksu što dodatno podebljava važnost tih načela, a to su načela dobrovoljnosti, solidarnosti, zabrane diskriminacije i načelo interkulturalnog učenja, tj., transnacionalnosti.

Tablica 2.1. *Temeljna načela Etičkog kodeksa volontera i Zakona o volonterstvu*

Temeljna načela Etičkog kodeksa volontera:	Temeljna načela Zakona o volonterstvu:
Načelo sudjelovanja u društvenim procesima	Načelo zabrane diskriminacije volontera i korisnika volontiranja
Načelo dobrovoljnosti i slobode izbora	Načelo zaštite korisnika volontiranja
Načelo zabrane diskriminacije	Načelo zabrane iskorištavanja volontera
Načelo solidarnosti, promocije i zaštite ljudskih prava	Načelo zaštite maloljetnih volontera
Načelo razvoja osobnih potencijala	Odgoj za volontiranje
Načelo interkulturalnog učenja i razmjene	Načelo inkluzivnog volontiranja
Načelo zaštite okoliša i brige za održivi razvoj	Načelo besplatnosti volontiranja
	Načelo transnacionalnosti volontiranja
	Načelo dobrovoljnosti i solidarnosti volontiranja

Izvor: Etički kodeks volontera, 2008.; Zakon o volonterstvu, 2021.

#### 2.4. *Oblici i vrste volontiranja*

Zakon o volonterstvu (NN 84/21, čl.3.) prepoznaje i navodi nekoliko oblika volontiranja:

- dugotrajno volontiranje
- kratkotrajno volontiranje
- volontiranje u kriznim situacijama
- volontiranje poslovnog subjekta (korporativno)

Dugotrajno volontiranje je oblik volontiranja koje uključuje redovito volontiranje, najmanje dva puta mjesečno neprekidno kroz tri mjeseca. Nasuprot tome, kratkotrajno volontiranje je jednokratno i povremeno volontiranje koje je ograničeno u nekom vremenskom periodu. Nadalje, volontiranje u kriznim situacijama podrazumijeva volontiranje u situacijama koje nalažu hitnost i izvanrednost (Zakon o volonterstvu, NN 84/21 čl.3, st.2-4). Ovaj oblik volontiranja je relativno nedavno bio posebno

izražen tijekom kriznih situacija vezanih uz COVID pandemiju, potres u Zagrebu kao i uz potres u Petrinji 2020. godine. Zaključno, korporativno volontiranje, tj. volontiranje poslovnog subjekta predstavlja volontiranje u kojem poslovni subjekt, koji posluje s ciljem stjecanja dobiti, surađuje s organizatorima volontiranja i provodi volontiranje radi dobrobiti zajednice. Valja napomenuti kako volontiranje zaposlenika nije njihova radna obveza, nego je dobrovoljno što predstavlja važan element volontiranja (Zakon o volonterstvu, NN 84/21 čl.3, st.5).

Uz navedene oblike volontiranja prepoznaju se dodatni oblici volontiranja kao što su inkluzivno volontiranje i odgoj za volontiranje koji su, također, ubrojani u temeljna načela volontiranja Zakona o volonterstvu.

Inkluzivno volontiranje je oblik volontiranja u kojem se pripadnici socijalno isključenih skupina, često uključeni kao korisnici pojedinih volonterskih aktivnosti, uključuju u ulozu volontera.<sup>8</sup> Zakon o volonterstvu naglašava važnost socijalnog uključivanja i osnaživanja i tu vidi ulogu organizatora volontiranja te navodi kako je organizator dužan posvetiti posebnu pozornost uključivanju pripadnika socijalno isključenih skupina i onih koji su u riziku od socijalne isključenosti (Zakon o volonterstvu, NN 84/21, čl.14, st.1). Navodi se da je potrebno osigurati adekvatnu pomoć i nadzor stručnih osoba (Zakon o volonterstvu, NN 84/21, čl.14, st.2) što otvara prostor za socijalne radnike bilo kao organizatore i koordinate volontiranja ili općenito kao djelatnike koji rade sa spomenutim pripadnicima socijalno isključenih skupina. Zanimljivo je istaknuti da ovako postavljeni volonterski programi razbijaju stereotipe i predrasude, doprinose borbi protiv diskriminacije i mijenjaju percepciju društva o osobama koje su primarno doživljene kao primatelji usluga.<sup>9</sup>

Nadalje, odgoj za volontiranje, kao jedno od temeljnih načela Zakona o volonterstvu, predstavlja uključivanje djeteta mlađeg od 15 godina u aktivnosti koje su usmjerene zajedničkom dobru u svrhu odgoja i obrazovanja na način koji pridonosi socijalizaciji i razvoju djeteta, a organizator volontiranja je odgojno-obrazovna ustanova, ustanova socijalne skrbi ili druga pravna osoba koja organizira volontiranje (Zakon o

---

<sup>8</sup> Volonterski centar Istra, <https://vci.hr/oblici-volontiranja/>, 08.04.2024.

<sup>9</sup> VCZ, <https://www.vcz.hr/cesta-pitanja/>, 08.04.2024

volonterstvu, NN 84/21, čl. 13, st. 1). Ovaj oblik volontiranja se povezuje sa školskim volontiranjem uz koji se nadovezuje i koncept školskog volonterskog kluba kao strukturiranog pristupa razvoju volontiranja u odgojno-obrazovnoj ustanovi (Šmit i sur., 2021.). U rad školskog volonterskog kluba se uključuju različiti dionici kao na primjer roditelji i vanjski volonteri iz drugih organizacija, stoga valja naglasiti kako se njihovom suradnjom te uključivanjem škola otvara svojoj lokalnoj zajednici, postaje inicijator novih aktivnosti i aktivni sudionik u razvoju zajednice (Šmit i sur., 2021.).

Navode se, također, i obiteljsko te online volontiranje kao i međunarodno volontiranje. Obiteljsko volontiranje, kao što sam naziv kaže, odnosi se na volontiranje u koje su uključeni članovi obitelji koji volontiraju zajedno<sup>10</sup>. Online volontiranje, poznato još kao digitalno ili virtualno volontiranje, oblik je volontiranja koji se odvija u virtualnom svijetu posredstvom modernih tehnologija poput društvenih mreža i online aplikacija<sup>11</sup>, a odnosi se primjerice na prevođenje, upravljanje društvenim mrežama, istraživanje, izradu digitalnih sadržaja te online kampanje<sup>12</sup>. Međunarodno volontiranje označava volontiranje izvan granica vlastite države na način da hrvatski državljani volontiraju u inozemstvu ili da hrvatske neprofitne organizacije ugošćuju inozemne volontere<sup>13</sup>. Na to se nadovezuje načelo transnacionalnosti Zakona o volonterstvu koje je temelj raznih programa mobilnosti od kojih su već istaknuta nekadašnja Europska volonterska služba kao i aktualni program Europskih snaga solidarnosti.

Uz spomenute oblike, izdvaja se još nekoliko vrsta volontiranja.

Neformalno volontiranje je volontiranje koje se obavlja izvan formalne organizacije, često bez strukturiranih procedura, a odvija se individualno ili unutar neformalnih građanskih inicijativa<sup>14</sup>. Zrinščak i suradnici (2012.) u svom radu navode da građani znatno više sudjeluju u nekom vidu neformalnog volontiranja te da se to uglavnom odnosi na aktivnosti kao što su savjetovanje nekoga (čak 75,6%), odlazak u trgovinu za nekoga (61,2%), poklanjanje odjeće ili namještaja (55,6%) i sl. Ova tvrdnja

---

<sup>10</sup> Volonterski centar Istra, <https://vci.hr/oblici-volontiranja/>, 08.04.2024.

<sup>11</sup> Volonterski centar Istra, <https://vci.hr/oblici-volontiranja/>, 08.04.2024.

<sup>12</sup> HCRV, <https://dkolektiv.hr/userfiles/files/Brosura%20o%20volonterstvu.pdf>, 08.04.2024

<sup>13</sup> Volonterski centar Istra, <https://vci.hr/oblici-volontiranja/>, 08.04.2024.

<sup>14</sup> HCRV, <https://dkolektiv.hr/userfiles/files/Brosura%20o%20volonterstvu.pdf>, 08.04.2024

potvrđuje ono što su još Zrinščak i Bežovan (2007.) iznijeli u svom radu, a riječ je o tome da je kod volontiranja najčešće riječ o tradicionalnoj, neformalnoj pomoći susjedima, a manje o drugim vidovima dobrovoljne pomoći. Nasuprot tome, formalno volontiranje je vrsta volontiranja koje organizira i provodi neka udruga, zaklada, ustanova ili neka druga organizacija koja sukladno Zakonu o volonterstvu može biti organizator volontiranja, karakterizira ga strukturirani pristup i jasno definirane uloge i odgovornosti<sup>15</sup>. Forčić i suradnici (2016.) taj oblik volontiranja nazivaju još i organiziranim volontiranjem, a podrazumijeva sudjelovanje u aktivnostima organizacija civilnoga društva koje, kako navode autori, velik dio svojih aktivnosti zasnivaju i provode upravo uz pomoć i podršku volontera. Od formalnih organizacija, očekivano, prvo mjesto zauzimaju neprofitne organizacije, dok su ostale prisutne u puno manjem broju (Zrinščak i sur., 2012.).

Uz to, izdvaja se još i izravno volontiranje koje uključuje izravnu interakciju s korisnicima ili skupinama, npr. kroz rad s djecom, starijim osobama, osobama s invaliditetom, osobama s iskustvom beskućništva i drugima, dok je neizravno volontiranje ono kojim se pruža podrška organizacijama, programima i projektima na način koji ne uključuje izravnu interakciju s korisnicima ili primateljima usluga, ali može uključivati aktivnosti poput administrativnih zadataka, prikupljanja donacija, organizacije događaja, promocije i sl.<sup>16</sup>

### *2.5. Statistički pokazatelji volonterstva u Hrvatskoj*

Nastavno na uvodni dio o volontiranju, prikazat će se statistički pokazatelji volontiranja u Hrvatskoj. U tablici 3.1. je navedena komparativna statistika volontiranja za 2022. i 2023. godinu koju svake godine objavljuje nadležno ministarstvo. Radi se o Ministarstvu rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike koji je jedan od glavnih dionika u području volonterstva. Ministarstvo je ključno u razvoju politika za volonterstvo u Hrvatskoj, glavni je nacionalni pružatelj kontinuirane financijske potpore volontiranju, a uz to prikuplja izvješća organizatora volontiranja (Kamenko Mayer i Potlimbrzović, 2023.) čiji su podaci niže prikazani.

---

<sup>15</sup> HCRV, <https://dkolektiv.hr/userfiles/files/Brosura%20o%20volonterstvu.pdf>, 08.04.2024.

<sup>16</sup> HCRV, <https://dkolektiv.hr/userfiles/files/Brosura%20o%20volonterstvu.pdf>, 08.04.2024.

Tablica 2.2. Komparativna statistika volontiranja 2022.-2023.

	<b>2022.</b>	<b>2023.</b>
<b>Broj zaprimljenih izvješća o organiziranom volontiranju</b>	<b>1.720</b> 7 % više od 2021.	<b>1.660</b> 3% manje od 2022.
<b>Ukupan broj volontera</b>	<b>63.275</b> 7 % više nego 2021.	<b>67.909</b> 7% više nego 2022.
<b>Ukupan broj sati volontiranja</b>	<b>3.236.883,5</b> 2 % više nego 2021.	<b>3.012.837</b> 7% manje nego 2022.
<b>Ukupni troškovi volontiranja</b>	<b>2.748.985,86 €</b> 27% više nego u 2021.	<b>3.812.714,77 €</b> 39% više nego u 2022.

Izvor: Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike (2024.), <https://mrosp.gov.hr/UserDocsImages/dokumenti/Socijalna%20politika/Volonterstvo/KOMPARATIVNA%20STATISTIKA%20VOLONTIRANJA%202022-2023.pdf>

U tablici 2.2. se može primijetiti da je u 2023. godini u odnosu na prethodno izvještajno razdoblje u Hrvatskoj smanjen broj zaprimljenih izvješća o organiziranom volontiranju za 3%. Nastavno na to, broj sati volontiranja smanjio se za 7%, dok se broj prijavljenih volontera povećao za 7%<sup>17</sup>. Iako je broj sati volontiranja nešto smanjen, potrebno je promotriti vrijeme koje je uloženo kako bi se nešto odradilo. Vrijednost tog uloženog vremena može se lako izraziti kroz cijenu rada po satu, takozvanu satnicu, tipičnu za određenu vrstu aktivnosti. To je ujedno i najčešći način kako se razne volonterske aktivnosti mogu izraziti kroz ekonomsku vrijednost (Medić, 2021., prema Hrenek, 2023.).

Uz to, vidljiv je značajan porast ukupnih troškova volontiranja koji najčešće uključuju troškove prijevoza, smještaja, prehrane i edukacije što je pokazatelj kako organizatori volontiranja više ulažu u vlastite volonterske akcije kao i u promociju volonterstva. Zaključno, u 2023. godini uočava se negativan trend i blagi pad u broju zaprimljenih izvješća o organiziranom volontiranju kao i u ukupnom broja sati volontiranja te

<sup>17</sup> Ministarstvo, <https://mrosp.gov.hr/istaknute-teme/obitelj-i-socijalna-politika/socijalna-politika-11977/udruga-humanitarni-rad-i-volonterstvo-12006/volonterstvo-12023/12023>, 12.06.2024.

pozitivan trend i blagi porast u ukupnom broju volontera kao i značajan porast ukupnih troškova volontiranja.

