

Stavovi i kompetencije stečene volontiranjem

Nera, Jurinić

Master's thesis / Diplomski rad

2018

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Zagreb, Faculty of Organization and Informatics / Sveučilište u Zagrebu, Fakultet organizacije i informatike**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:211:982155>

Rights / Prava: [Attribution-NonCommercial-NoDerivs 3.0 Unported](#) / [Imenovanje-Nekomercijalno-Bez prerada 3.0](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2024-07-07**



Repository / Repozitorij:

[Faculty of Organization and Informatics - Digital Repository](#)



**SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
FAKULTET ORGANIZACIJE I INFORMATIKE
VARAŽDIN**

Nera Jurinić

**STAVOVI I KOMPETENCIJE STEČENE
VOLONTIRANJEM**

DIPLOMSKI RAD

Varaždin, 2018.

SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
FAKULTET ORGANIZACIJE I INFORMATIKE
V A R A Ž D I N

Nera Jurinić

Matični broj: 40862/16–R

Studij: Ekonomika poduzetništva

STAVOVI I KOMPETENCIJE STEČENE VOLONTIRANJEM

DIPLOMSKI RAD

Mentorica:

Izv.prof.dr.sc.Violeta Vidaček Hainš

Varaždin, rujan 2018.

Nera Jurinić

Izjava o izvornosti

Izjavljujem da je moj diplomski rad izvorni rezultat mojeg rada te da se u izradi istoga nisam koristio drugim izvorima osim onima koji su u njemu navedeni. Za izradu rada su korištene etički prikladne i prihvatljive metode i tehnike rada.

Autor/Autorica potvrdio/potvrdila prihvaćanjem odredbi u sustavu FOI-radovi

Sažetak

Cilj ovoga rada je utvrditi koje stavove i kompetencije su volonteri prilikom sudjelovanja u raznim volonterskim akcijama uspjeli steći. Prilikom pisanja, provedeno je i istraživanje na istu temu te su uz pomoć deskriptivne statistike te Kruskal – Wallis testa koji je proveden u programu za statističku obradu podataka SPSS detaljnije objašnjeni i definirani rezultati istraživanja.

Istraživanjem je potvrđeno kako su ispitanici uglavnom volonterke, studentice koje aktivno sudjeluju u brojnim volonterskim akcijama, a prošle su i edukaciju za volontere. Osim toga, smatra se da je volontiranje u Hrvatskoj veoma dobro organizirano no još uvijek nedovoljno razglašeno.

Postavljena je i hipoteza kojom se nastojalo definirati da li postoji statistički značajna razlika između osnovnih parametara spola, dobi te trenutnog statusa ispitanika te kompetencija koje su mogli steći volontiranjem.

Ključne riječi: volontiranje, stavovi, kompetencije, motivacija

Sadržaj:

1. Uvod	1
2. O volonterstvu.....	2
2.1. Kratka povijest volonterstva	4
2.2. Zakon o volonterstvu.....	5
2.2.1. Ugovor o volontiranju	7
2.2.2. Prava volontera.....	8
2.2.3. Obveze volontera.....	8
2.2.4. Obveze organizatora volontiranja.....	8
2.3. Etički kodeks volontera	9
3. Stanje volonterstva u RH i svijetu.....	10
4. Istraživanje	15
4.1. Metodologija	16
4.2. Rezultati istraživanja	17
4.2.1. Spol ispitanika.....	17
4.2.2. Dob ispitanika	18
4.2.3. Trenutni status ispitanika na fakultetu ili u nekoj drugoj instituciji (status zaposlenja)	20
4.2.4. Broj volonterskih akcija	21
4.2.5. Edukacija za volontere	22
4.2.6. Uloga ispitanika u provođenim volonterskim akcijama	23
4.2.7. Kako se uključiti	24
4.2.8. Motivacija ispitanika	25
4.2.9. Volontiranje kao temelj osobnog razvitka	26
4.2.10. Kompetencije stečene volontiranjem.....	28
4.2.11. Što je najvažnije?	32
4.2.12. Potvrda o kompetencijama stečenim volontiranjem.....	33
4.2.13. Kvaliteta volonterskih akcija u Hrvatskoj	34
4.2.14. Medijska popraćenost volonterskih akcija u Hrvatskoj.....	36
4.2.15. Test hipoteze rada	36
5. Zaključak	39
Popis literature	41
Popis grafikona.....	43
Prilozi	44

1. Uvod

Sam pojam volontiranja ima mnoge definicije no uglavnom su sve usko povezane sa željom, namjerom i slobodnom voljom volontera da učine dobro djelo jer ipak, bolje je učini dobro i pomoći barem jednom biću nego gledati mnoštvo i ne pomoći nikome.

Volontiranje je način, stil života i spada u sastavnicu čovjekovog sustava vrijednosti jer njime čovjek osvještava cijeli niz vrijednosti kao što su tolerancija, zajedništvo, intelektualno razumijevanje, ljubav, ravnopravnost i slično.

Osim navedenog, za volontiranje se često kaže da je ono iskustvo učenja i stjecanja spoznaja iz čega je jasno da je volontiranjem moguće steći brojne kompetencije i vještine za daljnji osobni razvoj o čemu će biti pisano kasnije u radu. (Begović, 2016, str. 6-10).

Volontiranje je također i usko povezano s različitim pozitivnim ishodima u području psihološke dobrobiti i zdravlja kako za korisnike volontiranja tako i za same volontere te se prema Seligmanu, Parksu i Steenu (citirano prema Miljković i Jurec) često povezuje i teorijskim „pristupom sreći“.

Sve navedene definicije razvijale su se i gradile kroz stoljeća, odnosno od početka postojanja ljudi jer od kada postoje ljudi postoji i njihova želja i volja za pomaganjem drugima.

U ovome radu detaljnije će biti objašnjeni osnovni motivi ljudi koji ih potiču na sam čin volontiranja, osnovne kompetencije i vještine koje se stječu volontiranjem isto kao i stavovi volontera prema cjelokupnom sustavu volonterstva u Hrvatskoj. Također, provedena je anketa na temu stavova i kompetencija stečenima volontiranjem te korištena deskriptivna statistika za analizu dobivenih rezultata.

Cilj rada je definirati koji stavovi i kompetencije se mogu steći volontiranjem te na koji način one mogu pomoći u daljem profesionalnom kao i osobnom razvitku. Podaci o navedenom prikupljeni su pomoću online ankete na temu „Stavovi i kompetencije stečen volontiranjem“ i to putem online baza podataka volonterskih centara i udruga diljem cijele Hrvatske. Za potrebe rada korištene su knjige, zakoni te članci iz baze ScienceDirect te Hrčak, a za obradu podataka te analizu rezultata istraživanja statistički programski alat SPSS.

2. O volonterstvu

Kao što je prethodno napomenuto, definicija volontiranja ima raznih no svaki volonter ima svoju vlastitu, individualnu definiciju koja njemu, njegovim stavovima i uvjerenjima najviše odgovara.

Sam čin volontiranja nije uvjetovan vanjskim faktorima kao što su plaća, društveni status ili slično te se zato postavlja pitanje zbog čega se ljudi odlučuju na volontiranje. Jedan od faktora je da ljudi, za razliku od plaćenih poslova ovdje sami biraju što žele raditi, bez prisile, bez autoriteta. (Begović, 2016, str. 6)

Drugi faktor je da se volonterske akcije često odvijaju u sklopu projekata civilnog društva koji potiču specifične strukture komunikacije kao što je timski rad i individualni razvoj, a treći, možda i glavni razlog je da se volontiranje temelji na slobodi izbora, odnosno slobodnoj volji. (Begović, 2016, str. 7)

Prema navedenom, prepoznaju se tri osnovne razine i posljedice volonterskog rada:

1. razina: **osobni razvoj** – volontiranje pomaže pri učenju novih vještina, otkrivanju i razvijanju vlastitih potencijala, razvoju samokontrole, učenju odgovornosti, timskom radu i sličnome.
2. razina: **rješavanje konkretnih problema** – navedena razina odnosi se na rješavanje konkretnih problema kao što je pružanje pomoći u područjima pogođenima prirodnim katastrofama, obnova i uređenje javnih prostora i slično.
3. razina: **društveni razvoj** – razina koja se odnosi na društveni razvoj podrazumijeva razvoj samoinicijativnosti ljudi te utjecanje na razvijanje pozitivnog udruživanja. (Begović, 2016, str. 8-10)

Osim navedenih motiva za pristupanje volontiranju navodi se i motivacija ljudi za volontiranjem koja kreće od toga da time mogu unaprijediti svoje radne sposobnosti, znanja i vještine, steći traženo i korisno radno iskustvo, upoznati nove ljude i steći nova prijateljstva, promovirati određene vrijednosti civilnog društva, doprinijeti razvoju društva, ostvariti najvišu razinu samopoštovanja, zabaviti se, iskazati svoja uvjerenja i slično. (Russo, Jerončić, Raguz, Milić, 2007, str. 24)

Kako bi se dalje moglo opisivati volonterstvo bitno je napomenuti i tko su zapravo volonteri. Jasne definicije tko su volonteri nema, no na to pitanje može se djelomično odgovoriti protupitanjem iz kojih se još razloga ljudi odlučuju na volontiranje.

Već prethodno navedena su tri osnovna razloga uključenosti u volonterski rad i to razlozi potaknuti osobnim i društvenim razvojem no prema Begović (2016, str. 6-10) postoji i 6 osnovnih motiva zbog kojih se ljudi odlučuju na taj korak:

1. **Vrijednosti** – ljudi volontiranjem djeluju u skladu s osobnim uvjerenjem o važnosti pomaganja drugima i za dobrobit drugih.
2. **Razumijevanje** – ovaj razlog povezan je s učenjem i razvojem vještina koji pomažu ljudima da razumiju ljude, organizacije za koje volontira ili pak samog sebe.
3. **Poštovanje** – volontiranje može pomoći da osoba podigne svoje samopoštovanje te da se psihološki razvije.
4. **Karijera** – volonteri volontiranje stječu brojne nove vještine, kompetencije te iskustva koja mu zatim mogu veoma pomoći u njegovoj daljnjoj karijere i isticanju na današnjem nemilosrdnom tržištu rada.
5. **Društvo** – volontiranjem ljudi upoznaju nove ljude ili pak jačaju već postojeće društvene veze.
6. **Zaštita** – sudjelovanje u volonterskim akcijama često služi kao bijeg od osamljenosti, osobnih problema, ali i kao sredstvo za smanjivanje negativnih osjećaja. (Begović, 2016, str. 22-23).

Kao što je moguće vidjeti, sve definicije volonterstva i volontera polaze od činjenice da pojedinci volontiranju svojom voljom, radi osobnog zadovoljstva, pomoći drugima te vlastitog osobnog razvoja što je i osnovni razlog zbog kojeg su volonteri općenito puno zadovoljniji svojim životima od ljudi koji nikada nisu bili uključeni u volontiranje.

Osim što volontiranjem ljudi žele i mogu pomoći mnogim skupinama ljudi, ono može uvelike pomoći kod vlastitog razvoja. Ljudi volontiranjem mogu steći i naučiti veliki broj vještina, prikupiti informacije te steći znanja i iskustva koje im kasnije mogu uvelike pomoći. Znanja i vještine kreću se od jednostavnih, kao što su komunikacijske vještine pa sve do složenijih kao što su savjetodavne sposobnosti odnosno spremnost na inicijativu i poduzetništvo. (Russo i sur., 2007, str. 26).

U svijetu je prepoznato da je volontiranje veoma korisno kod dobivanja posla jer su poslodavci svjesni da volonteri posjeduju brojne vještine koje ljudi koji nisu nikada volontirali možda nisu niti svjesni da postoje. Razvijene zemlje danas znaju i unutar svog poslovanja organizirati programe volontiranja jer smatraju da time postižu željenu kvalitetu, održivost, dinamičnost svog poslovanja pa tako i osobnih i socijalnih procesa i interakcija svojih zaposlenika. Zemlja koja dosta ulaže i obraća pažnju na volontere je Švicarska. Ona je upravo primjer kao što je prethodno naveden. Unutar svog poslovanja organizira posebne

programe u kojima svoje nezaposlene šalje na rad po cijelom svijetu kako bi stekli određena znanja, kontakte i iskustva na osnovu kojih zatim vrlo brzo pronalaze posao u struci. (Russo i sur., 2007, str. 27-29)

U Hrvatskoj volontiranje još uvijek nije u dovoljnoj mjeri prepoznato kao idealan način stjecanja vještina i iskustava, ali se polako i to mijenja. Poslodavci postaju svjesniji da volonteri imaju stečene vještine kao to su strani jezici, upoznatost s raznim kulturama te mreža poslovnih kontakata koje im uvelike mogu pomoći, ne samo volonterima, već i budućim poslodavcima pri vođenju poslovanja svojih poduzeća, a o kojima će više biti pisano kasnije u radu. (Russo i sur., 2007, str. 28).