Tablica 2.3. Sociodemografska obilježja volontera iz 2023. godine

	<b>Ukupan broj volontera</b>	<b>67.909</b>
<b>Spol</b>	Broj volontera (Ž)	<b>42.916 (63%)</b>
	Broj volontera (M)	24.993 (37%)
<b>Dob</b>	0-14 god.	3.855 (6%)
	15-17 god.	9.011 (13%)
	<b>18-30 god.</b>	<b>22.057 (32%)</b>
	31-45 god.	15.537 (23%)
	46-65 god.	13.540 (20%)
	66 i više	3.909 (6%)
<b>Državljanstvo</b>	Stranci	<b>1.554</b> 25% manje nego u 2022.

Izvor: Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike (2024.), <https://mrosp.gov.hr/UserDocsImages/dokumenti/Socijalna%20politika/Volonterstvo/KOMPATIVNA%20STATISTIKA%20VOLONTIRANJA%202022-2023.pdf>

U tablici 2.3. su prikazani sociodemografski podaci volontera koji su sudjelovali u organiziranom volontiranju u 2023. godini. Prikazani su podaci za spol, dob i državljanstvo. S obzirom na spol volontera, očekivano ženski spol prednjači nad muškim sa 63% volonterki u ukupnom broju volontera. S obzirom na dob, volonteri su razdvojeni u šest kategorija. Zanimljiva je skupina od 0 do 14 godina koja se odnosi na djecu koja su uključena u odgoj za volontiranje čiji je udio u ukupnom broju

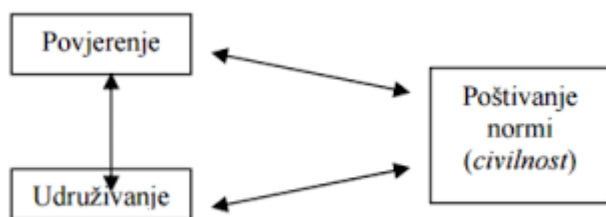
volontera najmanji, ali jednak s najstarijom skupinom (od 66 godina i naviše). Slijedi skupina mladih od 15 do 17 godina koja se odnosi na maloljetne volontere koji mogu sklopiti ugovor o volontiranju i volontirati uz pisanu suglasnost zakonskih zastupnika (Zakon o volonterstvu, NN 84/21, čl.12., st.1.) s duplo većim udjelom od prethodne skupine u postotku ukupnih volontera. Nadalje, slijede kategorije volontera od 31 do 45 i od 46 do 65 godina koji ukupno čine skoro polovicu volontera u ukupnom broju volontera. Nastavno na njih, najveći udio ima skupina volontera od 18 do 30 godina koja čini čak trećinu volontera u ukupnom broju volontera. Pretežno obuhvaća studentsku populaciju i radničku mladež za koju se pretpostavlja da ima više slobodnog vremena koji onda, između ostalog, koristi za volontiranje. Uz to, u izvješću je istaknuto i državljanstvo prema kojem se vidi koliko ima volontera hrvatskih državljana, a koliko stranaca koji se uglavnom odnose na volontere iz Europske unije, ali i na volontere iz ostatka Europe i svijeta, koji su uključeni u neki od programa mobilnosti. Zanimljivo je primijetiti da u ukupnom broju od cca 68 000 volontera ima cca 1500 stranih volontera kao i to da ih je u 2023. godini bilo za četvrtinu manje nego u prethodnom izvještajnom razdoblju.

### 3. VOLONTERSTVO I RAZVOJ ZAJEDNICE U KONTEKSTU TEORIJE SOCIJALNOG KAPITALA

Žganec (2008.) ističe više vrsta lokalnih resursa unutar kojih ističe i socijalne resurse, tj. socijalni kapital koji se očituje kroz suradnju, povezanost i solidarnost u zajednici. Štulhofer (2003.) socijalni kapital tumači kao zajednički resurs, tj. opće dobro te ga definira kao skup osobina koje stvaraju i održavaju međusobno povjerenje i suradnju među članovima određene zajednice. Nastavno na to, socijalni kapital se sastoji od tri dimenzije: povjerenja, udruživanja i poštivanja normi. Na slici 3.1. je prikazana struktura socijalnog kapitala iz koje se zaključuje da ondje gdje pojedinci imaju inicijalno povjerenje jedni u druge, raste vjerojatnost njihovog udruživanja kao i poštivanja "pravila igre" (Štulhofer, 2003.), tj. normi.



Slika 3.1. *Struktura društvenog kapitala*<sup>18</sup>



Izvor: Štulhofer (2003.)

Nastavno na kontekst socijalnog kapitala, Zakon o volonterstvu, između ostalog, navodi da volonterstvo doprinosi izgradnji socijalnog kapitala (Zakon o volonterstvu, NN 84/21 čl.2, st.1). Volonterstvo i socijalni kapital su usko povezani jer „u mapiranju socijalnog kapitala“ volonterstvo ima potencijal za stvaranje povjerenja (Gvozdanić, 2014:175, prema Babić, 2020.) koje je jedna od dimenzija socijalnog kapitala. Nadalje, volonterstvo je arena koja (barem u teoriji) omogućuje postojanje i održavanje svih elemenata socijalnog kapitala (Birgitta Yeung A., 2005.). Autorica navodi primjer volonterskog rada s plaćenim radom te ističe da je povjerenje u volonterstvu naglašenije zbog veće uloge fleksibilnosti i dobrovoljnog rada. Također, s druge strane, norme mogu odigrati višestruku ulogu u volonterskom radu, pogotovo onom koji je povezan s crkvom. Valja istaknuti udruživanje, kao posljednji element socijalnog kapitala, koji je naglašen u volonterskom angažmanu s obzirom da volonterski rad dovodi različite skupine ljudi u interakciju (Birgitta Yeung A., 2005.). Prema mišljenju autorice, to ukazuje na posebni potencijal volontiranja za stvaranje socijalnog kapitala.

Volonterstvo se odnosi na obavljanje usluga ili aktivnosti koje su na dobrobit drugih osoba i grupa, ali i na dobrobit zajednice (Zakon o volonterstvu, NN 84/21 čl.3, st.1), stoga volontiranje može na razne načine doprinijeti razvoju zajednice. S obzirom na istaknutu vezu između volontiranja i socijalnog kapitala te volontiranja i razvoja zajednice, može se logičkim slijedom zaključiti da postoji povezanost između socijalnog kapitala i razvoja zajednice. Žganec (2022.) navodi da je zajednica bez zadovoljavajuće razine postojanja socijalnog kapitala osuđena na razvojno nazadovanje pa i odumiranje. Autor socijalni kapital tumači kao unutarnju koheziju i

<sup>18</sup> autor koristi termin društveni kapital, dok se u ovom radu koristi pojam socijalni kapital

specifičan „osjećaj zajednice“ koji je potreban da se osigura dugoročna stabilnost i razvoj zajednice s obzirom da to nije moguće samo vanjskim poticajima. Dobar pokazatelj socijalnog kapitala su neke autohtone prakse u zajednici, npr. DVD, KUD, vjerske zajednice i sl. (Žganec, 2008.). Nadalje, sudjelovanje u građanskim inicijativama za zajedničko dobro potiče osjećaj pripadnosti i identifikacije s čitavom zajednicom što može biti dokaz da socijalni kapital djeluje na dobrobit članova zajednice (Kostarova Unkovska, 2003., prema Kletečki Radović i sur., 2010.). Kad se to uzme u obzir, socijalni rad, kao profesija koja je aktivna u zajednici, vidi u njoj izvor socijalnog kapitala te je u svojoj službi usmjerena poticanju i razvoju socijalnog kapitala u zajednici (Žganec, 2022.).

Socijalni rad u zajednici se velikim dijelom oslanja na civilno društvo u svojim nastojanjima da razvije i osnaži socijalni kapital (Žganec, 2022.). Povezano s tim, pojam civilno društvo u uskoj je vezi s pojmom socijalni kapital (Barić i Dobrić, 2012.). Nadalje, navodi se da je civilno društvo jedan od važnih indikatora egzistiranja socijalnog kapitala (Kletečki Radović i sur., 2010.) pa se u skladu s tim smatra da su organizacije civilnog društva izvor socijalnog kapitala (Zrinščak i Bežovan, 2007.). Nadalje, za socijalni kapital se može reći da je “vezivno tkivo” koje pomaže da se fizički, financijski i ljudski kapital stave u funkciju zajedničkog napretka i blagostanja (Kletečki Radović i sur., 2010.:46).

Može se zaključiti da je volontiranje ključni faktor za osnaživanje socijalne kohezije te razvoja ljudskog i socijalnog kapitala (Forčić, 2016.). Na to se nadovezuju Bežovan i Matančević (2017.) koji tvrde da se u modernom društvu volonterski angažman potiče i vrednuje kao jedan od ključnih pokretača jačanja socijalnog kapitala i kohezivnog društva. Socijalni kapital, kao što je predstavljeno, pozitivno utječe na razvoj zajednice. Naposljetku, spontano udruživanje, osnivanje udruga civilnog društva ili uključivanje u njihov rad je od velike važnosti za društvenu zajednicu (Kletečki Radović i sur., 2010.) koja predstavlja važno područje djelovanja u socijalnom radu.

## 4. DODIRNE TOČKE IZMEĐU VOLONTERSTVA I SOCIJALNOG RADA

### 4.1. *Određenje socijalnog rada*

Kako bi se definirala profesija socijalnog rada, potrebno je prisjetiti se sveobuhvatne definicije koju navodi Međunarodna udruga socijalnih radnika koja kaže da je socijalni rad praktično utemeljena profesija i akademska disciplina koja promiče društvenu promjenu i razvoj, socijalnu koheziju te osnaživanje i oslobađanje ljudi (IFSW, 2014.). Uz to, dodaje da su središnji principi socijalnog rada: socijalna pravda, ljudska prava, kolektivna odgovornost i poštivanje različitosti. Profesija socijalnog rada potiče ljude i strukture na rješavanje životnih izazova i povećanje blagostanja (IFSW, 2014.).

Socijalni rad se može promatrati iz više kutova:

- 1) kao profesionalna praksa u različitim područjima (kod nas se najčešće susreće u sustavu socijalne skrbi),
- 2) kao znanstvena disciplina ili
- 3) kao profesija (koja je u nekim zemljama, uključujući Hrvatsku, regulirana posebnim propisom) (Žganec, 2022.).

S obzirom da se socijalni rad kao profesionalna praksa najčešće susreće u sustavu socijalne skrbi, valja istaknuti da je socijalna skrb organizirana djelatnost od javnog interesa za Republiku Hrvatsku čiji je cilj pružanje pomoći osobama u nepovoljnim osobnim ili obiteljskim okolnostima, a obuhvaća prevenciju, promicanje promjena, pomoć u zadovoljavanju osnovnih životnih potreba te podršku pojedincu, obitelji i skupinama u svrhu unaprjeđenja kvalitete života i osnaživanja korisnika u samostalnom zadovoljavanju osnovnih životnih potreba kao i njihovog aktivnog uključivanja u društvo (Zakon o socijalnoj skrbi, NN 156/23, čl. 3).

U skladu s tim, cilj obavljanja djelatnosti socijalnog rada je osnaživanje pojedinaca, obitelji, grupa i zajednice te razvoj njihovih sposobnosti za samopomoć, poticanje socijalnih promjena, razvoj kvalitetnih i dostupnih socijalnih usluga, promicanje socijalne kohezije, zastupanje osjetljivih i obesnaženih društvenih skupina te otklanjanje zapreka s kojima se ljudi susreću u ostvarivanju svoje socijalne sigurnosti, postizanje socijalno pravednog društva koje je zasnovano na humanizmu i ljudskim

pravima koje svim svojim članovima omogućava dostojanstven život (Zakon o djelatnosti socijalnog rada, NN 18/22, čl. 4).

Nadalje, pregledom literature pronalazi se da je socijalni rad uvršten u popis znanstvenih djelatnosti u Republici Hrvatskoj i to kao znanstvena grana u sklopu znanstvenog polja socijalnih djelatnosti, odnosno u širem sklopu društvenih znanosti (Pravilnik o utvrđivanju znanstvenih područja, NN 135/97, 8/00, 30/00, prema Miljenović, 2010.). Trenutno je na snazi Pravilnik o znanstvenim i interdisciplinarnim područjima, poljima i granama te umjetničkom području, poljima i granama (NN 3/2024) koji, također, uvrštava socijalni rad u znanstveno područje društvenih znanosti, zatim u polje socijalnih djelatnosti koje se dijeli na nekoliko grana: socijalna politika, socijalno planiranje, teorija socijalnog rada, posebna područja socijalnog rada i socijalna gerontologija što se jasno vidi u tablici 4.1.