Osim toga, volontiranje postaje iznimno značajan dio obrazovanja mladih jer osim što volontiranjem ostvaruju osobni razvoj, postaju svjesni da volontiranje igra i ključnu ulogu pri njihovom zaposlenju jer upravo je ono jedan od glavnih načina na koji se pojedinci kod poslodavaca mogu istaknuti. (Vetitnev, Kruglova, Bobina, 2015, str. 749 - 750).

2.1. Kratka povijest volonterstva

Volontiranje u svijetu postoji od kada postoji i čovjek i njegova želja za pomaganje drugima. Kroz povijest se pronalaze brojne misionarske akcije i svećenički redovi koji se povezuju s volontiranjem pa se tako volontiranje veoma često povezuje i sa samim pojmom kršćanske religije (kao dobar primjer iz prakse može se navesti Socijalna samoposluga „Kruh sv. Antuna“ iz Varaždina koja predstavlja volonterski projekt Franjevačkog svjetovnog reda i Frame za pomoć najpotrebnijima). Osim crkvenih udruženja, volonterski odnosno dobrotvoran rad se kroz povijest često povezuje i s raznim ženskim društvima i bratovštinama, zakladama i sličnim udruženjima.

Sam razvoj volonterskog rada usko je vezan s razvojem civilnog društva i građanskih inicijativa, a cjelokupan volonterski rad počiva na načelu supsidijarnosti koje nalaže da se odgovornost odlučivanja treba sveti na što nižu razinu.

Prvo institucionalizirano volontersko društvo osnovali su braća Pierre Ceresole i Hubert Parris 1920. godine. S obzirom da je riječ bila o ratnom razdoblju, njihovi glavni ciljevi bili su uspostavljanje mira i dobrosusjedskih odnosa između zaraćenih zemalja te su upravo na tim temeljima nastale i tri glavne svjetske volonterske organizacije koje postoje i danas: Service Civil Internacional, Youth Action for Peace i International Reconciliation Union.

1948. godine Unesco je osnovao Co-ordinating committee of international voluntary service (CCIVS) koji je i danas krovna organizacija svih volonterskih udruga, a glavna zadaća mu je širenje informacija te lobiranje za bolje uvjete volontiranja.

U Hrvatskoj se odnosno Jugoslaviji, kao i u ostatku svijeta volonterstvo se počelo razvijati iz tradicionalnih običaja uzajamne pomoći i to na početku uglavnom iz različitih dobrotvornih društva u okviru Katoličke Crkve. (Begović, 2016, str. 43-51).

Poznate organizacije, odnosno oblici volontiranja koji su razvijali u Jugoslaviji bile su radne akcije koje su bile djelomično i prisilne, ali i natjecateljskog karaktera. Osim toga, pojavila su se i dobrovoljna vatrogasna društva koja postoje i danas u Hrvatskoj (kao na primjer Dobrovoljno vatrogasno Društvo Kneginec Gornji).

S uspostavom samostalne Hrvatske počela su se razvijati i druga volonterska društva koja su se temeljila na modelu Keynesijanske intervencionalističke socijalne države, odnosno stabilnom gospodarskom rastu, velikoj zaposlenosti, masovnoj industrijskoj proizvodnji i sličnome. (Begović, 2016, str. 51-53).

Danas, puno je prisutniji model Scumpeterijanske države gdje je prisutno slobodno tržište, otvorenost, fleksibilnost i prilagodljivost različitim, međunarodnim tržištima, a odgovornost za socijalnu politiku je isključivo na zajednici, pojedincima i civilnom društvu.

U Hrvatskoj je dobrovoljni rad u početku nailazio na nerazumijevanje, prijetnje i onemogućavanje rada od strane tadašnje vlasti, no u drugoj polovici 90-ih godina došlo je do eksplozije, a nakon 2000. godine razvijaju se sve intenzivnije i slobodnije udruge, a građani su sve informiraniji i mnogo jače zainteresirani. (Begović, 2016, str. 51-53).

2.2. Zakon o volonterstvu

Zakon o volonterstvu službeni je dokument u kojem su definirani osnovni pojmovi vezani uz volontiranje, navedena temeljna načela i uvjeti volontiranja, prava i dužnosti volontera i organizatora volontiranja te uvjeti sklapanja ugovora o volontiranju i slično.

Prema Zakonu o volonterstvu NN 58/2007 [9], članak 3. volontiranje predstavlja: *„Dobrovoljno ulaganje osobnog vremena, truda, znanja i vještina kojima se obavljaju usluge ili aktivnosti za dobrobit druge osobe ili za opću dobrobit, a obavljaju ih osobe na način predviđen ovim Zakonom, bez postojanja uvjeta isplate novčane nagrade ili potraživanja druge imovinske koristi za obavljeno volontiranje, ako ovim Zakonom nije drukčije određeno“.*

Kao što je prethodno navedeno, postoje brojne definicije volontera no prema Zakonu o volonterstvu NN 58/2007 [9], članak 6. sažeto je i definirano tko je volonter. Volonter je svaka, poslovno sposobna osoba koja odvaja dio svog slobodnog vremena i volontira u Hrvatskoj ili inozemstvu, sukladno važećim propisima.

Organizator volontiranja može biti bilo koja registrirana udruga, vjerska zajednica, javna ustanova, turistička zajednica, državna tijela te tijela jedinice lokalne i područne samouprave, to jest svaka registrirana pravna osoba.

Zakon o volonterstvu donosi devet osnovnih načela volontiranja.

1. *Načelo zabrane diskriminacije volontera i korisnika volontiranja* – prema navedenom načelu organizatori volontiranja i volonteri dužni su postupati prema volonterima te korisnicima volontiranja u skladu s načelom jednakih mogućnosti za sve osobe bez obzira na spol, dob, vjeru, jezik, rasu ili bilo kakve druge osobne karakteristike.
2. *Načelo zaštite korisnika volontiranja* – svi volonteri moraju biti pravilno i u dovoljnoj mjeri educirani s obzirom na skupinu korisnika s kojima rade. Posebna pozornost kod izbora i edukacije volontera mora se obratiti kod volontera koji rade s djecom, osobama s invaliditetom, osobama s teškoćama u razvoju, starijim i nemoćnim, te bolesnim osobama.
3. *Načelo zabrane iskorištavanja volontera* – bilo kakvo volontiranje duže od 40 sati tjedno u razdoblju od šest mjeseci bez prekida od najmanje šest mjeseci, volontiranje koje zamjenjuje rad koji obavljaju zaposleni radnici ili bilo kakvo iskorištavanje volontera za stjecanje ili povećanje profita je zabranjeno i smatra se iskorištavanjem.
4. *Načelo zaštite maloljetnih volontera* – volonteri mogu biti i maloljetne osobe, od 15 godina života no samo uz suglasnost zakonskog zastupnika. Osim toga, maloljetni volonteri mogu volontirati samo u akcijama koje su primjerene njihovoj dobi te tjelesnom i psihičkom stupnju razvoja te ne smiju biti uključeni u dugotrajno volontiranje.
5. *Odgoj za volontiranje* – prema Zakonu, volontirati se može od 15 godine života no čak i mlađe osobe mogu postati volonteri, ali samo ukoliko su aktivnosti odgojno obrazovne tematike i u svrhu odgoja i obrazovanja na način koji pridonosi njezinu razvoju i socijalizaciji. U ovome slučaju, bitno je obratiti pažnju i na vrijeme obavljanja volonterskih aktivnosti kao i svu ostalu bitnu dokumentaciju kao što su suglasnosti.
6. *Načelo zaštite osoba djelomično i potpuno lišenih poslovne sposobnosti* – osobe koje su potpuno lišene poslovne sposobnosti ne smiju uopće volontirati dok osobe djelomično lišene poslovnih sposobnosti smiju volontirati u djelu preostale poslovne sposobnosti.

7. *Načelo besplatnosti volontiranja* – volonteri za svoj rad ne mogu tražiti imovinsku korist, to jest ne mogu volontiranje uvjetovati ispunjenjem neke činidbe ili stjecanjem imovine, novčane nagrade ili koristi.
8. *Načelo dobrovoljnosti i solidarnosti volontiranja* – kod načela dobrovoljnosti naglašava se da je volontiranje isključivo dobrovoljno i odnosi se na obavljanje aktivnosti ili usluga slobodnom voljom volonterke ili volontera.
9. *Načelo transnacionalnosti volontiranja* – državljani Republike Hrvatske mogu volontirati u inozemstvu i u tome slučaju imaju sva prava i obaveze koje su definirane ovim Zakonom. Također, stranci mogu volontirati u Hrvatskoj no u tom slučaju sukladno Zakonu o strancima. (Zakon o volonterstvu NN 58/2007).

Za praćenje provedbe ovog Zakona zaduženo je Ministarstvo, odnosno središnje tijelo državne uprave. Ministarstvo osigurava provedbu ovog Zakona, prati stanje u području volonterstva u Hrvatskoj, prikuplja podatke te daje prijedloge i sugestije za promjene.

Drugo tijelo zaduženo za praćenje volonterstva i davanje prijedloga je Nacionalni odbor za razvoj volonterstva. Osim praćenja stanja, osnovni zadaci Odbora su predlaganje propisa, donošenje odluka o dodjeli državne nagrade za volontiranje, donosi Etički kodeks volontera o kojem će biti pisano kasnije u radu i slično. (Zakon o volonterstvu NN 58/2007).

Najveća nagrada volonterima za njihov rad, dodijeljena od strane države je Državna nagrada za volontiranje. To je priznanje što ga Republika Hrvatska dodjeljuje za volontiranje, doprinos promicanju volonterstva i druge volonterske aktivnosti. Odluku o dodjeli nagrade donosi Nacionalni odbor, a dodjeljuje se volonterima i organizatorima volontiranja na godišnjoj razini. (Zakon o volonterstvu NN 58/2007).

2.2.1. Ugovor o volontiranju

Prije početka svake volonterske akcije, volonter s organizatorom volontiranja potpisuje ugovor o volontiranju (Prilog 1). Ugovorom o volontiranju volonter i organizator definiraju prava i obaveze svake strane, ali i druge bitne elemente za svaku akciju. Ugovor može biti zaključen usmeno ili pismeno. Pismeno sklapanje ugovora obavezno je u situacijama s povećanim rizicima za volontera, kod volontiranja stranaca u Hrvatskoj, kod volontiranja hrvatskih državljana u inozemstvu, dugoročnog volontiranja te kod volontiranja s djecom, osobama s invaliditetom i drugim osjetljivim skupinama.

2.2.2. Prava volontera

Volonter, ukoliko sudjeluje u barem jednoj volonterskoj akciji ima pravo na potvrdu o volontiranju koja služi i kao potvrda o kompetencijama i vještinama koje je volonter mogao steći tijekom volonterskih akcija.

Osim toga, volonter ima obavezu, ali isto tako i pravo na prikladnu edukaciju, a uz to i upoznavanje s Etičkim kodeksom volontera i upoznavanje s osnovnim etičkim normama, na stručnu pomoć i podršku tijekom volontiranja.

Volonter ne smije primati nikakvu novčanu naknadu za svoj rad no ima pravo na naknadu ugovorenih troškova nastalih u vezi s volontiranjem.

Veoma bitno pravo volontera su primjereni i sigurni uvjeti rada u skladu s naravi aktivnosti koje volonter obavlja, na potrebnu zaštitu opremu, te na dnevni odmor.

Volonter također ima pravo i na zaštitu privatnosti i osobnih podataka, a ugovorom o volontiranju mogu se definirati i druga prava volontera, specifična za određenu aktivnost.

2.2.3. Obveze volontera

Kao i prava, volonter ima i određene obaveze pri sudjelovanju u volonterskim aktivnostima. Volonter mora djelovati u skladu sa stručnim propisima, etičkim pravilima i prema svim drugim uputstvima ugovorenim ugovorom o volontiranju. Osim toga, dužan je čuvati osobne podatke o organizatoru i korisniku volontiranja i ostale povjerljive podatke.

Bitno je napomenuti da je volonter obavezan, ukoliko uoči bilo kakva odstupanja od propisa, odustati i odbiti volontiranje ili pak prijaviti određene nepravilnosti nadglednim službama.

2.2.4. Obveze organizatora volontiranja

Organizator volontiranja mora poštivati sva prava volontera definirana Zakonom o volonterstvu. Kako bi volonter bio što bolje pripremljen za volontiranje, organizator je obavezan osigurati mu potrebnu edukaciju, opremu i materijale specifične za određenu aktivnost, a na kraju volontiranja izdati potvrdu o stečenim kompetencijama. Ukoliko postoje bilo kakvi troškovi proizašli iz volonterske akcije, organizator je dužan te troškove podmiriti.