Tablica 4.1. *Socijalni rad kao znanstveno područje*

SOCIJALNI RAD	
znanstveno područje	društvene znanosti
znanstveno polje	socijalne djelatnosti
grane	socijalna politika
	socijalno planiranje
	teorija socijalnog rada
	posebna područja socijalnog rada
	socijalna gerontologija

izvor: Pravilnik o znanstvenim i interdisciplinarnim područjima, poljima i granama te umjetničkom području, poljima i granama (NN 3/2024)

Naposljetku, Knežević i suradnici (2013.) navode da je znanje potrebno i korisno jer omogućava ljudima raspolaganje njihovom okolinom i korištenje u praktične svrhe. Nastavno na to, socijalni rad je praktično utemeljena profesija, stoga mora imati ispunjene sljedeće značajke:

- određeni fond znanja i vještina koje se stječu u procesu obrazovanja,
- organizacijsku strukturu za obavljanje stručnog rada i
- nositelje profesionalne uloge koji se u svom radu pridržavaju etičkih i drugih standarda (Barber, 1963., prema Knežević i sur., 2013.).

S obzirom na praktičnu komponentu socijalnog rada, valja istaknuti da se djelatnost socijalnog rada, osim u području socijalne skrbi, obavlja i u područjima odgoja i obrazovanja, zdravstva, pravosuđa, zaštite obitelji, civilnog društva, vjerskih i humanitarnih zajednica te u drugim područjima (Zakon o djelatnosti socijalnog rada, NN 18/22, čl. 5). Nadalje, djelatnost socijalne skrbi obavljaju ustanove, jedinice lokalne i područne (regionalne) samouprave, odnosno Grad Zagreb, udruge, vjerske zajednice, pravne osobe, obrtnici i druge fizičke osobe koje obavljaju djelatnost socijalne skrbi (Zakon o socijalnoj skrbi, NN 156/23, čl.17). Od svih nabrojanih u ovom radu je važno istaknuti rad udruga kao važnih dionika u području socijalne zaštite. Uz to, udruge, kao posebne organizacije, uvrštavamo pod širi pojam civilnog društva koje, između ostalog, predstavlja infrastrukturu za razvoj volonterstva (Galović, 2011.).

#### *4.2. Zajedničke odrednice volonterstva i Zakona o socijalnoj skrbi*

Zakon o socijalnoj skrbi predstavlja najvažniji zakon u području uređenja sustava socijalne skrbi (Ilijaš i Podobnik, 2018.). Predstavlja poseban propis koji regulira djelatnost i sustav socijalne skrbi (Zakon o socijalnoj skrbi, NN 156/23, čl.1). Nastavno na to i na temu volonterstva u ovom radu, u ovom će se dijelu Zakon o socijalnoj skrbi usporediti s volonterskim radom i Zakonom o volonterstvu.

Zakon o volonterstvu (NN 84/21, čl.2) navodi da volontiranje dovodi do poboljšanja kvalitete života, izgradnje socijalnog kapitala, osobnog razvoja, aktivnog uključivanja osoba u društvena zbivanja te naposljetku do razvoja humanijeg i ravnopravnijeg

demokratskog društva. Nastavno na to, zanimljivo je napraviti usporedbu sa Zakonom o socijalnoj skrbi koji kaže da je svrha socijalne skrbi unaprjeđenje kvalitete života, poticanje promjena i osnaživanje korisnika radi njihovog aktivnog uključivanja u život zajednice (Zakon o socijalnoj skrbi, NN 156/23, čl.3). Na temelju toga mogu se uočiti neke sličnosti. Oba Zakona spominju unaprjeđenje kvalitete života, osnaživanje ljudi, tj. osoban razvoj kao i aktivno uključivanje osoba u zajednicu. Prema istaknutom članku Zakona o volonterstvu volontiranje se može tumačiti kao alat koji dovodi do ovih ishoda, dok se u članku Zakona o socijalnoj skrbi ističe da je svrha sustava socijalne skrbi da unaprijedi kvalitetu života, osnaži korisnike te da ih aktivno uključi u društvo. U skladu s tim, socijalni rad bi svakako trebao koristiti potencijal koji volonterstvo nudi.

Nadalje, Zakon o socijalnoj skrbi spominje načela koja se mogu povezati i relevantna su za temu volonterstva, a radi se o načelu kombinirane socijalne politike i načelu socijalnih inovacija. Načelo kombinirane socijalne politike prvenstveno zagovara pluralizam u okviru socijalne politike u kojem državne i lokalne organizacije prepoznaju različite dionike kao partnere u pripremi, donošenju te provedbi socijalnih programa. Spomenuti dionici se uglavnom odnose na organizacije civilnog društva, strukovne komore, udruge, trgovačka društva te obitelj (Zakon o socijalnoj skrbi, NN 156/23, čl. 13). Kao što će biti prikazano u radu, najveći broj volontera volontira upravo u organizacijama civilnog društva, točnije u udrugama koje su važni dionici u kreiranju socijalnih programa. U tom smislu, uključivanjem udruga potrebno je otvoriti prostor i za potencijalno uključivanje volontera u taj proces. Potrebno je uvažiti njihovu ulogu i zatražiti njihovu perspektivu i mišljenje o određenoj problematici prilikom izrade nekog socijalnog programa. Takvim pristupom možemo govoriti o holističkoj socijalnoj politici koja se oslanja na različite sektore u pružanju usluga (Svetlik, 1993., prema Bežovan i Matančević, 2017.).

Uz to, načelo socijalnih inovacija objašnjava da se socijalne inovacije odnose na usluge, modele ili proizvode kojima se socijalne potrebe učinkovitije podmiruju te se na taj način stvaraju novi društveni odnosi i suradnje. Socijalne inovacije se odnose na razvoj inovativnih rješenja, novih organizacijskih oblika ili oblika suradnje i financiranja (Zakon o socijalnoj skrbi, NN 156/23, čl. 14). Povezano s tim,

volonterstvo samo po sebi ne predstavlja socijalnu inovaciju, ali se uz pomoć volonterskog doprinosa mogu pojaviti aktivnosti i programi koji znače (ili mogu značiti) socijalnu inovaciju.

Uz ova načela, zanimljivo je osvrnuti se na načelo inkluzivnog volontiranja iz Zakona o volonterstvu koje kaže da je organizator volontiranja dužan osigurati osobitu pozornost osiguranju jednakih uvjeta volontiranja s posebnim naglaskom na uključivanje pripadnika socijalno isključenih skupina stanovništva i osoba u riziku od socijalne isključenosti, a s ciljem njihovog uključivanja u društvo i socijalnog osnaživanja (Zakon o volonterstvu, NN 84/21, čl.2). U skladu s tim, može se povezati inkluzivno volontiranje, kao jedan od oblika volontiranja u kojem se pripadnici socijalno isključenih skupina, često uključeni kao korisnici, sada uključuju u ulogi volontera<sup>19</sup>. Uz to, valja se prisjetiti da je upravo pomoć osobama koje su socijalno ugrožene ili se nalaze u nepovoljnim životnim okolnostima cilj socijalne skrbi kao i da je njihovo aktivno uključivanje u život zajednice svrha socijalne skrbi (Zakon o socijalnoj skrbi, NN 156/23, čl.3). Nastavno na to, (inkluzivno) volontiranje se i u ovom kontekstu može protumačiti kao alat za osnaživanje i uključivanje osoba u zajednicu.

#### *4.3. Odnos civilnog društva i drugih ključnih pojmova*

Za civilno društvo je ključno da je to prostor između obitelji, države i tržišta gdje se ljudi udružuju radi promicanja zajedničkih interesa (Zrinščak i Bežovan, 2007.). Važan element civilnog društva jest udruživanje što je jedno od temeljnih ljudskih prava u suvremenom društvu (Galović, 2011.). Udruživanje ne stvara samo gustu mrežu društvenih odnosa, koji su korisni kada se neki cilj ne može individualno ostvariti, već proizvodi i međusobno povjerenje (Štulhofer, 2003., prema Kletečki Radović i sur., 2010.). Također, autor navodi udruživanje kao jednu od dimenzija socijalnog kapitala. Uz to, važnost udruživanja i pripadnosti civilnom društvu se očituje u tome što na taj način građani imaju priliku samostalno sudjelovati u rješavanju pitanja koja su od općeg interesa (Galović, 2011.).

---

<sup>19</sup> Volonterski centar Istra, <https://vci.hr/oblici-volontiranja/>, 25.08.2024.

U kontekstu ovog rada i razvoja zajednice važno je istaknuti da razvoj civilnog društva predstavlja poticanje društvene promjene zajednice “odozdo prema gore” mobiliziranjem građana kao provoditelja ili zagovarača promjena, ali i društvenih elita (stručnjaka, predstavnika institucija, političkih stranaka i vlasti), uključivanjem pojedinaca na javnim funkcijama, poticanjem suradnje institucija i građanskih inicijativa (Škrabalo, 2006., prema Kletečki Radović i sur., 2010.). U tome se očituje potencijal i važnost civilnog sektora za razvoj zajednice i društva.

Nadalje, može se govoriti o utjecaju organizacija civilnog društva na socijalnu politiku i u zaštiti ljudskih prava. U tim se područjima civilno društvo javlja kao predvodnik izgradnje nove infrastrukture koja može odgovoriti na rastuće socijalne potrebe. Također, civilno se društvo pokazuje učinkovitijim u podmirivanju potreba marginalnih skupina (Zrinščak i Bežovan, 2007.) gdje se vidi važna uloga civilnog sektora za socijalni rad. Povezano s tim, prisutni su razni socijalni problemi na koje država ne može odgovoriti, stoga se tu prepoznaje prostor za civilne aktere koji onda mogu ostvariti prepoznatljive promjene u socijalnoj politici (Zrinščak i Bežovan, 2007.). Na to se nadovezuje pojam kombinirane socijalne politike (Zakon o socijalnoj skrbi, NN 156/23, čl.13) čiji dionici djeluju na mjestu prijašnjeg monopolističkog položaja države, a u takvom sustavu se, između ostalih, organizacije civilnog društva prepoznaju relevantnima za pripremu i provedbu socijalnih programa (Bežovan, 2009.).

Koncept volontiranja, kao središnji koncept ovog rada, usko je povezan s civilnim društvom. Uz podršku europske i međunarodne zajednice već je dugi niz godina prisutan u civilnom sektoru, a dijelom i u radu javne vlasti u Republici Hrvatskoj (Galović, 2011.). Zanimljivo je da se povećanjem afiniteta prema volontiranju povećava i udio članstva u organizacijama civilnog društva. Tako je svaki treći ispitanik koji je nekada volontirao i član neke organizacije civilnog društva te čak 74% onih koji su volontirali u lipnju 2023. godine (Kamenko Mayer i Potlimbrzović, 2023.). Slijedom toga, volonterstvo je bliže ljudima s visokim civilnim vrijednostima, kada je partner zaposlen i kada osoba vjeruje ljudima (Bežovan i Matančević, 2017.).



#### *4.4. Civilno društvo i volontiranje*

Institucionalni okvir za razvoj volonterstva u Hrvatskoj čine javni sektor, civilno društvo, mješovita tijela i organizacije (Kamenko Mayer i Potlimbrzović, 2023.). U skladu s tim Galović (2011.) ističe da civilno društvo predstavlja infrastrukturu za razvoj volonterstva. Nastavno na to, među organizacije civilnog društva se ubrajaju: udruge, zaklade, fundacije, ustanove, političke stranke, sindikati i vjerske zajednice (Bušić, 2012.) od kojih su upravo udruge najbrojnija organizacija civilnog društva u Hrvatskoj.

Prema Zakonu organizator volontiranja može biti udruga, zaklada, ustanova i druga pravna osoba iz čijeg osnivačkog akta proizlazi da nije osnovana s ciljem stjecanja dobiti što znači da se radi o neprofitnoj pravnoj osobi (Zakon o volonterstvu, NN 84/21, čl.7, st.2). Zakon još dodaje kako državna tijela i jedinice lokalne i područne (regionalne) samouprave mogu biti organizatori volontiranja sukladno Zakonu o volonterstvu i drugim propisima (Zakon o volonterstvu, NN 84/21, čl.7, st.4).

U tablici 4.2. mogu se vidjeti svi spomenuti organizatori volontiranja kao i udio pojedinih organizatora volontiranja u organiziranju volonterskih akcija. Primjetno je da je najviše volonterskih akcija bilo organizirano od strane udruga što potvrđuje važnost udruga za promociju i organiziranje volonterskih akcija.

Tablica 4.2. *Tip organizatora volontiranja u 2023. godini*

<b>Tip organizatora</b>	<b>2023.</b>
<b>Udruga</b>	<b>1.466 (88%)</b>
Ustanova	122 (7 %)
Druge neprofitne pravne osobe	44 (3 %)
Državno tijelo	7 (0 %)
Jedinice lokalne i područne (regionalne) samouprave	2 (0 %)
Vjerska zajednica	6 (0 %)
Zaklada	9 (1 %)
Turistička zajednica	2 (0 %)
Zadruga	2 (0 %)

Izvor: Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike (2024.), [https://mrosp.gov.hr/UserDocsImages/dokumenti/Socijalna%20politika/Volonterstvo/KOMP ARATIVNA%20STATISTIKA%20VOLONTIRANJA%202022-2023.pdf](https://mrosp.gov.hr/UserDocsImages/dokumenti/Socijalna%20politika/Volonterstvo/KOMP%20ARATIVNA%20STATISTIKA%20VOLONTIRANJA%202022-2023.pdf)

Nastavno na to, Forčić i sur. (2016.) navode da su u svijetu razvijene demokracije nositelji volonterskog angažmana upravo pojedinci – građani, koji mogu djelovati neformalno kroz inicijative ili formalno kroz organizacije civilnoga društva te javne ustanove i institucije (Forčić i sur., 2016.). Slijedom toga, već su istaknute dvije vrste volontiranja: formalno i neformalno volontiranje. Nadalje od formalnih organizacija, očekivano, prvo mjesto zauzimaju neprofitne organizacije, dok su ostale prisutne u puno manjem broju (Zrinščak i sur., 2012.). Volontirati se može i neformalno, najčešće unutar lokalne zajednice, ali u većini slučajeva osobe koje volontiraju to čine u okviru organiziranih aktivnosti organizacija civilnog društva (Ledić, 2001., prema Zrinščak i sur., 2012.), stoga tu ponovno vidimo veliku zastupljenost u organiziranju volonterskih akcija od strane udruga kao i njihovu važnost.

## 5. RAD U ZAJEDNICI

Rad u zajednici važan je sastavni dio profesije socijalnog rada od njezinih početaka (Žganec, 2022.). Postoji više pristupa u definiranju zajednice, ali naposljetku se izdvajaju tri osnovna tipa zajednice. U skladu s tim, govorimo o lokalnoj (teritorijalnoj ili geografskoj), kategorijalnoj i funkcionalnoj zajednici (Žganec, 1999.). Nastavno na to, Noya i sur. (2009.) tvrde da u globalnom diskursu o razvoju zajednice, pojam zajednica ima tri osnovna značenja: geografska zajednica, zajednica identiteta i zajednice temeljene na problemu.

Izgradnja zajednice (eng. *community building*) odnosi se na aktivnosti, praksu i politike koje podržavaju i potiču pozitivne veze između pojedinaca, grupa, organizacija, susjedstva te zemljopisne i funkcionalne zajednice (Weil, 1996.). Nastavno na to, organiziranje lokalne zajednice se može definirati kao metoda ili proces socijalnog rada usmjeren utvrđivanju (psih)socijalnih potreba stanovništva, stvaranju novih i mobiliziranju postojećih resursa s ciljem koordinacije postojećih i razvoja novih oblika aktivnosti koje će djelovati prije svega preventivno na različitim područjima života ljudi, a osobito na onima koji su povezani s većim stupnjem rizika (Žganec, 1999.). Nadalje, drugi autori navode da se tu radi o procesu intervencije koji koriste socijalni radnici i drugi stručnjaci kako bi pomogli pojedincima, grupama i kolektivima ljudi sa zajedničkim interesima ili iz istih zemljopisnih područja da se nose s društvenim problemima i poboljšaju društvenu dobrobit kroz planiranu kolektivnu akciju (Barker, 1995., prema Ohmer i Korr, 2006.). U skladu s tim, oglašava se i Zakon koji organiziranje i razvoj zajednice navodi kao proces sustavnog utjecanja na podizanje kvalitete života građana u zajednicama uz pomoć ciljano vođenog postupka koji uključuje procjenu resursa i potreba, izgradnju kapaciteta te provedbu i evaluaciju aktivnosti u zajednici (Zakon o djelatnosti socijalnog rada, NN 18/22, čl. 3, točka 28).

### 5.1. *Procesi razvoja (osnažene) zajednice*

Proces organiziranja zajednice zajednicu vidi kao izvor vodstva i kolektivne snage zainteresiranih ljudi (Žganec, 2022.). Uključuje proces u kojem se latentna zajednica (odnosi se na grupu ljudi koja ima potencijal postati zajednicom, ali to još nije)

pretvara u aktivnu zajednicu s ciljem da se zajednici omogući da ispuni svoje funkcije (Žganec, 2008.). Što se tiče samog tijeka organiziranja zajednice, on u osnovi slijedi fazni model sastavljen od:

- 1) faze utvrđivanja potreba,
- 2) pripreme akcije i mobilizacije resursa,
- 3) implementacije i
- 4) evaluacije (Žganec, 1999.).

U tom procesu razvoja zajednice čine se organizirani napori kako bi se ostvarili zadani ciljevi. U skladu s tim, često se ciljevi zajednice ostvaruju kroz projektno planiranje, tj. vrlo često ono što radimo u zajednici dobije formu projekta (Žganec, 2008.). Projekt je niz aktivnosti čija je svrha ostvariti jasno određene ciljeve unutar određenog vremenskog roka i s određenim proračunom (Europska komisija, 2008.). Nadalje, procesu razvoja zajednice se može pristupiti na dva načina: kao usmjerenom na proces i kao usmjerenom na ishod (Žganec, 2022.). U suvremenom pristupu preferira se razvoj zajednice koji stavlja naglasak na proces, koji kreće odozdo (eng. *bottom-up*), koji je nedirektivan i više usmjeren na resurse (Žganec, 2008.). Međutim, valja naglasiti kako izbori oko toga ovise ponajviše o okolnostima u kojima stručnjak djeluje.

Nastavno na to, kvalitetni procesi razvoja zajednice će svakako dovesti do osnažene zajednice, a to je zajednica koja uči, koja je pravedna i razborita, aktivna, utjecajna, brižna, sigurna i zdrava, kreativna i koja je za građane (Žganec, 2008.). Osnaživanje nalazimo i u Zakonu, uz zagovaranje i zastupanje, kao proces rada s korisnicima, ali i s kolektivima (Bloom, 1996., prema Žganec, 2008.) kako bi ostvarili ravnopravni položaj u društvu, pravo na neku uslugu ili oblik pomoći koji bez toga ne bi bio omogućen; odnosi se i na bolje zakonodavstvo i socijalnu pravdu u društvu (Zakon o djelatnosti socijalnog rada, NN 18/22, čl. 3, točka 18). Zaključno, potrebno je prisjetiti se globalne definicije socijalnog rada koja kaže da, između ostalog, socijalni rad promiče osnaživanje i oslobađanje ljudi (IFSW, 2014.).

## 5.2. Socijalni rad u organiziranju zajednice

Zajednica je “ponovo u modi kao kontekst, kao metoda i kao razina intervencije” u praksi socijalnog rada (Mizrahi, 2001., prema Ohmer i Korr, 2006.). Doduše, Žganec (2022.) tvrdi da zajednica oduvijek predstavlja kontekst obavljanja prakse socijalnog rada. Kao važan čimbenik toga ističe specifičnosti američkog sustava socijalne politike, razvoja njihove lokalne samouprave te općenito položaja lokalnih zajednica koji su snažno utjecali na razvoj organiziranja zajednice u kontekstu socijalnog rada (Žganec, 1999.). Socijalni rad u organiziranju zajednice prvenstveno definiramo kao proces u kojem zajednica postavlja svoje potrebe i ciljeve, razvija povjerenje i volju da se za nju nešto učini, mobilizira resurse i tom aktivnošću i zajedničkim radom uz pomoć široke mreže suradnika unaprjeđuje kvalitetu života u zajednici (Žganec, 2008.).

Praksa zajednice u socijalnom radu uključuje:

- (socijalno) planiranje,
- organiziranje,
- društveni i gospodarski razvoj te
- socijalne promjene usmjerene prema širenju socijalne pravde (Weil, 1994., prema Weil, 1996.).

O organiziranju i razvoju zajednice je već bilo govora pa je potrebno detaljnije dotaknuti se socijalnog planiranja i socijalne promjene. Socijalno planiranje je aktivnost usmjerena na izgradnju vizije i oblikovanje budućeg izgleda zajednice te s time povezanih radnji nužnih da bi do promjene došlo (Žganec, 2022.). Socijalno planiranje je tehnički proces rješavanja suštinskih društvenih problema koji koristi stručnost stručnjaka, a čiji ciljevi uključuju izradu formalnih planova i okvira politike za isporuku pružanja roba i usluga ljudima kojima su potrebni (Rothman, 1995., prema Ohmer i Korr, 2006.). Uska je veza između socijalnog planiranja i socijalne promjene s obzirom da autor navodi da će promjena biti izglednija i kvalitetnija ako je planirana i komunicirana sa članovima zajednice. U skladu s tim, planirana socijalna promjena

je usmjerena na cilj poboljšanja kvalitete života građana, sadržava aktivnu ulogu ciljne skupine i vodi je stručnjak koji djeluje kao nositelj promjene (Žganec, 2022.).

Nadalje, valja se dotaknuti socijalne akcije čiji ciljevi uključuju postizanje temeljne promjene u zajednici (tj. izdvajanje resursa i dobivanje pristupa donošenju odluka za marginalne skupine) i mijenjanje zakonodavnih mandata, politike i prakse institucija (Rothman, 1995., prema Ohmer i Korr, 2006.).

Zaključno, kao važan doprinos organiziranja lokalne zajednice ističu se brži i jeftiniji učinci na planu revitalizacije i napretka u područjima koji traže pomoć u ekonomskom i psihosocijalnom razvoju, ali i prevencija različitih oblika sociopatoloških pojava (Žganec, 1999.). Naposljetku, Etički kodeks, također, navodi vrijednost zajednice i života u njoj. U skladu s tim, socijalne radnice i socijalni radnici bi svojim djelovanjem trebali promicati pozitivne vrijednosti zajednice i života ljudi u zajednici (Etički kodeks socijalnih radnica i socijalnih radnika u djelatnosti socijalnog rada, 2014.).

## 6. DOBROBITI VOLONTERSTVA U ZAJEDNICI: PRIMJERI DOBRE PRAKSE

### 6.1. *Važnost volontiranja*

Kao što je već naglašeno, volontiranje podrazumijeva obavljanje neke aktivnosti ili usluge za dobrobit zajednice ili drugih osoba (Zakon o volonterstvu, NN 84/21, čl.3, st.1) i tu je ključan element volontiranja koji kaže da volontiranje donosi korist nekom trećem (Musick i Wilson, 2008., prema Zrinščak i sur., 2012.) te da sam volonter, također, ima koristi od toga, stoga će se u ovom dijelu razraditi važnost volontiranja za društvo, a osvrnut će se i na važnost volontiranja za samog volontera.

Nastavno na to, u sporazumu zemalja članica Europske unije se navodi da je volontiranje važno za društvo na različitim razinama, a to su:

- Individualna ili osobna razina: volontiranje je način poboljšanja kvalitete života i (poslovnih) mogućnosti za volontere pojedince;
- Organizacijska ili uslužna razina: volontiranje koje omogućava dostupnost usluga ili poboljšanje njihove kvalitete;

- Društvena razina: volonterstvo kao način razvoja socijalnog kapitala (Hal i sur., 2004., prema Forčić i sur., 2007.).

Kad se uzme u obzir individualna (osobna) razina, treba istaknuti da, angažirajući se na korist drugih i cijele zajednice, volonteri istodobno rade na svojem osobnom i profesionalnom razvoju. U literaturi se više puta naglašava da volontiranje razvija osjećaj korisnosti i svrhovitosti te vlastite vrijednosti. Nadalje, mogu se izdvojiti različite grupe volontera od kojih svaka ima svoje specifičnosti i posebne prednosti od volontiranja. Slijedom toga, volontiranje kod djece bitno doprinosi njihovom emocionalnom sazrijevanju i zdravom razvoju (Šmit i sur., 2021.). Osim kod djece, postoje neke specifičnosti kod volontiranja studentske populacije. Smatra se da upravo volonterski angažman studenata utječe na njihov bolji razvoj akademskih i životnih vještina kao i na osjećaj društvene odgovornosti (Astin i Sax, 1998., prema Skočić Mihić i sur., 2011.). Ono što je sigurno, volontiranje osnažuje pojedince, izgrađuje osjećaj solidarnosti te potiče na sudjelovanje (Etički kodeks volontera, NN 55/2008).

Kad govorimo o važnosti volontiranja za pojedince, posebno o poslovnim mogućnostima pojedinaca, valja istaknuti podatak kako je u 2008. godini 21% zagrebačkih tvrtki koristilo sustav dodatnog vrednovanja volontiranja pri selekciji novih zaposlenika kao aktivnost promicanja volonterstva (Ćulum, 2008., prema Hrenek, 2023.). Također, provedeno je istraživanje koje je otkrilo da je 41 % poslodavaca ocijenilo volonterski rad jednako važnim kao i plaćeni rad pri odabiru novih zaposlenika (Wilson i sur., 2020., prema Hrenek, 2023.). Naposljetku, volontiranje je put u integraciju i zapošljavanje, a osim toga, vidi se kao način učenja novih vještina i prilagodbe promjenama na tržištu rada nezaposlenih osoba te posljedično i mehanizam koji će doprinijeti dostizanju ciljane stope zaposlenosti, stoga ima važnu funkciju u gospodarskom razvoju (Forčić, 2016.).

Vežano uz organizacijsku ili uslužnu razinu, točnije uz veću dostupnost usluga i njihovu bolju kvalitetu, volontiranje kao esencijalni dio ovakvog konteksta doprinosi:

- povećanju opsega usluge: volonteri donose nove kapacitete, a time i mogućnost uvođenja novih ili proširivanja postojećih usluga;

- ostvarenju holističkih načela u radu s korisnicima: volontiranje doprinosi uspostavljanju odnosa između pružatelja i primatelja usluga
- uspostavljanje veze sa zajednicom: volonteri korisnicima donose poveznicu sa životom u zajednici (Udruga MI Split, 2012.).