Kako bi Ministarstvo bilo sigurno da će organizatori volontiranja poštivati pravila ovog Zakona, određena je prekršajna kazna od 5.000,00 HRK do 25.000,00 HRK ovisno o prekršaju koji je počinjen. (Zakon o volonterstvu NN 58/2007).

2.3. Etički kodeks volontera

Još jedan dokument kojim se volonteri i organizatori volontiranja moraju voditi je Etički kodeks volontera. Njega donosi Nacionalni odbor za razvoj volonterstva. Osnovni cilj Kodeksa je razumijevanje i prihvaćanje prethodno navedenih načela i standarda i njihova primjena u svakodnevnom provođenju volonterskih aktivnosti.

Etički kodeks predstavlja određeni sustav vrijednosti zajednički organizatorima volontiranja i volonterima, no dosta je općeniti i time ostavlja prostora organizatorima volontiranja za slobodno definiranje određenih standarda temeljem načela. (Etički kodeks volontera NN 58/2008).

Sadržaj Etičkog kodeksa sastoji se od Uvoda, Preambule, Temeljnih načela, Etičkih standarda i Završnih odredbi.

Temeljna načela Kodeksa nabrojana su i opisana ranije u radu, a Etički standardi odnose se na prava i obaveze volontera i organizatora volontiranja. (Etički kodeks volontera NN 58/2008).

3. Stanje volonterstva u RH i svijetu

Volonterstvo u EU kao i u Hrvatskoj nije u dovoljnoj mjeri prepoznato, naglašavano niti poticano. Upravo zato je za Izvršnu agenciju za obrazovanje, audiovizualnu politiku i kulturu (EACEA) GHK proveo, a Opća uprava za obrazovanje i kulturu (DG EAC) Europske komisije vodila završno izvješće o stanju volonterstva u Europskoj Uniji. Osnovni cilj ovog istraživanja bio je pomoći Komisiji definirati načine kako unaprijediti volonterstvo te kako se njime poslužiti za opći razvitak društva. (Izvršna agencija za obrazovanje, audiovizualnu politiku i kulturu, bez dat., str. 1).

Analizom volonterstva u EU definirano je da postoji od 92 do 94 milijuna odraslih ljudi, odnosno 22 – 23% ljudi podrijetlom iz Europe, a starijih od petnaest godina koji su uključeni u volonterski rad. (Izvršna agencija za obrazovanje, audiovizualnu politiku i kulturu, bez dat., str. 2).

Zemlje koje imaju najrazvijenije sustave volontiranja su Austrija, Nizozemska i Švedska dok su navedeni sustavi izuzetno nisko razvijeni u Italiji, Bugarskoj, Grčkoj i Litvi. Bitno je napomenuti da su se za prikupljanje tih podataka koristile različite metodologije, ciljne grupe te vrste volontiranja. (Izvršna agencija za obrazovanje, audiovizualnu politiku i kulturu, bez dat., str. 3).

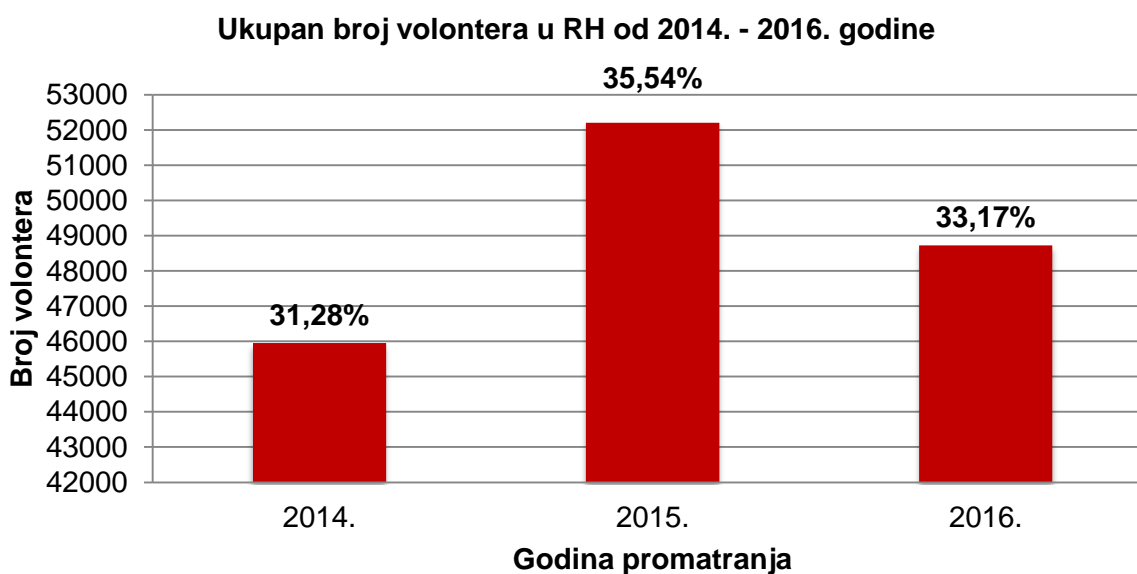
U prošlom desetljeću došlo je do povećanja broja volontera u Češkoj, Danskoj, Finskoj, Francuskoj dok je do smanjenja došlo u Austriji, Bugarskoj, Njemačkoj, Slovačkoj.

Također, prema Nacionalnim istraživanjima naglašava se da u zemljama EU ima ili nešto više muških volontera ili pak podjednaki broj muških i ženskih volontera i to iz razloga što postoje brojni sportski volonterski projekti u koje su više uključeni muški volonteri. Osim toga, istraženo je da su volonteri uglavnom zaposlene osobe i to u dobi između trideset i pedeset godina starosti. (Izvršna agencija za obrazovanje, audiovizualnu politiku i kulturu, bez dat., str. 4).

Zemlja koja ima jedan od najmanjih postotaka aktivnih volontera je Rumunjska. U Rumunjskoj je u 2001. godini bilo svega 8% ljudi odrasle dobi aktivno uključenih u volontiranje, a taj postotak je do 2014. godine ponešto i porastao te sada iznosi oko 12,8% volontera od ukupne punoljetne populacije Rumunjske. Kao glavni motiv uključenosti u volontiranje u Rumunjskoj navodi se potreba za stjecanjem iskustva, a tek kasnije želja za pomoći potrebitima i to upravo iz razloga što je Rumunjska jedna od zemalja lošijeg socijalnog stanja te postoje velike poteškoće prilikom zapošljavanja te stjecanja novih iskustava mladih ljudi. (Cordubana, Dumitraúcu, Nicaa, Gafiucb, 2014, 286 - 287).

Prema prikupljenim podacima Nacionalnih istraživanja, Hrvatska se ne nalazi niti na popisu zemalja sa najrazvijenijim sustavima (što je logično jer je Hrvatska nešto manja zemlja koja nema kapaciteta biti pri vrhu najrazvijenijih zemalja), ali isto tako niti na popisu zemalja s najslabije razvijenim sustavima volonterstva.

Prema statističkim podacima ukupan broj volontera u Hrvatskoj od 2014. do 2016. godine uglavnom raste što je vidljivo iz Graf 1. (Ministarstvo za demografiju, obitelj, mlade socijalnu politiku, 2015).



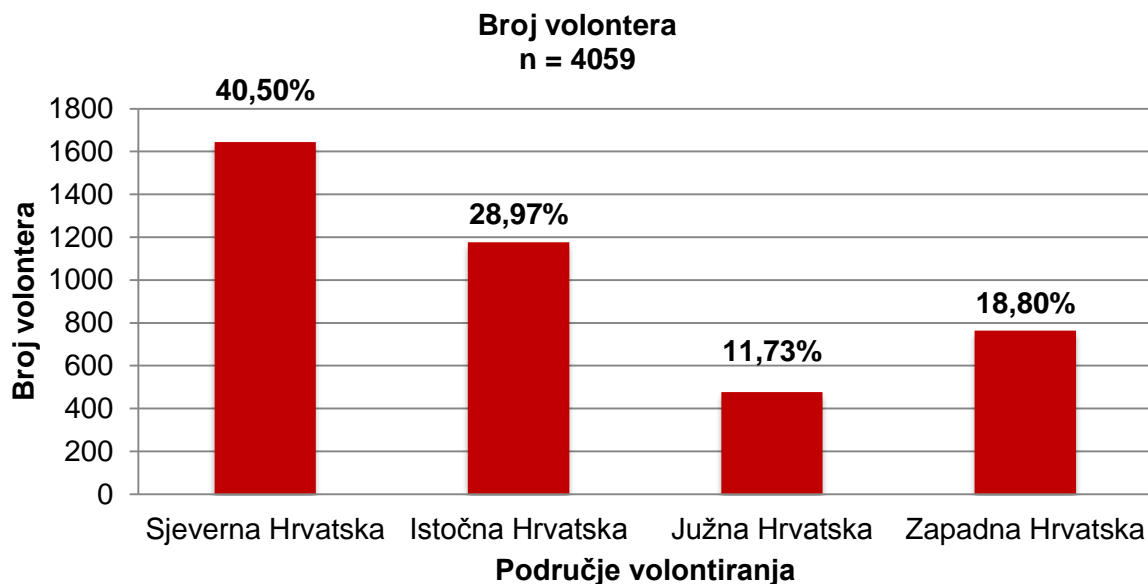
Graf 1. Ukupan broj volontera u RH od 2014. – 2016. Godine

Izvor: vlastita izrada prema (Ministarstvo za demografiju, obitelj, mlade socijalnu politiku, 2015)

Promatrajući grafički prikaz vidljivo je kako je broj volontera u 2015. godini bio najveći što može biti uzrok nekih dodatnih, neočekivanih volonterskih akcija koje mogu biti prisilno organizirane zbog sile prirode kao što su bile poplave u Gunji u svibnju 2014. godine. Međutim, broj volontera u 2016. godine raste te djeluje ohrabrujuće i za nadolazeće godine.

Jedan od osnovnih razloga porasta broja volontera u Hrvatskoj moglo bi se uzeti u obzir da se u Hrvatskoj, kako bi se potaknulo ljude na volontiranje i kako bi se ukazao značaj volontiranja za razvoj društva svake godine, od 2010. organizira javna manifestacija Hrvatska volontira. Manifestaciju Hrvatska volontiran organizira Hrvatska mreža volonterskih centara, a organizira se diljem Republike Hrvatske. (Hrvatska mreža volonterskih centara, 2017).

Prema podacima za 2017. godinu, u Hrvatskoj je ukupno bilo 4059 volontera, 15505 volonterskih sati, 156 organizatora volontiranja te 269 volonterskih aktivnosti. (Hrvatska mreža volonterskih centara, 2017).



Graf 2. Broj volontera prema regijama u RH

Izvor: vlastita izrada prema (Hrvatska mreža volonterskih centara, 2017)

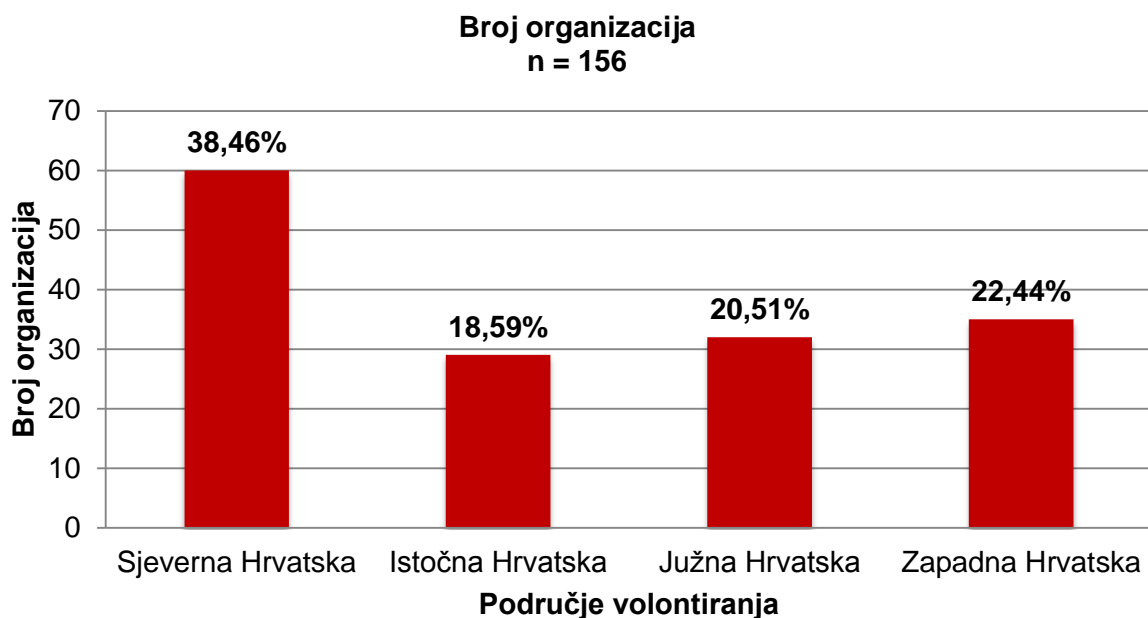
Najveći broj volontera dolazi iz Sjeverne Hrvatske i to čak 1644 volontera, a slijedi ju Istočna Hrvatska 1176 volontera. Najviše volontera u Sjevernoj Hrvatskoj, čak 113 okupilo se na volonterskim aktivnostima u organizaciji Gradskog društva Crvenog križa Zagreb. U Istočnoj Hrvatskoj najviše volontera okupilo se na volonterskim aktivnostima u organizaciji PRONI Centra za socijalno podučavanje, ukupno 89 volontera. (Hrvatska mreža volonterskih centara, 2017).