Dostupnost i kvaliteta usluga mogu biti smanjene pod utjecajem kriznih situacija što onda može biti prilika za djelovanje volontera i različite građanske inicijative. Kad se osvrnemo na relativno nedavnu krizu pandemije COVID-19, može se uočiti da su građani reagirali pokretanjem brojnih volonterskih inicijativa što je nesumnjivo pokazalo važnost volontera te živog i odgovornog civilnog društva odražavajući duh otporne i brižne zajednice (CEV, 2020., prema Nacrt za europsko volontiranje, 2021.).

Uz to, valja se dotaknuti i društvene razine u smislu razvoja socijalnog kapitala. S obzirom da se o tome detaljnije raspravljalo u posebnom poglavlju, ovdje će se samo istaknuti da mnoge države počinju cijeniti doprinose volontera u društvenom i ekonomskom razvoju. Uz to, prema Forčić (2007.) volontiranje utječe na sva područja djelovanja, od obrazovanja do zaštite okoliša, socijalne politike i pravosuđa. Pritom je važno naglasiti da volontiranje štiti ranjive skupine od ekonomske, društvene i političke marginalizacije (Forčić, 2007.) što je posebno važno za područje socijalnog rada.

Zaključno, volontiranje donosi višestruke koristi zajednici, korisnicima volonterskih usluga i organizacijama koje uključuju volontere, ali i samim volonterima, stoga se može zaključiti da su dobrobiti volontiranja neprocjenjive (Kamenko Mayer i Kovačević, 2022.). U tablici 6.1. autorice su prikazale što društvo, a što sami volonteri dobivaju volontiranjem.



Tablica 6.1. *Dobrobiti volontiranja za društvo i za volontere*

Što društvo dobiva volontiranjem građana:	Što volonteri dobivaju volontiranjem:
<ul style="list-style-type: none"> <li>- stvaranje novih vrijednosti</li> <li>- aktivne i odgovorne građane</li> <li>- razvoj tolerancije i uvažavanja različitosti</li> <li>- smanjivanje predrasuda</li> <li>- omogućavanje jednakih mogućnosti za sve</li> <li>- razvoj pozitivnih društvenih vrijednosti</li> <li>- zdravlju, humaniju i solidarnu zajednicu</li> <li>- razvijanje kreativnosti</li> <li>- bolju kvalitetu života</li> <li>- učinkovitije odgovaranje na potrebe u društvu</li> <li>- povećanje društvenog kapitala i socijalne kohezije</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- samopoštovanje</li> <li>- nova znanja i vještine</li> <li>- mogućnost utjecanja na društvene promjene</li> <li>- nova poznanstva</li> <li>- zadovoljstvo koje proizlazi iz pomaganja drugima</li> <li>- osjećaj korisnosti i pripadnosti</li> <li>- korisno provođenje slobodnog vremena</li> <li>- prva profesionalna iskustva</li> <li>- osjećaj socijalne odgovornosti</li> </ul>

Izvor: Dkolektiv (2022.), <https://dkolektiv.hr/storage/documents/publications/mala-zajednica-velika-snaga-vodic-za-volontiranje-u-ruralnim-sredinama.pdf>

## 6.2. *Izdvojena područja (volonterskog) organiziranja zajednice*

Donošenjem Zakona o volonterstvu stvoren je pravni okvir za razvoj volonterstva u svim segmentima društva (Skočić Mihić i sur., 2011.). Nastavno na to, europska iskustva pokazuju da, općenito, područja zdravlja, socijalne skrbi i sporta čine najpopularnije kategorije volonterskih aktivnosti (Forčić, 2007.). Pri tome se organiziranje zajednice rabi na veoma različitim područjima, kao što su prevencija poremećaja u ponašanju, prevencija ovisnosti, podizanje kvalitete života, razvoj socijalnih mreža sve do područja kao što su poticanje ekonomskog razvoja zajednice, a nije rijetkost da se elementi organiziranja zajednice rabe i u svrhu političke borbe (Žganec, 1999.).

Nastavno na to, socijalni rad u zajednici moguć je u veoma raznolikom području prakse. Treba ga promatrati kao potencijalno snažan alat kako u smislu preventivnih tako i u smislu tretmanskih te razvojnih intervencija (Žganec, 2022.).

Neka tipična područja socijalnog rada u zajednici:

- 1) Prevencija od različitih rizika u zajednici,
- 2) Pružanje socijalne podrške,
- 3) Razvoj samopomoći u zajednici,
- 4) Poticanje razvoja društvenih ili rekreacijskih grupa,
- 5) Podizanje razine znanja,
- 6) Povećanje participacije članova zajednice u različitim dobrovoljnim i/ili profesionalnim tijelima,
- 7) “Zeleni socijalni rad”,
- 8) Poticanje ukupnog socijalnog razvoja zajednice,
- 9) Područje socijalnog planiranja,
- 10) Krizni uvjeti (Žganec, 2022.).

Kada je riječ o tematskim područjima volonterskog angažmana, Kamenko Mayer i Potlimbrzović (2023.) navode da je oko četvrtina građana koji su volontirali u posljednje tri godine bila angažirana u kriznim situacijama (poput potresa, poplava i pandemije) što je za očekivati s obzirom na različite krize zadnjih godina. Uz to, još su popularne humanitarne aktivnosti, zatim i područja odgoja i obrazovanja, sporta, umjetnosti, medija, kulture i zaštite prava životinja. U nastavku će se navesti neka područja volonterskog angažmana koja doprinose razvoju određene zajednice.

#### *6.2.1. Preventivni programi u zajednici*

Postoji jasna potreba za prevencijom problema u ponašanju mladih te za pozitivnim razvojem mladih kao i za širom i sustavnom primjenom preventivnih intervencija (Belošević i Ferić, 2021.). Nastavno na to, prevencija od različitih rizika u zajednici jedno je od najvažnijih obilježja na koje je socijalni rad u zajednici usmjeren. Preventivna usmjerenost socijalnog rada u zajednici očituje se u njegovoj usmjerenosti

na razvoj, a ne na saniranje posljedica negativnih događaja, stoga je važno preusmjeriti fokus s problema na mogućnosti i s nedostataka na resurse (Žganec, 2022.).

Nastavno na to, kao primjer dobre prakse u provođenju preventivnih programa kod nas se ističe organizacija Hrabri telefon s projektom Društveni centar Borovje čiji je cilj upravo prevencija neprihvatljivog ponašanja te zaštita mentalnog zdravlja djece i mladih u lokalnoj zajednici. U skladu s tim, provode se aktivnosti koje uključuju aktivnosti za djecu, roditelje i za lokalnu zajednicu. Važno je napomenuti da sve aktivnosti provode educirani volonteri, studenti pomagačkih struka te stručnjaci za mentalno zdravlje<sup>20</sup>.

U skladu s tim, Hrabri telefon potiče volonterstvo kroz motiviranje mladih ljudi na uključivanje u neformalne oblike stjecanja znanja, ali i vještina te iskustva u direktnom radu s djecom koje je teško steći u okvirima redovitog obrazovanja. Studente humanističkih fakulteta usmjerava se na aktivan doprinos postizanju pozitivnih društvenih promjena i promišljanje o mogućim rješenjima unapređenja života djece i obitelji u lokalnoj zajednici, ali i u društvu općenito<sup>21</sup>. Zanimljivo je za istaknuti da se na nekim sveučilištima u inozemstvu sustavno razvija i promovira model učenja koji potiče civilno zalaganje studenata (eng. *academic service learning*) – učenje djelovanjem u zajednici (Ćulum i Ledić, 2010., prema Skočić Mihić i sur., 2011.). Kod nas, pak, aktivnosti volontiranja i učenje zalaganjem u zajednici nisu sustavni ni kontinuirani (Žužić, 2010., prema Skočić Mihić i sur., 2011.). Unatoč tome, Hrabri telefon radi nešto slično te svojim aktivnostima spaja volontere, akademsku zajednicu i lokalnu zajednicu u svrhu pozitivnog razvoja iste. Brojčano prikazano, na projektu Društveni centar Borovje u 2023. godini je bilo uključeno 70 volontera te je ostvareno 3 007 volonterskih sati<sup>22</sup>.

Projekt Društveni centar Borovje primjer je dobre prakse osnaživanja lokalne zajednice. Odnosi se na razvijen preventivni program koji uključuje nekoliko

---

<sup>20</sup> Hrabri telefon, <https://udruga.hrabritelefon.hr/o-nama/publikacije/>, 28.08.2024.

<sup>21</sup> Hrabri telefon, <https://udruga.hrabritelefon.hr/programi/poticanje-volonterstva/>, 29.08.2024.

<sup>22</sup> Hrabri telefon, <https://udruga.hrabritelefon.hr/o-nama/godisnji-izvjestaj/>, 29.08.2024.

aktivnosti od kojih se izdvajaju preventivno – socijalizacijske radionice čiji je doprinos prevencija neprihvatljivog ponašanja.

Navedeno se postiže radionicama koje djeci pružaju sadržaje usmjerene na ranu prevenciju poteškoća u ponašanju. Na radionicama djeca fokusirano uče i raspravljaju o nasilju među djecom, dječjim pravima, zlostavljanju djece, zaštiti od zlostavljanja, o tome kako postupiti u takvim situacijama i kome se obratiti. Djeca u okviru grupnog rada uče suosjećati s drugima, izražavati vlastito mišljenje, unaprijediti asertivne oblike ponašanja, kritički pristupiti problemima i zaštititi se od mogućih negativnih utjecaja. Sudjelovanjem na radionicama razvijaju temeljne kompetencije za cjeloživotno obrazovanje: komunikaciju na materinskom i na stranim jezicima, digitalnu kompetenciju, socijalnu i građansku kompetenciju, inicijativnost i poduzetnost, kulturnu svijest i izražavanje<sup>23</sup>. Obvezni sadržaji programa su: komunikacija, samopoštovanje i briga o sebi, obitelj i vršnjaci, tolerancija, društvena svijest i odgovornost – prosocijalno ponašanje i aktivnost u lokalnoj zajednici. Osim toga, program je usmjeren i na jačanje kapaciteta lokalne zajednice te pružanje podrške roditeljima kroz praćenje napretka djece. U 2023. godini održana su 233 susreta preventivno – socijalizacijskih radionica sa 101 djetetom<sup>24</sup>.

Zaključno, socijalni rad u zajednici je prvenstveno preventivno usmjeren s izraženim naglaskom na procese poput osnaživanja, osvješćivanja, zagovaranja i promjene (Žganec, 2022.). Uz to, intervencije socijalnog rada obuhvaćaju prevenciju rizičnih čimbenika u životu pojedinaca, obitelji i zajednica kao i stručni tretman u svrhu pomoći i podrške te postizanja željenih promjena i unaprjeđenja kvalitete života (Zakon o djelatnosti socijalnog rada, NN 18/22, čl.3, točka 3).

### 6.2.2. Urbano vrtlarstvo

Urbani vrt se definira kao organizirani dio zemlje koji se nalazi u urbanom okruženju, koristi se za proizvodnju hrane i/ili cvijeća te koristi pojedincima i zajednicama (Glover, 2003., prema Ohmer, 2009.). Ciljevi ovog programa bili su: uspostaviti izgradnju zajednice (eng. *community building*), hortikulturu i poboljšanje okolišnih

---

<sup>23</sup> Hrabri telefon, <https://udruga.hrabritelefon.hr/o-nama/publikacije/>, 28.08.2024

<sup>24</sup> Hrabri telefon, <https://udruga.hrabritelefon.hr/o-nama/godisnji-izvjestaj/>, 29.08.2024

inicijativa te ojačati vezu između osnaživanja, očuvanja, volonterstva i prosperiteta (Meadowcroft i sur., 2005., prema Ohmer i sur., 2009.). Nadalje, nedavno je urbano vrtlarstvo (eng. *community gardening*) postalo jedna od glavnih komponenata strategije održivog razvoja zajednice koja integrira društvene, ekološke i ekonomske probleme (Hess & Winter, 2007; Holland, 2004., prema Ohmer i sur., 2009.). U skladu s tim, izdvajaju se doprinosi ove volonterske akcije zajednici:

#### 1) Socijalna kohezija

Forčić (2016.) navodi da je volontiranje ključni faktor za osnaživanje socijalne kohezije. Na to se nastavlja Kamenko Mayer i Kovačević (2022.) koje ističu da se volontiranjem u društvu povećava socijalna kohezija i društveni kapital. Nadalje, Bežovan i sur. (2019.) tvrde da u kohezivnim zajednicama članovi žele biti dijelovi skupine, općenito uvažavaju jedni druge i međusobno se slažu, lojalni su i jedinstveni u provođenju ciljeva, stoga je socijalna kohezija nužan preduvjet uspješnosti kolektivne akcije (Barić i Dobrić, 2012.).