Graf 3. Broj volonterskih sati prema regijama u RH

Izvor: vlastita izrada prema Hrvatska mreža volonterskih centara, 2017)

Sukladno broju volontera i broj sati je također bio najveći u Sjevernoj i Istočnoj Hrvatskoj, a slijedi ju Zapadna. U Sjevernoj Hrvatskoj ukupan broj volonterskih sati bio je 5453,5, odnosno 35,17% u odnosu na cijelu Hrvatsku, a u Istočnoj 4038, 26,04% u odnosu na ostatak Hrvatske.



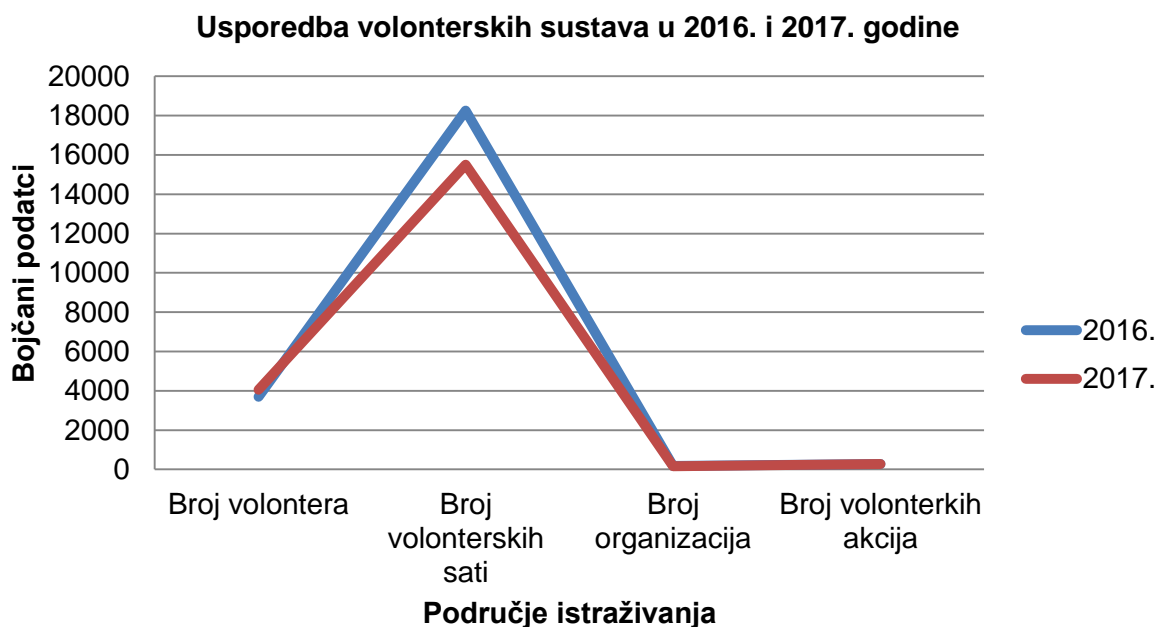
Graf 4. Broj organizacija prema regijama u RH

Izvor: vlastita izrada prema Hrvatska mreža volonterskih centara, 2017)

Unatoč tome što se najveći broj volontera okuplja te najveći broj sati odrađuje upravo u Sjevernoj i Istočnoj Hrvatskoj, najveći broj organizacija je osim u Sjevernoj i u Zapadnoj Hrvatskoj. Neke od najpoznatijih organizacija u Sjevernoj Hrvatskoj su Ambidekster klub iz Zagreba, Autonomni centar Čakovec, Carpe Diem iz Karlovca, Centar za pomoć i njegu iz Jasenovca, Centar za volontiranje i humanitarni rad FOI iz Varaždina i drugi. Najpoznatije organizacije iz Zapadne Hrvatske su Dječji dom Ivana Brlić Mažuranić iz Lovrana, Društvo Naša djeca iz Opatije, Centar za kulturu dijaloga iz Rijeke i druge. (Hrvatska mreža volonterskih centara, 2017).

Prema Izvještaju o manifestaciji Hrvatska volontira u 2016. godini bilo je 3699 volontera, 18250 volonterskih sati, 171 organizator volontiranja te 275 volonterskih aktivnosti. (Hrvatska mreža volonterskih centara, 2016).

U odnosu na 2017.godinu grafički prikaz to jest odnos između 2016. i 2017. godine izgleda ovako:



Graf 5. Usporedba volonterskih sustava u 2016. i 2017. godini

Izvor: vlastita izrada prema (Hrvatska mreža volonterskih centara, 2017 i 2018)

Prema grafičkom prikazu vidljivo je kako je broj volontera malo porastao uspoređujući 2016. Te 2017. Godinu, no unatoč tome broj volonterskih sati dosta se smanjio. Što se tiče volonterskih aktivnosti i organizacija diljem RH, njihovo brojčano stanje je u obje godine ostalo podjednako.

4. Istraživanje

Proučavajući povijesne i današnje aspekte razvoja poduzeća, jasno je da su se oni uvelike promijenili. Danas se posebna pažnja pridaje kontinuiranom, cjeloživotnom učenju i prilagodljivosti na učenje novih i višestrukih vještina, a treninzi i samorazvoj trebali bi biti regularne aktivnosti u poduzeću. Tradicionalna praksa uključuje učenje i fokusiranje znanja na specifičnom poslu, dok se danas nastoje razvijati generičke vještine, vještine koje apliciraju kroz mnoštvo poslova i životnog koncepta. Generičke vještine danas su neizbježne kod traženja novog posla, a uključuju bazične ili fundamentalne vještine, vještine koje se odnose na relacije s ljudima, konceptualne vještine, osobne vještine i atribute, vještine koje se odnose na poslovni svijet te vještine koje su usmjerene prema zajednici. (Russo i sur., 2007).

Ove vještine razvijaju se kroz svakodnevni život pojedinaca, kroz obrazovanja i iskustva, a posebice kroz iskustva stečena volontiranjem.

Prema Kanadskoj zoni za volonterske vještine (Canadian Volunteer Skills Zone) vještine se grupiraju u sljedeće grupe:

1. Vještine ophođenja/rada s ljudima:

- a) Interpersonalne vještine,
- b) Vještine usmenog izražavanja,
- c) Vještine javnog nastupa,
- d) Vještine mentoriranja,
- e) Vještine proučavanja,
- f) Vještine komuniciranja s korisnicima.

2. Mentalne vještine:

- a) Vještine kritičkog mišljenja,
- b) Vještine planiranja,
- c) Organizacijske vještine.

3. Praktične vještine:

- a) Napredne vještine pismenog izražavanja,
- b) Sposobnost istraživanja.

4. Vještine prilagođavanja novim situacijama i okruženjima

Sve navedene vještine ključne su za razvoj pojedinca kao i za razvoj cjelokupnog poduzeća zbog čega danas poslodavci sve više zapošljavaju osobe koje su prethodno volontirale. (Russo i sur., 2007)

Uz teorijsku podlogu, ovim radom pokušalo se provesti malo detaljnije istraživanje o stavovima i kompetencijama koje volonteri mogu steći tijekom svog volonterskog rada.

U sklopu toga, provedena je anketa na istu temu.

4.1. Metodologija

Ciljana skupina ispitanika, odnosno uzorak provedene ankete bili su sudionici volonterskih akcija i programa pa je tako anketa upućena i proslijeđena volonterskim udrugama u Republici Hrvatskoj koje djeluju samostalno ili u sklopu određenog fakulteta. Anketa je bila proslijeđena Volonterskom centru Zagreb, Volonterskom centru Osijek, Udruzi za razvoj civilnog društva SMART iz Rijeke, Udruzi MI iz Splita, Volonterskom centru iz Koprivnice, Volonterskom centru VolontirAJMO, te Centru za volontiranje i humanitarni rad FOI.

Anketom se nastojalo obuhvatiti što veći broj volontera, organizatora volontiranja, korisnika volontiranja te ostalih pojedinaca koji su na bilo koji način sudjelovali u volontiranju.

Anketa je bila provedena putem Interneta, službenih stranica volontera te putem e-mail adresa i to uz pomoć Centara i Udruga koje su ju proslijedile bazama podataka svojih volontera.

Na samom početku ankete dane su detaljne upute za odgovaranje te je navedeno u koju je svrhu anketa izrađena.

Anketa se sastojala od 14 pitanja od kojih je bilo 4 pitanja otvorenog tipa na koja su ispitanici mogli odgovarati opisno, 7 pitanja u kojima su ispitanici imali ponuđene odgovore te 3 pitanja u kojima su morali ocijeniti na semantičkoj ordinalnoj skali od 1 – 5 (1 – potpuno nevažno, 5 – veoma bitno) na koji načini i u kojoj mjeri su im određene kompetencije pomogle u daljnjem obrazovanju, odnosno da li su i u kojoj mjeri navedene stečene volontiranjem.

Anketa je bila u potpunosti anonimna, a ukupan broj ispitanika i odgovora na anketu bio je 247.

Podaci koji su bili prikupljeni analizirani su i obrađeni uz pomoć deskriptivne statistike za potrebe određivanja obilježja ispitanika te analize razloga motivacije ispitanika, analizirana je normalnost distribucije podataka pomoću Kolmogorov – Smirnov testa , te je korišten Kruskal – Wallis test u statističkom programskom alatu za obradu podataka SPSS kako bi se odbacila odnosno prihvatile postavljene hipoteze rada.

4.2. Rezultati istraživanja

Prije nego se detaljnije razjasne rezultati dobiveni ovim istraživanjem, poželjno je navesti rezultate koje je Forčić (citirana od strane Juzbašić, Vukasović Hlupić te Odsjeka za psihologiju Filozofskog fakulteta Zagreb) dobila analizom komentara ispitanika dosadašnjih kvalitativnih anketa. Prema komentarima, Forčić je kreirala šest kategorija motiva za volontiranje:

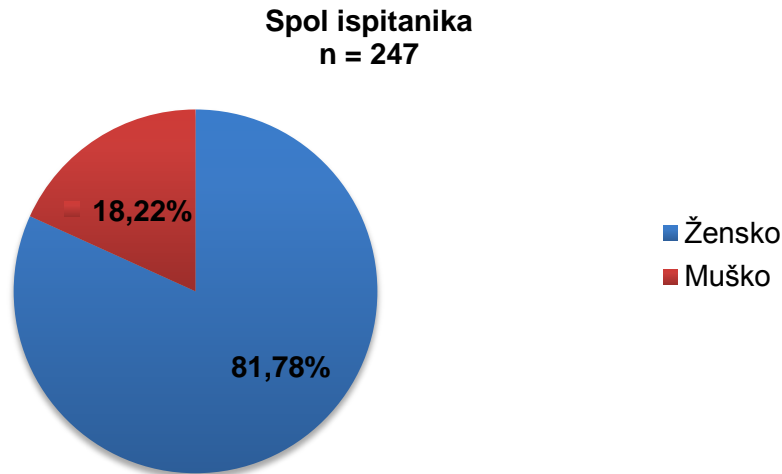
1. bolja organizacija volontiranja,
2. osobno zadovoljstvo,
3. altruistični motivi,
4. osobni problemi čija rješenja bi se mogla pronaći u volontiranju,
5. drugi motivi,
6. nema motivacije.

Temeljem ovog istraživanja nastojati će se ispitati postoje li isti ili slični razlozi motivacije za volontiranje od strane ispitanika.

4.2.1. Spol ispitanika

Prvi podatak koji je bilo potrebno prikupiti od ispitanika je bio spol ispitanika te im je bilo ponuđeno da odaberu jesu li ženskog ili muškog spola. Ukupan broj ispitanika, to jest opseg statističkog skupa bio je 247, od čega je 202, odnosno 81,78% ispitanik ženskog spola te 45, odnosno 18,22% muškog spola.

Navedeni podaci predstavljaju nominalno-aritmetički niz čija obilježja imaju dva oblika, a samim time i dvije frekvencije. Prema navedenom, može se očitati i mod dobivenih podataka. U ovome slučaju većina ispitanika ženskog su spola pa je tako i mod u ovome slučaju ženski spol.