U skladu s tim, dat će se kratki osvrt na dobrobiti ove akcije za socijalnu koheziju. Predmet istraživanja je urbana ugrožena sredina s različitim rizicima. Neki od rizika su: kriminal, točnije trgovina drogom, vandalizam, ruševne i napuštene parcele koje bi se mogle zloupotrebljavati za ilegalno bacanje otpada i razne oblike društveno neprihvatljivog ponašanja. Nastavno na to, strategija “urbanog vrta” se koristi za borbu protiv kriminala i za pretvaranje tih parcela u zelene površine koje uključuju vegetaciju, cvijeće, prostore za sjedenje i igrališta (Glover, Shinew, & Parry, 2005., prema Ohmer i sur., 2009.). Rezultati su pokazali da su zajednički prostori s više vegetacije i zelenila bili značajno povezani s većom interakcijom među stanovnicima tog prostora (Kuo i sur., 1998., prema Ohmer i sur., 2009.). Također, ova strategija je potaknula članove da postanu aktivniji u svojim zajednicama u preobrazbi devastiranih područja u svojim susjedstvima (Saldivar-Tanaka i Krasni, prema Ohmer i sur., 2009.). To možemo povezati sa socijalnim osnaživanjem koje povećava osjećaj odgovornosti i vlasti te upravljanje povjereva masama (Žganec, 2008.). Uz to, urbani vrtovi su služili kao kulturni i društveni centri u susjedstvu gdje su stanovnici slavili posebne događaje u zajednici i gdje su se međusobno družili. Naposljetku, urbani vrtovi mogu mladima pružiti jedinstvenu obrazovnu priliku i pomoći im da steknu osjećaj sebe, identiteta i

pripadanja svojem susjedstvu (Ohmer i sur., 2009.). Nastavno na to, Wu (2011.) ističe društvene učinke volonterstva: jačanje društvenih veza, izgradnja jake, sigurne i kohezivne zajednice, jačanje građanskog angažmana te isporuka javnih dobara i usluga koji su ovom volonterskom akcijom ispunjeni. Zaključno, socijalna kohezija oblikuje akciju, održava je i utječe na njezinu produktivnost (Bežovan i sur., 2019.).

## 2) Uzgoj voća i povrća

Urbano vrtlarstvo je međunarodno priznato kao važna strategija za poboljšanje zaliha lokalne hrane (Ferris i sur., 2001., prema Ohmer i sur., 2009.). Najvažniji razlozi za sudjelovanje u ovoj akciji bili su mogućnost pristupa svježim i boljim okusima hrane, uživanju u prirodi i na otvorenom prostoru te zbog zdravstvenih razloga uključujući poboljšanje mentalnog zdravlja (Ohmer i sur., 2009.). Strategijom urbanih vrtova se unosi promjena u pristupu hrani i povezivanju građana u gradskim kvartovima te se smanjuje socijalna otuđenost koju prepoznajemo kao jedan od novih socijalnih problema (Ćurčić i sur., 2018.).

S obzirom na veći broj modela rada u zajednici, u ovom kontekstu će se izdvojiti model socijalnog i ekonomskog razvoja zajednice koji teži ujednačenom ekonomskom i socijalnom razvoju s ciljem izgradnje socijalnog kapitala uz istovremeno podizanje razine financijskih resursa (Žganec, 2022.). Kad se uzme primjer ove zajednice, primjetno je da je izgrađen socijalni kapital, ali i to da se podigla razina resursa u vidu svježeg voća i povrća. Ključno je za ovaj model da se poboljša kvaliteta života i mogućnosti za građane, pogotovo za one koji žive u slabije razvijenim zajednicama (Žganec, 2008.).

## 3) Zelene površine

Valja naglasiti da je područje u kojem su bili prepoznati određeni rizici ovom akcijom postalo okruženje koje ima više zelenih površina i igrališta kao i područje u kojem se uzgaja svježja hrana te koje je postalo mjesto susreta za sve iz zajednice.

Nastavno na to, okoliš se uglavnom u svijetu socijalnog rada promatra iz psihosocijalnog i socijalnokulturnog aspekta (McKinnon, 2008., prema Ćurčić i sur., 2018.) te se povezuje s pristupom zelenog socijalnog rada koji se definira kao grana

socijalnog rada koja uključuje ekološki pristup. Ova grana socijalnog rada uključuje izravan rad s ljudima u zajednici te na svakodnevnoj razini, uključuje poštivanje svih živih bića uz njihov socio-kulturni i fizički okoliš, razvija osnažujuće i održive veze između ljudi i njihovog okoliša, zagovara važnost društvenog aspekta u svim ekonomskim aktivnostima, propitkuje važnost industrijskog modela razvoja te promovira socijalnu i ekološku pravdu (Dominelli, 2012., prema Ćurčić i sur., 2018.).

S obzirom na to, a pogotovo pod utjecajem učestalih kriznih situacija, vidljivo je da postoji velik broj područja u kojima bi socijalni radnici mogli djelovati u kontekstu održivog razvoja. Zeleni socijalni rad se nameće kao potencijalno rješenje ili orijentir u nošenju s novim izazovima u zajednici. Nastavno na to, Lesić i sur. (2023.) tvrde da se studenti socijalnog rada i socijalne politike iz Zagreba uglavnom nisu upoznali sa zelenim socijalnim radom tijekom studiranja te da više od polovice studenata uopće nije čulo za taj pojam. Zaključuju kako je uloga visokog obrazovanja u edukaciji i senzibilizaciji studenata za ovo relativno novo područje.

### *6.2.3. Kvaliteta života osoba s invaliditetom*

Kvaliteta života je široki koncept na koji utječe pojedinčevo fizičko i psihičko stanje, razina neovisnosti, socijalni odnosi, osobna vjerovanja kao i pojedinčev odnos prema istaknutim značajkama okoline u kojoj živi (WHO, 1997., prema Kovčo Vukadin i sur., 2016.). Neki autori je detaljnije opisuju i smatraju da sadrži objektivnu i subjektivnu komponentu pri čemu se svaka sastoji od sedam domena: materijalno blagostanje, emocionalno blagostanje, zdravlje, produktivnost, intimnost, sigurnost te zajednica (Cummins, 1996., prema Kovčo Vukadin i sur., 2016.). Zanimljivo je istaknuti da je kvaliteta života ljudi u fokusu socijalnog rada te da je, uz ostale, upravo unaprjeđenje kvalitete života ljudi svrha sustava socijalne skrbi (Zakon o socijalnoj skrbi, NN 156/23 čl.3). Uz to, kao što je spomenuto, poboljšanje kvalitete života jedan je od ishoda volonterstva (Zakon o volonterstvu, NN 84/21 čl. 2), stoga će se u nastavku istaknuti volonterski programi koji su doveli do poboljšane kvalitete života.

U ovom će se dijelu istaknuti doprinos udruge Društva tjelesnih invalida na kvalitetu života osoba s invaliditetom. Društvo tjelesnih invalida je neprofitna pravna osoba koja predstavlja oblik dobrovoljnog okupljanja i organiziranja aktivnosti osoba s tjelesnim

oštećenjem radi zaštite i promicanja zajedničkih zdravstvenih, socijalnih, humanitarnih i drugih interesa te ciljeva bez namjere stjecanja dobiti (Statut Društva tjelesnih invalida, čl.3). U skladu s tim, udruga provodi brojne aktivnosti koje doprinose:

1) prilagođenoj komunalnoj infrastrukturi

Slijedom toga, udruga inicira sveobuhvatno istraživanje o aspektima neprilagođene okoline koja izravno utječe na kvalitetu života osoba s invaliditetom, zalaže se za poboljšanje mobilnosti osoba s invaliditetom u javnom gradskom prometu i za prilagodbu drugih prometnih kapaciteta potrebama osoba s invaliditetom, pokreće akcije za uklanjanje arhitektonskih zapreka te za gradnju, adaptaciju, preuređivanje i opremanje objekata ustanova namijenjenih liječenju, rehabilitaciji, zdravstvenom turizmu i odmoru, rekreaciji i sportu, smještaju (stanovanju), obrazovanju te zapošljavanju osoba s invaliditetom<sup>25</sup>.

2) boljim i dostupnijim socijalnim uslugama

Nadalje, pruža raznolike socijalne usluge članstvu i drugim osobama s invaliditetom. U skladu s tim, provodi program posebne pomoći članstvu za rješavanje problema socijalne skrbi, rehabilitacije, nabavke ortopedskih pomagala i sl., provodi radionice za poboljšanje kvalitete života osoba s invaliditetom (susrete, predavanja, akcije u lokalnoj zajednici i sl.), provodi program pomoći osobama starije dobi s većim stupnjem tjelesnog oštećenja te organizira kulturno-umjetničke priredbe za članstvo i građane grada Zagreba (likovne izložbe, večeri poezije, glazbeno-scenske manifestacije i sl.)<sup>26</sup>.

3) razvoju društvene svijesti o invaliditetu

Već više od 20 godina udruga organizira Festival jednakih mogućnosti, trodnevnu javnu manifestaciju urbane kulture u programskoj izvedbi osoba s invaliditetom i djece s teškoćama u razvoju. Program festivala se sastoji od glazbeno-scenskog, likovnog i sportskog dijela u kojem nastupa preko 900 izvođača iz Hrvatske i inozemstva od kojih

---

<sup>25</sup> Društvo tjelesnih invalida, <https://dti.hr/>, 02.09.2024.

<sup>26</sup> Društvo tjelesnih invalida, <https://dti.hr/>, 02.09.2024.



oko 600 osoba s invaliditetom i djece s teškoćama u razvoju. Velik dio organizacije i provedbe ove manifestacije se temelji na volonterskom angažmanu. Nastavno na to, u organizacijskom timu radi oko 20 stručnjaka i 150 ciljanih volontera koji obuhvaćaju studentsku populaciju uglavnom s fakulteta pomagačkih usmjerenja Sveučilišta u Zagrebu. Pripremajući se za rad, studenti-volonteri se educiraju o invaliditetu i volonterstvu, a na Festivalu stječu dragocjena iskustva u timskom radu i specijalnoj komunikaciji s osobama raznolikih tjelesnih i osjetilnih oštećenja te umanjениh mentalnih sposobnosti. Važno je istaknuti da festival pozitivno utječe na razvoj društvene svijesti o invaliditetu, koji se često u društvu izjednačava s nesposobnošću, stoga je svrha Festivala predstavljanje stvaralačkih mogućnosti izvođača programa šireći poruku da i osobe s invaliditetom trebaju uživati ista prava i obveze poput drugih građana<sup>27</sup>. Naposljetku, Festival predstavlja važnu manifestaciju koja se bazira na velikom volonterskom zalaganju te doprinosi osvješćivanju sposobnosti kao i integraciji osoba s invaliditetom i djece s teškoćama u razvoju u društvo.

Zaključno, uključenost osoba s invaliditetom u zajednicu je vrlo važan segment kvalitete života (Leutar i sur., 2014.). Temeljem istaknutih aktivnosti udruge Društvo tjelesnih invalida primjećuje se kako udruga aktivno radi na uključivanju istih. Rad na prilagodbi okoline i infrastrukture, provođenje socijalnih usluga i raznih programa kao i organizacija Festivala samo su neki od njih. U ovom radu se posebno želi naglasiti važnost Festivala jednakih mogućnosti kao događaja koji gotovo u potpunosti počiva na volonterskom radu i koji doprinosi boljoj kvaliteti života kao i osnaživanju i aktivnom uključivanju ranjivih skupina u društvo što je u fokusu profesije socijalnog rada.

## 7. PREPORUKE ZA POTICANJE VOLONTERSTVA U SOCIJALNOM RADU

Sve više se uviđa i ističe važnost volontiranja u praksi, ali i u literaturi. Primjećuje se njegov doprinos i značaj za društvo i za volontere. Sukladno tome, dolazi do razvoja volonterstva i do potrebe za boljom organizacijom i koordinacijom volonterskih

---

<sup>27</sup> Festival jednakih mogućnosti, <https://fm.dti.hr/o-festivalu-jednakih-mogucnosti/>, 02.09.2024.

programa. U literaturi se to objedinjuje u pojam menadžment volonterskih programa koji se odnosi na proces planiranja koji nas usmjerava na promišljanje unutar organizacije o uključivanju volontera, daje odgovore na pitanja zašto uključujemo volontere, što time postizemo, kako i gdje ih uključujemo, tko prati rad volontera i na koji način prepoznamo njihov rad<sup>28</sup>. Ukratko, volonterski menadžment odnosi se na skupinu akcija i postupaka u prihvatu i radu s volonterima (Jeđud i Kordić, 2009.).

Forčić i suradnici (2016.) smatraju da su volonteri unutar organizacije sastavni dio organizacijske strukture te moraju imati jasno mjesto unutar iste i biti detaljno upućeni u sve procedure i postojeće prakse unutar organizacije koje su relevantne za poziciju na kojoj se nalaze i posao koji obavljaju. Organizacije koje su dobro organizirane, nude profesionalan pristup i dobivanje praktičnog znanja s jasnim pravima i obvezama volontera svjedoče o dobrom interesu volontera (Bežovan i Matančević, 2017.), stoga bi svaka organizacija, kao sastavni rad s volonterima, trebala imati pripremljene smjernice za svoje volontere (Forčić i sur., 2016.).

Slijedom navedenog te primjera dobre prakse iz prethodnog poglavlja, navode se preporuke za unaprjeđenje volonterskih programa u socijalnom radu:

- pripremiti kvalitetan volonterski program (u skladu sa smjernicama menadžmenta volonterskog programa)
- koordinator volontiranja (socijalni radnik) bi trebao imati raširenu socijalnu mrežu, stupiti u kontakt s različitim socijalnim dionicima u lokalnoj zajednici, npr. s lokalnim volonterskim centrom, školom i sl.
- prilikom pronalaženja volontera uputiti poziv za volontiranje studentima preko fakulteta iz lokalne zajednice
- znati pristupiti i predstaviti volontiranje potencijalnim volonterima - npr. putem društvenih mreža ili uz pomoć promo videa koji će uključivati priče i iskustva drugih volontera u volontiranju

---

<sup>28</sup> SMART, <https://www.smart.hr/>, 12.09.2024.