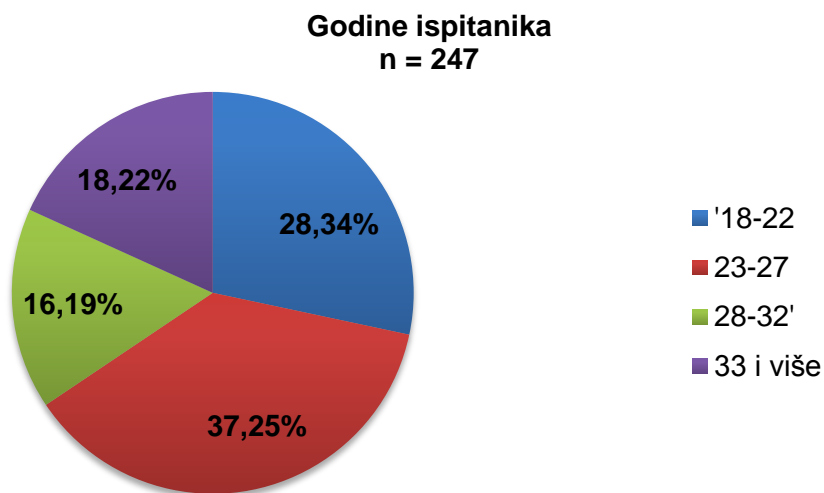
Graf 6. Spol ispitanika

Izvor: vlastita izrada

Wilson i Musick (kao što citiraju Pološki Vokić, Marić i Horvat) zaključuju da su žene sklonije volontiranju od muškaraca te da su zbog svojih bioloških i psiholoških karakteristika sklonije neformalnom volontiranju, odnosno volontiranju gdje se traže brižnost i sklonost njegovanju. Prema istraživanjima Stiversa, Littlea, Burnsa i sur. žene se uključuju u volontiranje u svrhu vlastite socijalizacije i kako bi pridonijele ekonomskom razvitku zemlje dok se muškarci uključuju u volontiranje kako bi dobili određena priznanja, odnosno kako bi pridonijeli razvoju vlastite karijere.

4.2.2. Dob ispitanika

Drugi podatak koji je za potrebe ankete bio prikupljan odnosio se na dob ispitanika. Ukupan broj ispitanika koji su dali ove informacije bio je također 247. Ispitanici su imali mogućnost odabrati jesu li u vrijednosnom razredu od 18-22 godine, od 23-27 godina, 28-32 godine ili 33 i više godina (do 99 godina života).



Graf 7. Dob ispitanika

Izvor: vlastita izrada

Najviše ispitanika je u vrijednosnom razredu od 23-27 godina što se moglo zaključiti i iz ciljane skupine ispitanika s obzirom da su volonterski centri, odnosno udruge često povezane s fakultetima. Navedeni rezultat može biti prikazan i izračunavanjem moda, medijana te aritmetičke sredine statističkog niza grupiranih podataka u razredima.

Tabela 1. Grupirani podaci s razredima (**Izvor:** vlastita izrada)

Godine ispitanika	Broj ispitanika	Kumulativni niz	Veličina razreda
18 -22	70	70	4
23 - 27	92	162	4
28 - 32	40	202	4
33 <	45	247	/
UKUPNO	247	/	/

Mod se u ovome slučaju računa prema formuli:

$$Mo = 23 + \frac{(92 - 70)}{(92 - 70) + (92 - 40)} * 4 = \mathbf{24,19}$$

Prema dobivenom rezultatu najčešće godine života ispitanika bile su ≈ 24 .

Detaljnijim očitavanjem rezultata moguće je također izračunati i medija statističkog skupa. U ovome slučaju medijan se računa prema formuli:

$$Me = 23 + \frac{\frac{247}{2} - 162}{92} * 4 = \mathbf{21,33}$$

Prva polovica ispitanika ima ≈21 godinu ili manje dok druga polovica ispitanika ima ≈21 godinu ili više.

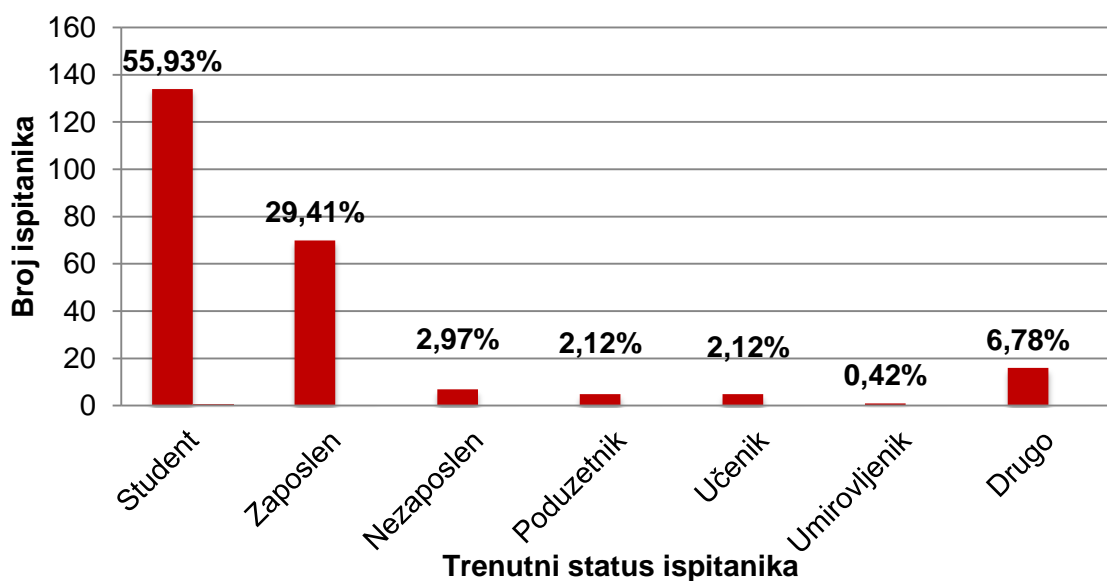
Prema brojnim drugim istraživanjima Wilsona i Musicka (citirana od strane Pološki Vokić, Marić i Horvat) koja su provedena u svijetu, volonterstvo se povezuju s volonterskim iskustvom, raspoloživim vremenom te zdravstvenim stanjem volontera. Upravo zato, većina istraživanja pokazuju da su volonteri uglavnom ljudi u srednjoj životnoj dobi, u dobi kada imaju dostatna volonterska iskustva, više slobodnog vremena zbog smanjenja privatnih obaveza te još uvijek dovoljno životne energije kako bi mogli sudjelovati u brojnim volonterskim aktivnostima.

4.2.3. Trenutni status ispitanika na fakultetu ili u nekoj drugoj instituciji (status zaposlenja)

Treće pitanje u anketi, odnosno podatak o ispitanicima odnosilo se na status zaposlenja ispitanika. Prema brojnim istraživanjima također Wilsona i Mursocka (citirana od strane Pološki Vokić, Marić i Horvat) zaključeno je da je razina obrazovanja volontera varijabla koja uvelike utječe na volonterski angažman pojedinaca. Pokazalo se kako se visoko obrazovani pojedinci bolje snalaze i bolje djeluju kao volonteri s obzirom na njihova organizacijska znanja i iskustva timskog rada.

Kako bi se provjerili rezultati navedenih istraživanja prikupljeni su podatci o razini obrazovanja ispitanika. S obzirom da je anketa prvenstveno bila namijenjena osobama s raznih fakulteta, ispitanicima je bilo ponuđeno da odaberu da li je njihov trenutni status na fakultetu ili nekoj drugoj instituciji profesor, asistent ili student, ali im je također bilo ostavljeno i slobodno polje u koje su mogli upisati ukoliko nisu sa fakulteta, već su zaposleni, nezaposleni i slično. Na ovo pitanje odgovorilo je 238 ispitanika.

Trenutni status na fakultetu ili drugoj instituciji
n = 238



Graf 8. Status zaposlenja ispitanika

Izvor: vlastita izrada

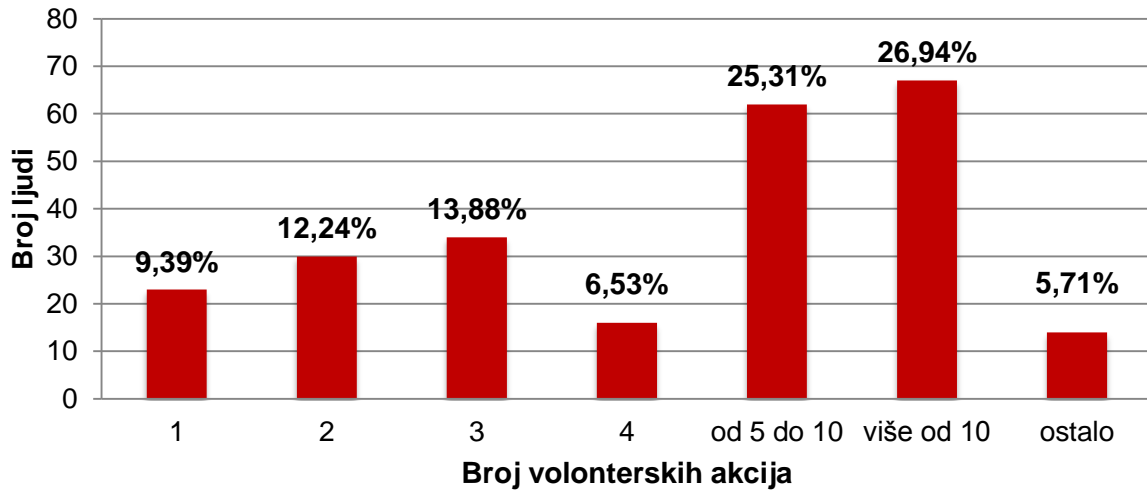
Kao što je bilo očekivano, najviše ispitanika su studenti i to čak 133 ispitanika (55,93%) koji u većini situacija mogu najlakše organizirati i isplanirati svoje slobodno vrijeme, a slijede ih zaposlene osobe. U kategoriji ostalo nalaze se odgovori osoba koji su na stručnom usavršavanju, vanjski suradnici i slične kategorije.

Isto tako, izračun moda u ovome slučaju nije potreban već mod predstavlja najčešća kvalitativna vrijednost statističkog skupa, studenti.

4.2.4. Broj volonterskih akcija

Anketa je nastavljena s pitanjem: „U koliko ste volonterskih akcija do sada sudjelovali?“. Odgovor na ovo pitanje dalo je 246 ispitanika.

U koliko ste volonterskih akcija do sada sudjelovali?
n = 246



Graf 9. Broj volonterskih akcija ispitanika

Izvor: vlastita izrada

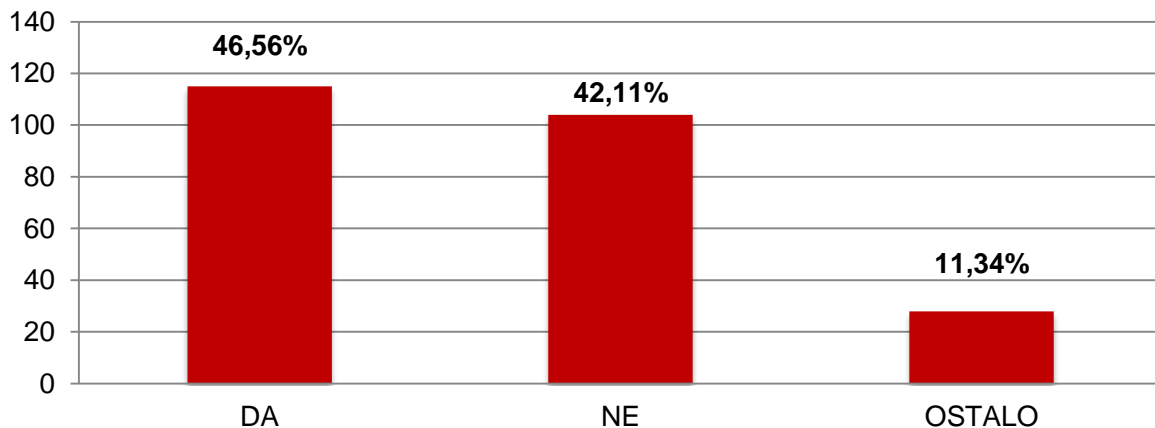
Iz ovih odgovora može se očitati kako su ispitanici veoma aktivni volonteri. Većina ispitanika (67 ispitanika) sudjelovala je u više od 10 volonterskih akcija, bilo da se radi o godišnjim programima, socijalnoj samoposluzi, organizacijama i sudjelovanjima na koncertima i slično. Ostali volonteri sudjelovali su uglavnom u 5 do 10 volonterskih akcija.

U promatranim odgovorima, najčešće je bilo onih koji su odgovorili da su sudjelovali u više od 10 volonterskih akcija što također predstavlja i mod ovog statističkog skupa.

4.2.5. Edukacija za volontere

Sljedeće pitanje koje je bilo postavljeno ispitanicima odnosilo se na edukaciju za volontere. Ovim pitanjem nastojalo se doznati da li je u mjestu volontiranja uopće omogućena edukacija za volontere te da li su volonteri uopće upoznati što je to edukacija za volontere.

Jeste li prošli edukaciju za volontere i ako ne zašto?
n = 247



Graf 10. Edukacija za volontere

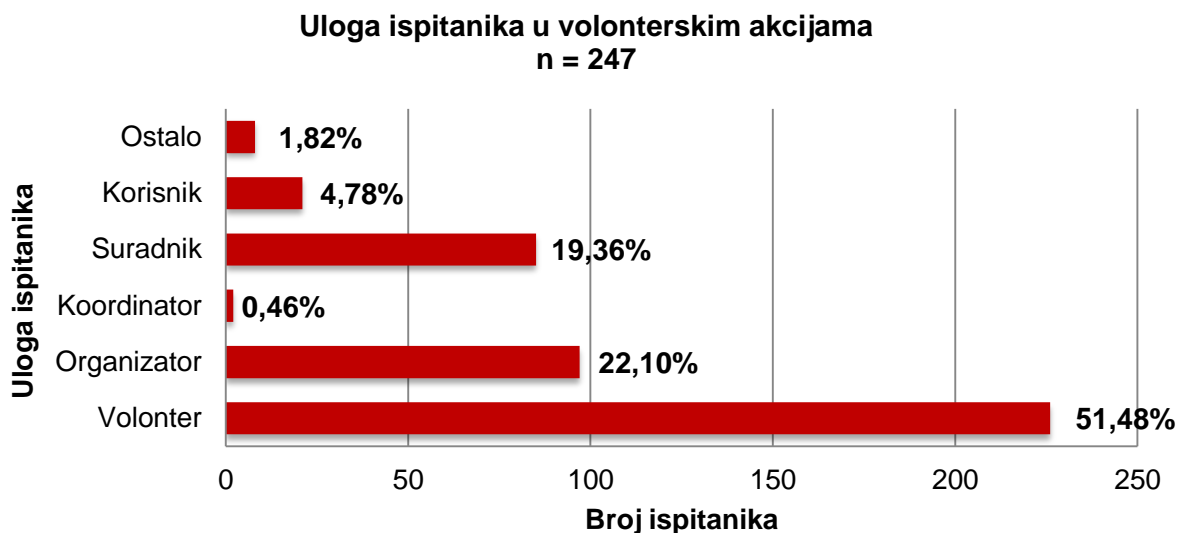
Izvor: vlastita izrada

Prema danim odgovorima, ispitanici odnosno volonteri imali su priliku sudjelovati na edukacijama no zbog drugih obaveza, odnosno nezainteresiranosti često nisu. S druge strane, brojni ispitanici nisu ni znali da postoji edukacija za volontere već su imali saznanja samo o informativnim sastancima koji se uobičajeno organiziraju prije određene volonterske akcije.

Što se tiče srednjih vrijednosti skupa, mod je u ovome slučaju pozitivan odgovor, odnosno najčešća kvalitativna vrijednost koja se ponavlja u ovome statističkom skupu je odgovor da su ispitanici prošli edukaciju za volontere.

4.2.6. Uloga ispitanika u provedenim volonterskim akcijama

Kako bi se prikupljene informacije mogle lakše protumačiti bilo je važno prikupiti podatke o ulogama ispitanika u volonterskim akcijama.



Graf 11. Uloga ispitanika u volonterskim akcijama (mogućnost više odgovora)

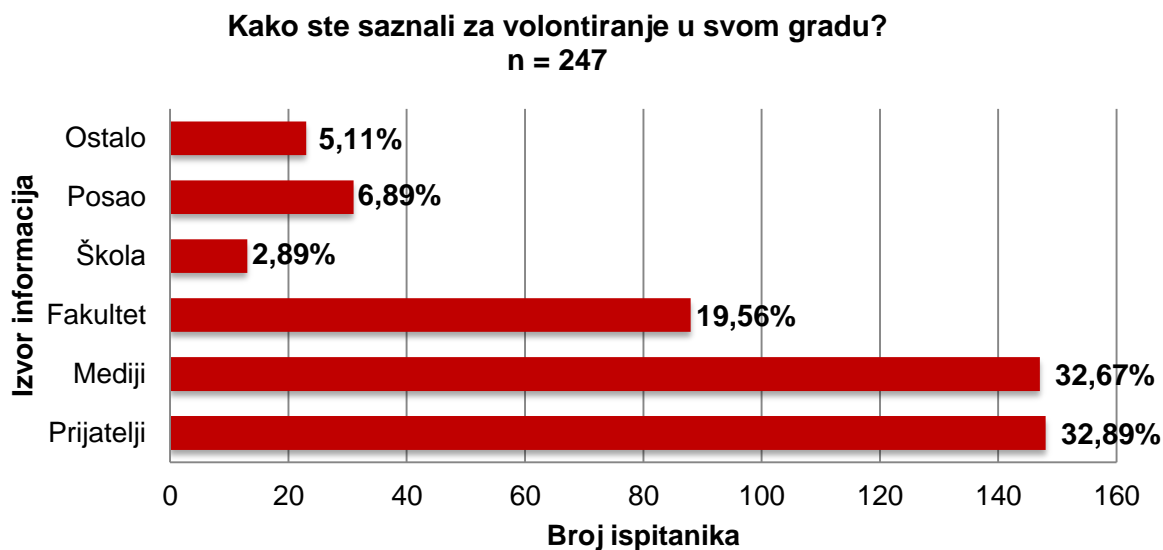
Izvor: vlastita izrada

Većina ispitanika, kako je bilo i očekivano u volonterskim su akcijama sudjelovali kao volonteri, odnosno kao organizatori akcija volontiranja. Prilikom prikupljanja ovih podataka ispitanici su imali mogućnost označavanja više odgovora prilikom čega su mogli istovremeno biti, na primjer i organizatori, ali i volonteri u samoj akciji.

Isto kao i u prethodnim pitanjima, odnosno prikupljenim podacima, najčešća uloga ispitanika u volonterskim akcijama bila je upravo uloga volontera što ujedno predstavlja i mod skupa.

4.2.7. Kako se uključiti

Kako bi se volontiranje moglo više oglašavati, odnosno radi definiranja da li je to uopće potrebno, potrebno je ispitati na koje su načine ispitanici saznali za određene projekte i akcije volontiranja u svom gradu, Hrvatskoj ili pak inozemnom volontiranju.



Graf 12. Sredstvo dijeljenja informacija (mogućnost više odgovora)

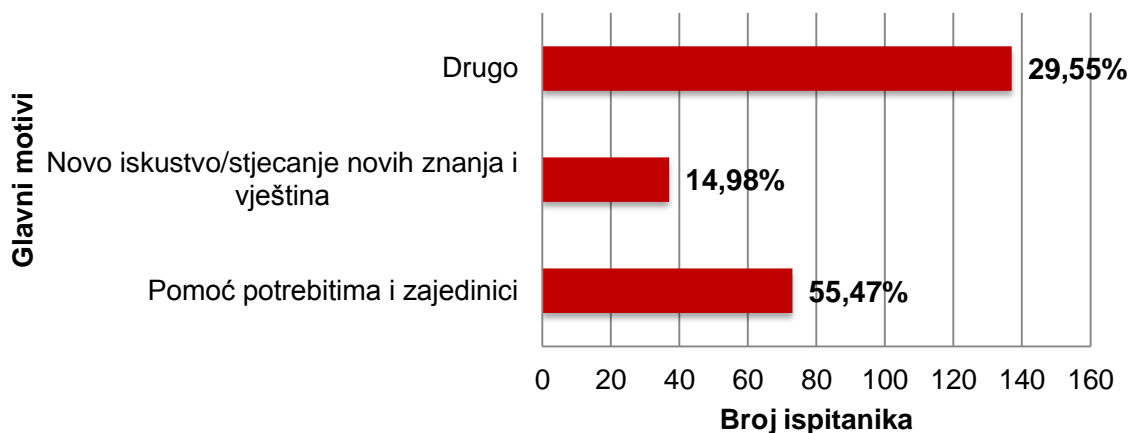
Izvor: vlastita izrada

Prema prikupljenim informacijama ispitanici su za volontiranje najčešće čuli putem svojih prijatelja, odnosno putem medija. Time se može zaključiti da je volontiranje barem u mjestu provođenja akcije dobro popraćeno i medijski, ali je ipak najvažnija usmena predaja. Mladima je veoma važno svakodnevno govoriti o prednostima i mogućnostima koje će ostvariti uz pomoć i uključujući se u volonterske akcije, no također je potrebno i poslodavce, ali i obrazovne institucije poticati da cijene i nagrađuju volonterski rad kako bi volonteri zaista vidjeli da se njihova pomoć cijeni u svim segmentima života, kako osobnom tako i profesionalnom razvoju.

4.2.8. Motivacija ispitanika

Upravo tako se dolazi i do glavnih motiva za uključivanje u volonterski rad ispitanika. Teorijski razlozi i motivi navedeni su ranije u radu, a da je tako potvrđuje i provedena anketa. Ispitanicima je postavljeno pitanje koja je glavna motivacija njihovog uključivanja u volonterstvo.

Glavna motivacija za uključivanje u volontiranje n = 247



Graf 13. Glavni motivi i pokretači za uključenost u volontiranje

Izvor: vlastita izrada

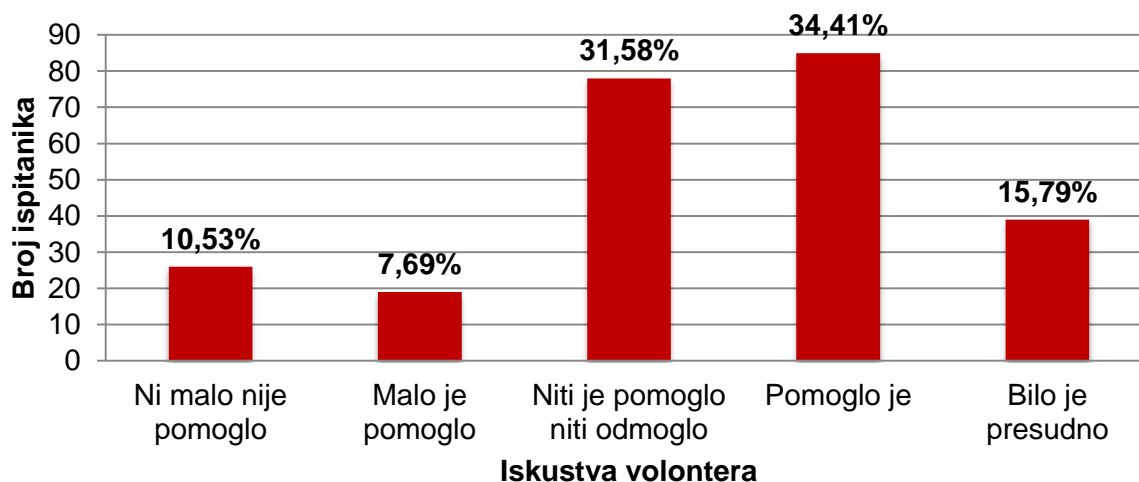
Prema dobivenim odgovorima, ispitanicima je veoma bitno da svojim volonterskim radom pomažu potrebitima, bilo da su u pitanju socijalno ugrožene skupine, djeca, starije i nemoćne osobe, osobe s invaliditetom ili se radi o pomoći cjelokupnoj zajednici i njenom razvoju. Također, ispitanici se rado uključuju u volonterski rad radi novih iskustava, stjecanja novih znanja i vještina, znatiželje i radi korisnog ispunjavanja svog slobodnog vremena.

4.2.9. Volontiranje kao temelj osobnog razvitka

Pitanje koje je zanimljivo za ispitanike je da li im je iskustvo volontiranja zaista i pomoglo u njihovom daljnjem obrazovanju ili pak prilikom zaposlenja i daljnjeg razvoja u profesionalnoj karijeri. Na ovo pitanje ispitanici su mogli odgovoriti davajući ocijene od 1 – 5 u zavisnosti o tome da li smatraju da im je iskustvo volontiranja pomoglo u daljnjem obrazovanju odnosno napretku u karijeri.

Da li je iskustvo volontiranja pomoglo kod daljnog obrazovanja/rada?

n = 247



Graf 14. Pomoć iskustva volontiranja kod daljnjeg obrazovanja odnosno zaposlenja

Izvor: vlastita izrada

Kako bi se mogli raditi daljnji izračuni rezultata istraživanja, potrebno je grupirati podatke na izraditi kumulativni niz navedenog statističkog skupa.