- osigurati nekog od stručnjaka koji može pružiti podršku volonterima prilikom njihovog rada, osigurati edukaciju i superviziju ukoliko je potrebno
- nagraditi rad volontera i učiniti njihov doprinos prepoznatljivim - upisati volonterske sate u volontersku knjižicu, izraditi “diplomu”, napisati preporuku

Konkretnije uz profesiju, može se raspravljati i o nekim izazovima uključivanja volontera u sustav socijalne skrbi. Općenito se ističe problem zatvorenosti institucija, poput zdravstvenih, socijalnih, kulturnih ili lokalne samouprave za uključivanje volontera. Autori tvrde kako nisu poznati primjeri i razmjeri volonterskog rada u socijalnim i zdravstvenim ustanovama (Bežovan i Matančević, 2017.). Međutim, volonterstvo kao građanska vrlina ne može jačati imajući na umu njegovo provođenje u civilnim organizacijama, stoga će otvaranje državnih ustanova u socijalnoj skrbi, zdravstvu, obrazovanju i kulturi biti dodana vrijednost volonterskog rada (Bežovan i Matančević, 2017.).

U skladu s tim, jedna od preporuka je da treba poticati volontiranje u javnom sektoru (npr. u socijalnim službama i ustanovama socijalne skrbi) u skladu s mogućnostima ustanove. Potrebno je da se ustanova otvori zajednici, potencijalno se u tu svrhu mogu organizirati i Dani otvorenih vrata s ciljem predstavljanja zajednici. Nadalje, potrebno je da se osmisli gdje bi volonteri mogli dati svoj doprinos te da se kreira volonterski program u skladu s već iznesenim preporukama. Tu se vidi prostor za djelovanje socijalnog radnika iz određene javne ustanove koji može biti u ulozi organizatora kao i koordinatora volontera.

Nastavno na to, Jeđud i Kordić (2009.) ističu smjernice za rad s volonterima u javnim ustanovama:

- važno je da djelatnici u ustanovi donesu zajedničku odluku o primanju volontera u ustanovu te da osvijeste važnost i koristi volontera za ustanovu tj. Za njene korisnike i djelatnike
- potrebno je stvoriti koordinacijski tim za rad s volonterima
- treba osmisliti volonterski program i istaknuti opis poslova
- treba regrutirati volontere

- važno je staviti naglasak na nagrađivanje i zahvalu volonteru

Uz već navedene, treba istaknuti i preostale preporuke za poticanje volonterstva u socijalnom radu koje su proizašle kao doprinos ovog rada:

- uvažavati mišljenje volontera, uključiti ih u izradu socijalnog ili volonterskog programa (što je na tragu kombinirane socijalne politike)
- organizirati urbane manifestacije u zajednici koje bi omogućile integraciju ranjivih skupina u društvo (važna uloga socijalnog radnika kao i prilika za uključivanje volontera)
- osnažiti volontere za krizno volontiranje i imati bazu volontera koji su prošli posebnu edukaciju u svrhu krizne intervencije
- socijalni radnik u zajednici bi trebao komunicirati s građanima u zajednici, upoznati se s potencijalima ljudi kao i s potrebama i resursima zajednice
- praktičari u zajednici bi trebali poticati volonterske akcije i razvijati strategije za jačanje programa urbanog vrtlarstva u zajednici koje su u nepovoljnom položaju
- razvijati preventivne programe u zajednicama
- njegovati suradnju s fakultetima pomagačkih usmjerenja
- osmisliti inicijative na sveučilištu - poticati volonterstvo i društveno korisno učenje među studentima, aktivnije uključiti zeleni socijalni rad na pripadajućim fakultetima

## 8. ZAKLJUČAK

Rad u zajednici je važno i neizbježno područje djelovanja u socijalnom radu, a u ovom diplomskom radu upravo je zajednica predmet proučavanja. Nastavno na to, zajednice (bilo lokalne, kategorijalne ili funkcionalne) se suočavaju s raznim izazovima. Pred socijalnim radom i socijalnim radnicima u zajednici otvara se pitanje razvoja budućih metoda, tehnika i vještina koje će biti primjerene novim uvjetima u društvu (Žganec, 2022.). U tom kontekstu, ovim radom se htjelo prikazati da socijalni radnici u suradnji s građanima - volonterima mogu doprinijeti razvoju zajednice.

Volontiranje predstavlja jedan od načina organiziranog uključivanja građana u društvene procese čime svaki građanin ostvaruje mogućnost doprinosa pri rješavanju problema u zajednici i utjecaja na pozitivne promjene u društvu (Etički kodeks volontera, NN 55/2008). U modernom društvu volonterski angažman se potiče i vrednuje kao jedan od ključnih pokretača jačanja socijalnog kapitala i kohezivnog društva (Bežovan i Matančević, 2017.). U skladu s tim, predstavljen je teorijski koncept socijalnog kapitala pri čemu su razmatrane njegove dimenzije: povjerenje, udruživanje i poštivanje normi. Također, navedeno je kako volontiranje doprinosi izgradnji socijalnog kapitala te da socijalni kapital predstavlja svojevrsan "osjećaj zajednice" koji je potreban za razvoj zajednice (Žganec, 2022.). Uz to, istaknuto je da civilno društvo predstavlja izvor socijalnog kapitala (Zrinščak i Bežovan, 2007.). Nadalje, u radu je istaknuta važna uloga organizacija civilnog društva posebno u području razvoja volonterstva s obzirom da se najveći broj organiziranih volonterskih projekata upravo organizira od strane udruga.

Uz to, volontiranje je moguće u brojnim organizacijama i dok se samo jedan manji dio odnosi na volontiranje u djelatnosti javnog sektora (npr. u ustanovama), volontiranje u udrugama prednjači, stoga se može istaknuti da se, promatrajući praksu, povezanost volontiranja i socijalnog rada najviše očituje u civilnom društvu, dok bi se javni sektor mogao značajno unaprijediti uz pomoć volonterskog (socijalnog) rada. S obzirom na dodirne točke socijalnog rada i volonterstva, uočena je povezanost istih kroz Zakon o socijalnoj skrbi i Zakon o volonterstvu. Istaknuto je inkluzivno volontiranje kao jedan od oblika volontiranja i pokazatelj inkluzivnog pristupa, koji se njeguje u socijalnom radu, čime se volontiranje može predstaviti kao alat za osnaživanje i uključivanje

osoba u zajednicu. Nadalje, volonteri i volontiranje su predstavljeni kao dio kombinirane socijalne politike te kao prilika za socijalnu inovaciju, a uz to, uočeno je da su neki od ishoda volontiranja poboljšana kvaliteta života kao i aktivnije uključivanje građana u zajednicu što ujedno predstavlja i svrhu sustava socijalne skrbi.

Kao što je navedeno, cilj ovog rada je bio ukazati na važnost volonterstva u zajednici te prikazati dobrobiti volonterstva za razvoj zajednice. U skladu s tim, analizirana je važnost volonterstva na nekoliko razina: na osobnoj razini kao način poboljšanja kvalitete života i (poslovnih) mogućnosti za volontere pojedince, na organizacijskoj razini u kontekstu dostupnosti usluga ili poboljšanja njihove kvalitete te na društvenoj razini kao način razvoja socijalnog kapitala (Hal i sur., 2004., prema Forčić i sur., 2007.). Nastavno na to, izdvojena su različita područja u kojima se može volontirati kao i različita područja koja obuhvaća socijalni rad u zajednici. Naposljetku su izdvojena tri područja koja su određenom volonterskom akcijom ili projektom unaprijedila razvoj zajednice s osvrtom na socijalni rad u tom procesu.

Kao dobar primjer prakse, izdvojio se Hrabri telefon s projektom Društveni centar Borovje čije su preventivno-socijalizacijske radionice doprinijele prevenciji neprihvatljivog ponašanja djece i mladih. Osim toga, Hrabri telefon je dobar primjer uključivanja studenata pomagačkih fakulteta u volonterske programe koji imaju obostranu korist: studentima omogućavaju svojevrsnu "praksu", a lokalnoj zajednici prevenciju. Ovim primjerom je ponovno prikazano kako je socijalni rad u zajednici prvenstveno preventivan.

Nadalje, kao dobar primjer rada u zajednici, istaknuto je urbano vrtlarstvo kao jedna od strategija održivog razvoja zajednice koja integrira društvene, ekološke i ekonomske probleme. Radi se o strategiji razvoja zajednica u kojima su uočeni određeni socijalni problemi kao što su npr. kriminal, ruševne parcele, vandalizam, ilegalno odlaganje otpada itd. Ključno je da su se građani (susjedi) te zajednice udružili i zajedničkim snagama volonterski uredili svoju zajednicu. Uredili su je i omogućili da ima zelene površine kao i vrt u kojem mogu uzgajati voće i povrće, a tijekom tog procesa su se družili i tako razvijali socijalne odnose. U skladu s tim, rezultati ove volonterske akcije su: socijalna kohezija, uzgoj voća i povrća te zelene površine čime

su posredno smanjeni socijalni rizici te je zajednica postala ljepša i sigurnija. U kontekstu socijalnog rada, ova je strategija važna za područje zelenog socijalnog rada koje se još razvija.

Naposljetku, istaknut je primjer rada udruge Društva tjelesnih invalida kojoj je, između ostalog, cilj unaprijediti kvalitetu života osoba s tjelesnim oštećenjem. Uz to, poznata je po projektu Festival jednakih mogućnosti koji u svojim izvedbama uključuje oko 600 osoba s invaliditetom i djece s teškoćama u razvoju. Željeni ishod Festivala je prikazati razne sposobnosti koje osobe s invaliditetom imaju kako bi se mijenjala svijest o invaliditetu u društvu i kako bi one bile uključene u društvo te kako bi im se naposljetku poboljšala kvaliteta života. Ono što je još važno za istaknuti je da je Festival gotovo u potpunosti organiziran od strane volontera. Zanimljivo je da su većina volontera, upravo, studenti socijalnog rada kao i da je glavna organizatorica Festivala socijalna radnica iz udruge pri čemu se uočava važna uloga socijalnog radnika u određenom projektu u zajednici kao i u koordinaciji volontera te zagovaranju osoba s invaliditetom.

Temeljem navedenih primjera dobre prakse te smjernica vezanog uz menadžment volontera, navedene su preporuke za poticanje i razvoj volonterstva u socijalnom radu. Uz preostale preporuke, proizašle kao doprinos ovog rada, istaknut je izazov uključivanja volontera u javnu djelatnost socijalne skrbi za koji je, prema mišljenju autorice, važno da se primarno otvori zajednici kao i potencijalnim volonterima.

Zaključno, svjesni novih izazova socijalni radnici u zajednici trebaju imati adekvatne odgovore. U suradnji s građanima mogu (i trebaju) razvijati kulturu volontiranja u zajednici te ih na taj način potaknuti na socijalnu promjenu. U skladu s tim, socijalni rad može (i treba) koristiti potencijal koji volonterstvo nudi kako bi ostvario svoju svrhu.

## PRILOZI

### Popis slika

Slika 3.1. <i>Struktura društvenog kapitala</i> .....	17
---	----

### Popis tablica

Tablica 2.1. <i>Temeljna načela Etičkog kodeksa volontera i Zakona o volonterstvu</i> ...	10
Tablica 2.2. <i>Komparativna statistika volontiranja 2022.-2023.</i> .....	14
Tablica 2.3. <i>Sociodemografska obilježja volontera iz 2023. godine</i> .....	15
Tablica 4.1. <i>Socijalni rad kao znanstveno područje</i> .....	20
Tablica 4.2. <i>Tip organizatora volontiranja u 2023. godini</i> .....	26
Tablica 6.1. <i>Dobrobiti volontiranja za društvo i za volontere</i> .....	33



## LITERATURA

1. Babić, N. (2020.). *Stjecanje iskustava i prilika za posao djelovanjem u studentskim udrugama*. Diplomski rad. Zagreb: Filozofski fakultet.
2. Barić, S. i Dobrić, D. (2012). EUROPEIZACIJA CIVILNOG DRUŠTVA U RH: SHVAĆANJE SOCIJALNOG KAPITALA OZBILJNO?. *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci*, 33 (2), 883-916.
3. Belošević, M. i Ferić, M. (2021). Implementacija pristupa temeljenog na dokazima učinkovitosti u preventivskoj znanosti. *Kriminologija & socijalna integracija*, 29 (1), 145-164.
4. Bežovan, G. (2009.). Civilno društvo i javna uprava kao dionici razvoja kombinirane socijalne politike u Hrvatskoj. *HRVATSKA JAVNA UPRAVA*, 9 (2), str. 355–391.
5. Bežovan, G. i Matančević, J. (2017.). *Civilno društvo i pozitivne promjene*. Zagreb: Školska knjiga.
6. Bežovan, G., Puljiz, V., Šućur, Z., Babić, Z., Dobrotić, I., Matković, T., Zrinščak, S. (2019.). *Socijalna politika Hrvatske*. Zagreb: Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu.
7. Birgitta Yeung, A. (2005). Social Capital in Church-Related Volunteerism. *Revija za socijalnu politiku*, 12 (2), 215-235.
8. Buconić, T. (2020.). *Europski programi volontiranja za mlade i konstrukcija europskog identiteta*. Diplomski rad. Zagreb: Fakultet političkih znanosti.
9. Bušić, H. (2012). Povijesni razvoj, opseg i struktura nevladinih organizacija u Hrvatskoj i Sloveniji. *Međunarodne studije*, XII (1), 51-69.
10. CCIVS (2024.). *The IVS Movement: Our History*. Posjećeno 27.03.2024. na mrežnoj stranici CCIVS-a <https://ccivs.org/our-history/>