Tabela 2. Grupirani podaci (Izvor: vlastita izrada prema rezultatima ankete)

Ocjena	Broj ispitanika	Kumulativni niz
1	26	26
2	19	45
3	78	123
4	85	208
5	39	247
UKUPNO	247	/

Prema odgovorima ispitanika može se zaključiti da, kako je to i u teoretskom dijelu rada zaključeno, poslodavci i obrazovne institucije još uvijek ne daju nikakav, odnosno daju minimalni značaj volonterskom radu te ispitanicima on još uvijek ne pomaže previše prilikom zaposlenja, to jest njihovog daljnjeg profesionalnog razvoja. Unatoč tome, prema odgovorima se može vidjeti da je volontiranje ipak u više slučajeva bilo presudno kod daljnjeg razvoja zaposlenika nego što je bio suprotan slučaj što su veoma pozitivni i ohrabrujući rezultati.

Statistički gledano, mod u navedenom pitanju također predstavlja najčešću vrijednost, odnosno najviše ponavljan kvalitativni podatak da je volontiranje pomoglo ispitanicima prilikom njihovog daljnjeg obrazovanja odnosno zaposlenja.

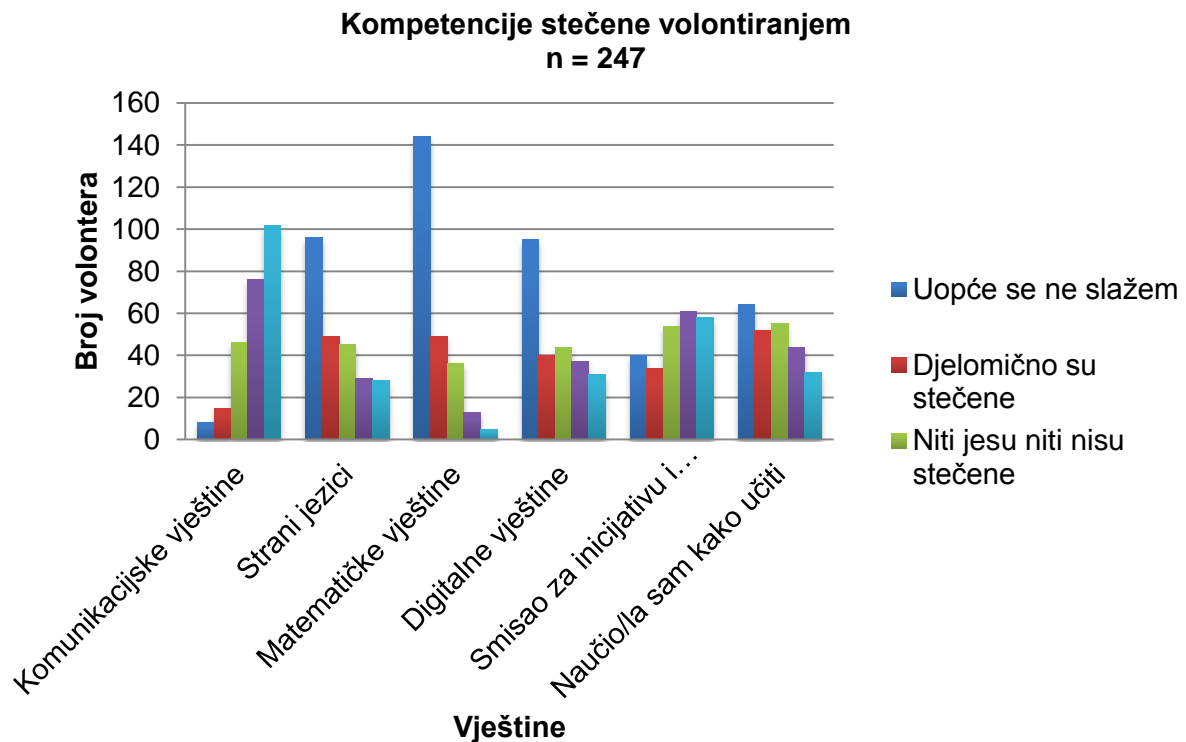
Pri računanju medijana ovog statističkog skupa potrebno je ponajprije formulirati kumulativni niz kao što je u Tabeli 2., a nakon toga odrediti r-tu jedinicu te pronaći kumulativnu frekvenciju koja obuhvaća upravo tu r-tu jedinicu.

$$r_2 = \frac{1}{2} * (247 + 1) = \frac{1}{2} * 248 = 124, \quad M_e = x_{124} = 4$$

Prva polovica ispitanika dala je ocjenu 4 ili manje, odnosno smatra da im je volontiranje pomoglo u daljnjem obrazovanju ili nije pomoglo, a druga polovica ispitanika smatra da im je pomoglo ili da je bilo presudno za njihovo daljnje obrazovanje ili zaposlenje.

4.2.10. Kompetencije stečene volontiranjem

Deseto pitanje ankete odnosilo se na vještine, to jest kompetencije koje su ispitanici mogli steći ili usavršiti uključenošću u volontiranje. Ponuđeni odgovori bili su komunikacijske vještine koje su se odnosile na prezentacijske vještine, govorništvo, razumijevanje i slično, strani jezici koji su mogli biti unaprijeđeni sudjelovanjem na Erasmus+ volonterskim projektima, matematičke vještine, digitalne vještine, smisao za inicijativu i poduzetništvo kojim se nastoji volontere poticati da sami osmisle određene projekte, budu kreativni te vještine „naučiti kako učiti“ odnosno da se na što brži i jednostavniji način uspiju prilagoditi određenim situacijama, različitim ljudima, maksimalno prilagoditi okruženju i slično.



Graf 15. Kompetencije stečene volontiranjem

Izvor: vlastita izrada

Prema iskustvima ispitanika, vještine koje se najčešće stječu volontiranjem su komunikacijske vještine te smisao za inicijativu i poduzetništvo. Volonteri su prilikom provođenja projekata i akcija u međudodnosima s brojnim, različitim ljudima, susreću se s brojnim neočekivanim situacijama prema čemu su rezultati ankete i očekivani. Najmanje stjecanje vještine su matematičke vještine što je i logično jer su one specifične samo za određene volonterske akcije kao što je na primjer vođenje rezultata na FOIJADI te digitalne vještine koje su pak specifične za sudjelovanje volontera na informatičkim radionicama za starije i slično. Također, mogućnost učenja stranih jezika nije česta vještina iz čega se zaključuje da ispitanici nisu bili na volonterskim akcijama izvan Hrvatske, odnosno nisu bili u interakcijama s inozemnim volonterima ili korisnicima volontiranja.

Kako bi se detaljnije proučili dobiveni rezultati, odrediti će se srednje vrijednosti, mod i medijan za svaku određenu vještinu koju je moguće stjeći volontiranjem.

Tabela 3. Grupirani podaci o komunikacijskim vještinama (Izvor: vlastita izrada)

KOMUNIKACIJSKE VJEŠTINE		
Ocjene	Broj ispitanika	Kumulativni niz
1	8	8
2	15	23
3	46	69
4	76	145
5	102	247
UKUPNO	247	/

Nakon grupiranja podataka lako je očitati da je mod, odnosno najčešća vrijednost koju su u ovome pitanju ispitanici dali komunikacijskim vještinama je ocjena 5, odnosno smatraju da su volontiranjem mogli steći brojne komunikacijske vještine. Što se tiče medija, prema prethodnoj formuli dobivena r-ta jedinica iznosi 124. Prvi skup u kojem možemo pronaći r-tu jedinicu nazivamo medijalni razred, odnosno prva polovica ispitanika slažu se ili se manje slažu sa činjenicom da su mogli steći komunikacijske vještine volontiranjem dok se druga polovica ispitanika slaže ili u potpunosti slaže s tom činjenicom.

Tabela 4. Grupirani podaci o stranim jezicima (Izvor: vlastita izrada)

STRANI JEZICI		
Ocjene	Broj ispitanika	Kumulativni niz
1	96	96
2	49	145
3	45	190
4	29	219
5	28	247
UKUPNO	247	/

Za razliku od prethodnih vještina, u ovome slučaju većina ispitanika smatra da volontiranjem neće steći dodatne vještine služenja stranim jezikom te upravo je zato Mo ovog statističkog skupa =1. Sljedeći ove rezultate, ni medijan nije puno drugačiji. Prvi skup u kojem se može pronaći r-ta jedinica je skup s ocjenom 2 što znači da prva polovica ispitanika smatra da uglavnom ne može ili uopće ne može naučiti strane jezike volontirajući dok druga polovica smatra da ili uglavnom ne može ili može naučiti strane jezike.

Tabela 5. Grupirani podaci o matematičkim vještinama (Izvor: vlastita izrada prema rezultatima ankete)

MATEMATIČKE VJEŠTINE		
Ocjene	Broj ispitanika	Kumulativni niz
1	144	144
2	49	193
3	36	229
4	13	242
5	5	247
UKUPNO	247	/

Kao što je prethodno navedeno, velik broj ispitanika, odnosno najveći broj ispitanika smatra da matematičke vještine nije moguće steći volontiranjem pa je tako Mo ovoga skupa =1. Također, medijan ovoga statističkog skupa također iznosi 1 što znači da prva polovica ispitanika smatra da matematičke vještine uopće nije moguće steći volontiranjem dok druga polovica smatra da ih uopće nije moguće steći ili ih je moguće steći.

Tabela 6. Grupirani podaci o matematičkim vještinama (Izvor: vlastita izrada)

DIGITALNE VJEŠTINE		
Ocjene	Broj ispitanika	Kumulativni niz
1	95	95
2	40	135
3	44	179
4	37	216
5	31	247
UKUPNO	247	/

Mod ovoga statističkog skupa, to jest najčešća vrijednost skupa je 2. Isto vrijedi i za medijan skupa. Medijan skupa nalazi se u 2. razredu, odnosno prva polovica ispitanika smatra da je malo vjerojatno ili nije opće moguće steći digitalne vještine volontiranjem i to iz razloga kao što je prethodno navedeno odnosno druga polovica ispitanika smatra kako je malo vjerojatno odnosno moguće je steći i razviti digitalne kompetencije volontiranjem.

Tabela 7. Grupirani podaci o smislu za inicijativu i poduzetništvo (Izvor: vlastita izrada)

SMISAO ZA INICIJATIVU I PODUZETNIŠTVO		
Ocjene	Broj ispitanika	Kumulativni niz
1	40	40
2	34	74
3	54	128
4	61	189
5	58	247
UKUPNO	247	/

Mo = 1, r-tu jedinicu (124) moguće je pronaći u ocjeni 3 što također znači da prva polovica smatra da smisao za inicijativu niti nisu niti jesu stečene, odnosno nisu stečene volontiranjem dok druga polovica smatra da niti nisi niti jesu, odnosno da jesu stečene volontiranjem.

Tabela 8. Grupirani podaci o smislu za inicijativu i poduzetništvo (Izvor: vlastita izrada)

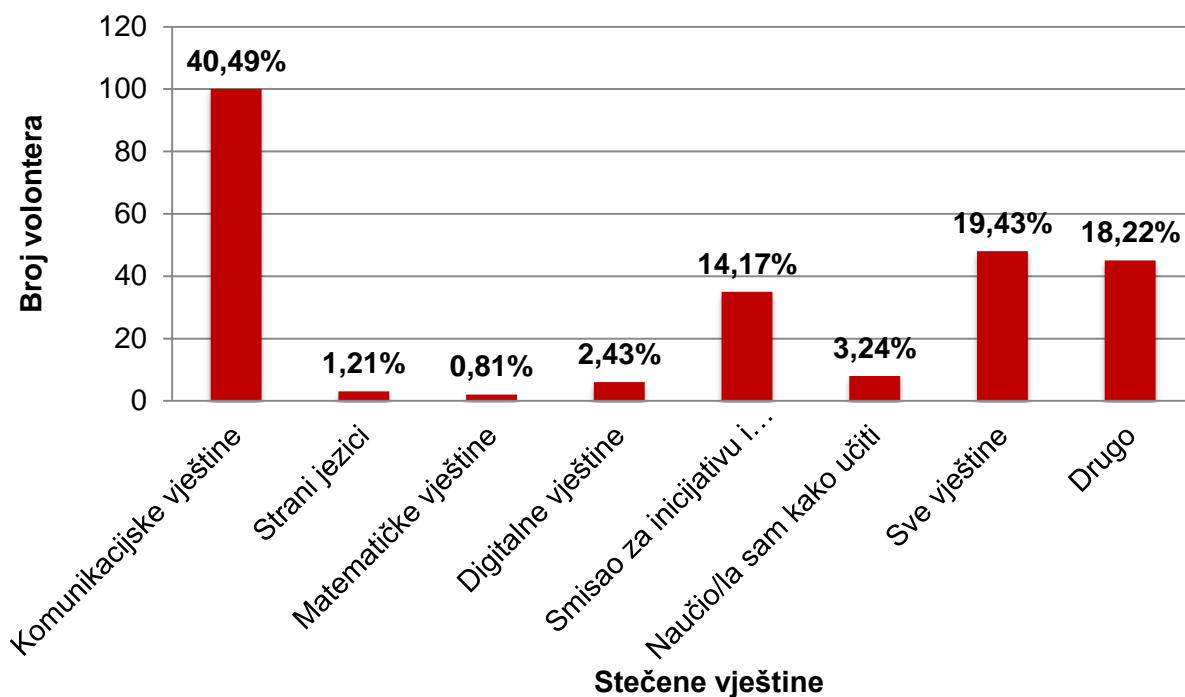
NAUČIO/LA SAM KAKO UČITI		
Ocjene	Broj ispitanika	Kumulativni niz
1	64	64
2	52	116
3	55	171
4	44	215
5	32	247
UKUPNO	247	/

Mo = 3, r-tu jedinicu koja iznosi 124 moguće je također naći pod ocjenom 3 čime dolazimo do jednakih rezultata kao što je to i kod prethodnih vještina, smisla za inicijativu i poduzetništvo.