11. Ćurčić, I., Milić Babić, M. i Šimleša, D. (2018). Zeleni socijalni rad. *Socijalne teme*, 1 (5), 11-26.
12. Dominelli, L. (2005.). Community development across borders: Avoiding dangerous practices in a globalizing world. *International Social Work*, 48(6), 702-713.
13. Društvo tjelesnih invalida (2024.). *Društvo tjelesnih invalida*. Posjećeno 02.09.2024. na mrežnoj stranici DTI <https://dti.hr/>
14. Etički kodeks socijalnih radnica i socijalnih radnika u djelatnosti socijalnog rada (2014.). Zagreb: Hrvatska udruga socijalnih radnika.
15. Etički kodeks volontera. *Narodne novine*, NN 55/2008.
16. Europska komisija (2008.). *Smjernice za upravljanje projektnim ciklusom: Podrška učinkovitoj provedbi vanjske pomoći EK*. Posjećeno 28.06.2024. na mrežnoj stranici Europskih strukturnih i investicijskih fondova [https://strukturnifondovi.hr/wp-content/uploads/2017/06/Smjernice\\_za\\_.pdf](https://strukturnifondovi.hr/wp-content/uploads/2017/06/Smjernice_za_.pdf)
17. Europske snage solidarnosti (2024.). *O programu: Opće informacije*. Posjećeno 03.04.2024. na mrežnoj stranici ESS-a <https://www.europskesnagesolidarnosti.hr/hr/sadrzaj/o-programu/opce-informacije/>
18. Festival jednakih mogućnosti (2024.). *O Festivalu jednakih mogućnosti*. Posjećeno 02.09.2024. na mrežnoj stranici FM-a <https://fm.dti.hr/o-festivalu-jednakih-mogucnosti/>
19. Forčić, G. (2007.). *Volonterstvo i razvoj zajednice: sudjelovanje građana u inicijativama u zajednici: istraživanje uključenosti građana u civilne inicijative u zajednici kroz volonterski rad*. Posjećeno 21.03.2024. na mrežnoj stranici SMART-a <https://www.smart.hr/>
20. Forčić, G., Ćulum B., Šehić Relić L. (2016.). KAKO IH PRONAĆI? KAKO IH ZADRŽATI? *Menadžment volonterskih programa u neprofitnim*

- organizacijama*. Posjećeno 27.03.2024. na mrežnoj stranici SMART-a <https://www.smart.hr/>
21. Galović, R. (2011.). Pravni i sociološki aspekti volontiranja u civilnom sektoru. *Pravnik*, 45, 2 (91), 45-64.
  22. Hrabri telefon (2024.). *Brošura za volontere*. Posjećeno 28.08.2024. na mrežnoj stranici Hrabrog telefona <https://udruga.hrabritelefon.hr/o-nama/publikacije/>
  23. Hrabri telefon (2024.). *Društveni centar Borovje*. Posjećeno 28.08.2024. na mrežnoj stranici Hrabrog telefona <https://udruga.hrabritelefon.hr/o-nama/publikacije/>
  24. Hrabri telefon (2024.). *Godišnji izvještaj za 2023. godinu* (Power Point prezentacija). Posjećeno 28.8.2024. na mrežnoj stranici Hrabrog telefona <https://udruga.hrabritelefon.hr/o-nama/godisnji-izvjestaj/>
  25. Hrabri telefon (2024.). *Poticanje volonterstva*. Posjećeno 29.08.2024. na mrežnoj stranici Hrabrog telefona <https://udruga.hrabritelefon.hr/o-nama/publikacije/>
  26. Hrenek, P. (2023.). *Socijalni i ekonomski utjecaj volonterstva u Republici Hrvatskoj i svijetu*. Diplomski rad. Zagreb: Pravni fakultet, Studijski centar socijalnog rada.
  27. Hrvatski centar za razvoj volonterstva (2024.). *Pozitivna snaga volonterstva: brošura o volonterstvu*. Posjećeno 08.04.2024. na mrežnoj stranici HCRV-a <https://dkolektiv.hr/userfiles/files/Brosura%20o%20volonterstvu.pdf>
  28. Hrvatski centar za razvoj volonterstva (2024.). *Međunarodno volontiranje*. Posjećeno 19.04.2024. na mrežnoj stranici HCRV-a <https://www.hcrv.hr/volonterstvo/medunarodno-volontiranje>
  29. Ilijaš, A. i Podobnik, M. (2018). NESTABILNOST ZAKONA O SOCIJALNOJ SKRBI – KAKO UTJEČE NA RAD SOCIJALNIH

RADNIKA U CENTRIMA ZA SOCIJALNU SKRB?. *Ljetopis socijalnog rada*, 25 (3), 427-450.

30. International Federation of Social Workers (2014.). *Globalna definicija socijalnog rada*. Posjećeno 07.05.2024. na mrežnoj stranici IFSW-a <https://www.ifsw.org/what-is-social-work/>
31. Jeđud I. i Kordić I. (2009.). VOLONTERSKI MENADŽMENT PO MJERI: SMJERNICE ZA RAD S VOLONTERIMA U JAVNIM USTANOVAMA. Posjećeno 12.09.2024. na mrežnoj stranici VCZ-a <https://www.vcz.hr/>
32. Kamenko Mayer, J. i Kovačević, M. (2022.). *Mala zajednica - velika snaga: Vodič za volontiranje u ruralnim sredinama*. Posjećeno 21.03.2024. na mrežnoj stranici DKolektiva: <https://www.dkolektiv.hr/public/hr>
33. Kamenko Mayer, J. i Potlimbrzović, M. (2023.). *Volonterstvo u Hrvatskoj: stanje, trendovi i utjecaj na društvo: Izvještaj o stanju volonterstva u Hrvatskoj*. Posjećeno 22.04.2024. na mrežnoj stranici HCRV-a: <https://www.hcrv.hr/resursi/publikacije>
34. Kletečki Radović, M., Anđela Delale, E. i Družić Ljubotina, O. (2010). Doprinos udruge civilnog društva socijalnoj rekonstrukciji zajednice. *Revija za socijalnu politiku*, 17 (1), 45-70.
35. Knežević M., Miljenović A. i Branica V. (2013.). *Teorija socijalnog rada*. Zagreb: Biblioteka socijalnog rada.
36. Kovčo Vukadin, I., Novak, M. i Križan, H. (2016). Zadovoljstvo životom: individualna i obiteljska perspektiva. *Kriminologija & socijalna integracija*, 24 (1), 84-115.
37. Lesić, V., Tomurad, I., Opačić, A. i Milić Babić, M. (2023). ZELENI SOCIJALNI RAD I EKOLOŠKA SVIJEST IZ PERSPEKTIVE STUDENATA SOCIJALNOG RADA. *Ljetopis socijalnog rada*, 30 (1), 185-205.

38. Leutar, I., Penava, T. i Marković, N. (2014). Uključenost osoba s invaliditetom u zajednicu. *Socijalne teme, 1* (1), 89-114.
39. Miljenović, A. (2010.). INTEGRIRANJE SPOZNAJA U SOCIJALNOM RADU. *Ljetopis socijalnog rada 2010.*, 17 (2), 171-194.
40. Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike (2024.). *Izješća o obavljanim uslugama ili aktivnostima organizatora volontiranja za 2023. godinu*. Posjećeno 12.06.2024. na mrežnoj stranici Ministarstva rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike: <https://mrosp.gov.hr/istaknute-teme/obitelj-i-socijalna-politika/socijalna-politika-11977/udruga-humanitarni-rad-i-volonterstvo-12006/volonterstvo-12023/12023>
41. Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike (2024.). Komparativna statistika volontiranja 2022.-2023. [datoteka s podacima]. Dostupno na mrežnoj stranici Ministarstva rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike: <https://mrosp.gov.hr/istaknute-teme/obitelj-i-socijalna-politika/socijalna-politika-11977/udruga-humanitarni-rad-i-volonterstvo-12006/volonterstvo-12023/12023>
42. Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike (2024.). Volonterstvo: MOGUĆNOSTI ZA VOLONTIRANJE U DRUGOJ DRŽAVI ČLANICI. Posjećeno 03.04.2024. na mrežnoj stranici Ministarstva <https://mrosp.gov.hr/pristup-informacijama-16/vasa-europa/socijalna-politika-12069/volonterstvo-12289/12289>
43. *Nacrt za europsko volontiranje 2030* (2021.). Bruxelles: Centre for European Volunteering (CEV).
44. Noya A., Clarence E. i Craig G. (2009.). *Community Capacity Building: CREATING A BETTER FUTURE TOGETHER*. Pariz: OECD.

45. Ohmer, M. L. i Korr, W. S. (2006.). The Effectiveness of Community Practice Interventions: A Review of the Literature. *Research on Social Work Practice* 16(2), 132-145.
46. Ohmer M. L., Meadowcroft P., Freed K. i Lewis E. (2009.). Community Gardening and Community Development: Individual, Social and Community Benefits of a Community Conservation Program. *Journal of Community Practice*, 17:4, 377-399.
47. Pravilnik o znanstvenim i interdisciplinarnim područjima, poljima i granama te umjetničkom području, poljima i granama. *Narodne novine*, 3/2024.
48. Skočić Mihić, S., Lončarić, D. i Rudelić, A. (2011). VOLONTIRANJE STUDENATA S DJECOM I MLADIMA S POSEBNIM ODGOJNO-OBRAZOVNIM POTREBAMA. *Ljetopis socijalnog rada*, 18 (3), 579-600.
49. Statut Društva tjelesnih invalida (2023.). Zagreb: Društvo tjelesnih invalida.
50. Šmit, M., Kovačević, M., Đurđević, Lj., Mlakar, I., Šego, N., Zloić, J. G. (2021.). VRLINE ZNANJA: ŠKOLE KAO POKRETAČI ZAJEDNICE - Priručnik o organiziranju zajednice. Posjećeno 10.04.2024. na mrežnoj stranici DKolektiva: <https://www.dkolektiv.hr/public/hr>
51. Štulhofer A. (2003.). Društveni kapital i njegova važnost. U Ajduković D. (ur.), *Socijalna rekonstrukcija zajednice*. (str. 79-98). Zagreb: Društvo za psihološku pomoć.
52. Udruga MI Split (2012.). *Zajednica za svaku dob - priručnik o organiziranju volonterskih programa u skrbi za starije*. Posjećeno 11.04.2024. na mrežnoj stranici HCRV-a <https://www.hcrv.hr/resursi/publikacije>
53. Udruga za razvoj civilnog društva SMART (2017.). KAKO IH PRONAĆI? KAKO IH ZADRŽATI? MENADŽMENT VOLONTERSKIH PROGRAMA U NEPROFITNIM ORGANIZACIJAMA. Posjećeno 12.09.2024. na mrežnoj stranici SMART-a <https://www.smart.hr/>

54. Volonteka (2024.). *Što je volonteka?* Posjećeno 11.06.2024. na mrežnoj stranici Volonteka <https://volonteka.hr/zagreb-i-okolica>
55. Volonterski centar Istra (2024.). *Oblici volontiranja.* Posjećeno 08.04.2024. na mrežnoj stranici Volonterskog centra Istra <https://vci.hr/oblici-volontiranja/>
56. Volonterski centar Zagreb (2024.). *Česta pitanja.* Posjećeno 08.04.2024. na mrežnoj stranici Volonterskog centra Zagreb <https://www.vcz.hr/cesta-pitanja/>
57. Weil, Mary O. (1996.). Community Building: Building Community Practice. *Social Work, 41(5)*, 481-499.
58. Wu, H. (2011). Social impact of volunteerism. *Points of Light Institute.* Retrieved February, 2, 2016.
59. Zakon o volonterstvu. *Narodne novine*, 84/21.
60. Zakon o socijalnoj skrbi. *Narodne novine*, 156/23.
61. Zakon o djelatnosti socijalnog rada. *Narodne novine*, 18/22.
62. Zrinščak, S. i Bežovan, G. (2007). Postaje li civilno društvo u Hrvatskoj čimbenikom društvenih promjena?. *Revija za socijalnu politiku*, 14 (1), 1-27.
63. Zrinščak, S., Lakoš, I., Handy, F., Cnaan, R., L. Brudney, J., Haski-Leventhal, D., ... Yamauchi, N. (2012). Volontiranje studenata u Zagrebu u komparativnom kontekstu. *Revija za socijalnu politiku*, 19 (1), 25-48.
64. Žganec, N. (1999). NEKI ASPEKTI TRANSFERA TEORIJE ORGANIZIRANJA LOKALNE ZAJEDNICE U PRAKSU. *Društvena istraživanja*, 8 (2-3 (40-41)), 425-439.
65. Žganec, N. (2008.). *Objavljena predavanja - Interna skripta.* Zagreb: Studijski centar socijalnog rada.
66. Žganec, N. (2022.). *Socijalni rad u zajednici.* Jastrebarsko: Naklada Slap.