4.2.11. Identifikacija najvažnijih vještina za daljnji profesionalni i osobni razvoj

Koje od navedenih vještina su najvažnije za daljnji kako osobni tako i profesionalni razvoj volontera. Prema prikupljenim podacima ispitanici smatraju da je najlakše steći komunikacijske vještine. Upravo to smatraju i najvažnijim vještinama za daljnji razvoj što je veoma korisno i potrebno naglašavati prilikom naglašavanja prednosti volontiranja. Unatoč tome, ispitanici smatraju da su sve vještine koje se mogu steći volontiranjem izuzetno bitne za daljnji napredak i razvoj.

Osnovne vještine stečene volontiranjem
n = 247



Graf 16. Najvažnije vještine stečene volonterskim radom

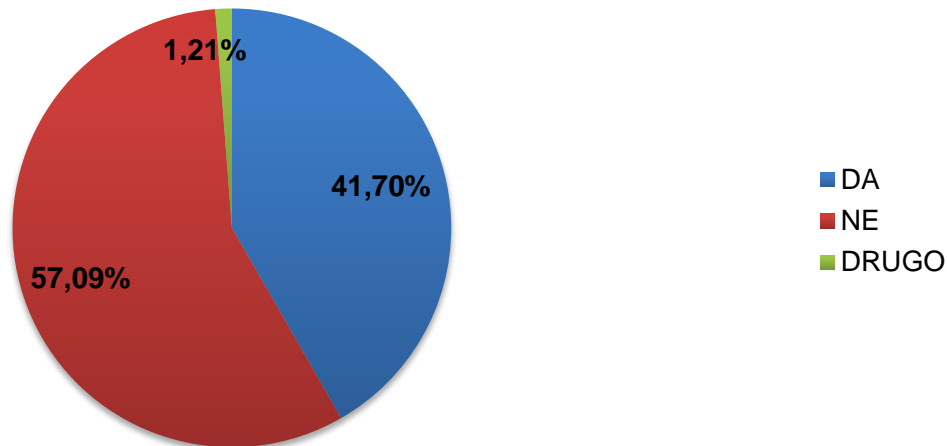
Izvor: vlastita izrada

Promatrajući rezultate 11. pitanja Mo navedenog statističkog skupa označavaju komunikacijske vještine za koje ispitanici smatraju da se najlakše i najčešće mogu steći volontiranjem.

4.2.12. Potvrda o kompetencijama stečenim volontiranjem

Unatoč tome što se brojni ljudi uključuju u volontiranje i što im to može pomoći u daljnjem zaposlenju, često nemaju informacije o potvrdi o stečenim kompetencijama koju je moguće dobiti nakon sudjelovanja u volonterskim projektima i akcijama.

Da li ste dobili potvrdu o kompetencijama stečenim volontiranjem?
n = 247



Graf 17. Potvrda o kompetencijama i vještinama stečenim volonterskim radom

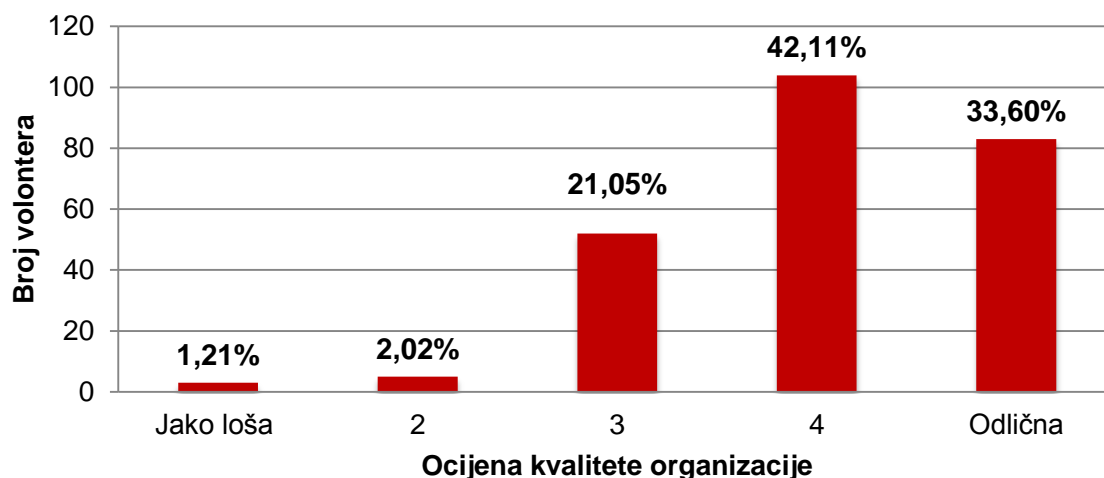
Izvor: vlastita izrada

Prema podacima dobivenim odgovorima ispitanika iz ankete, većina ih nije dobila potvrdu o stečenim kompetencijama i to iz razloga što nikada nisu čuli da je takvu moguće dobiti od organizatora volontiranja pa ju nisu niti tražili, a organizatori ih nisu dijelili. Ispitanici su do sada na volonterskim akcijama dobivali pohvalnice i pozive za daljnja sudjelovanja, no potvrde o stečenim vještinama ne.

4.2.13. Kvaliteta volonterskih akcija u Hrvatskoj

Sljedeće pitanje odnosilo se na kvalitetu organizacije volonterskih projekata i akcija. Ispitanici su imali priliku ocijeniti kvalitetu organizacije od 1-5 gdje je ocjena 1 označavala jako lošu organizaciju dok je ocjena 5 označavala odlučnu organizaciju.

Kvaliteta organizacije volonterskih akcija
n = 247



Graf 18. Kvaliteta organizacije volonterskim akcija

Izvor: vlastita izrada

Većina ispitanika kvalitetu organizacije ocijenila je kao vrlo dobru, odnosno odličnu što je veoma pohvalno no bilo je i ispitanika koji nisu imali najbolja iskustva te su istu ocijenili kao jako lošu (Mo = 4). Prije svake organizacije bitno je provjeriti da li su zadovoljeni svi obavezni uvjeti navedeni u teorijskom djelu rada, a najvažnije je da budu ostvarena i zadovoljena sva prava i obaveze korisnika volontiranja, volontera kao i organizatora volontiranja.

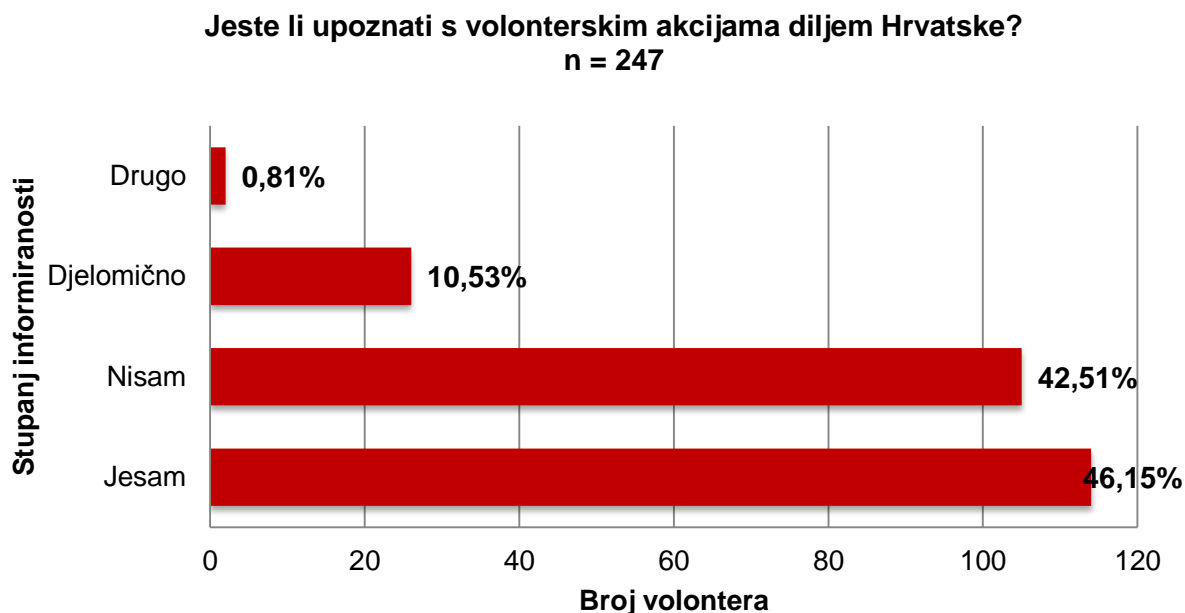
Tabela 8. Grupirani podaci o ocjenama kvalitete organizacije akcija volontiranja (Izvor: vlastita izrada prema rezultatima ankete)

Ocjene	Broj ispitanika	Kumulativni niz
1	3	3
2	5	8
3	52	60
4	104	164
5	83	247
UKUPNO	247	/

Statistički gledano, r-tu jedinicu (124) moguće je pronaći u kumulativnom nizu ocjene 4 što znači da bi prva polovica ispitanika kvaliteti organizacije akcija volontiranja u Hrvatskoj dala ocjenu 4 ili manje dok bi joj druga polovica ispitanika dala ocjenu 4 ili više.

4.2.14. Medijska popraćenost volonterskih akcija u Hrvatskoj

Nadovezujući se na 7. pitanje na koji način su se ispitanici informirali o nadolazećim volonterskim akcijama, sljedeće pitanje odnosi se na njihovo mišljenje koliko su upoznati s općenito postojećim akcijama u Hrvatskoj.



Graf 19. Upoznatost s volonterskim akcijama organiziranim u Republici Hrvatskoj

Izvor: vlastita izrada

Prema njihovim mišljenjima, uglavnom su ili djelomično upoznati s volonterskim akcijama od kojih su kao najzanimljivije naveli 72 sata bez kompromisa i općenito akcije koje se odnose na pomoć djeci. Ostali ispitanici smatraju da nisu dovoljno upoznati s volonterskim akcijama koje se provode u Hrvatskoj, a također postoje i ispitanici koji smatraju da volonterske akcije nisu najbolji oblik volontiranja već da treba poticati nešto dugotrajnije što će biti korisnije kako za korisnike tako i za same volontere jer na taj način mogu steći više i bolje vještine i kompetencije.

4.2.15. Test hipoteze rada

U ovom radu se željelo ispitati koje stavove i kompetencije je moguće steći volonterskim radom, te su na temelju toga postavljene hipoteze rada:

H0: Ne postoji razlika u vrednovanju ključnih kompetencija stečenih volontiranjem obzirom na spol, godine i status ispitanika.

H1: Postoji razlika u vrednovanju ključnih kompetencija stečenih volontiranjem obzirom na spol, godine starosti i status ispitanika.

Kako bi se potvrdile ili odbacile navedene hipoteze rada potrebno je provesti testiranje rezultata ankete adekvatnim statističkim testom. U ovom radu će se koristiti Kruskal – Wallis test u programu za statističku obradu podataka SPSS, koji je zasnovan na rangovima opažanja iz uzoraka. Nulta hipoteza testa se zasniva na pretpostavci da su srednje vrijednosti populacija za sve grupe populacija jednake. Za testiranje nulte hipoteze ispitanici su podijeljeni prema spolu, godinama starosti i trenutnom statusu. Provjerom normalnosti distribucije podataka, u kojoj je korišten Kolmogorov – Smirnov test normalnosti, utvrdilo se da niti jedna varijabla nema normalnu distribuciju podataka. To zaključujemo jer je stupanj značajnosti manji od $\alpha=0,05$ ($p < 0,05$), odnosno za sve varijable iznosi $\sim 0,000$, te se može odbaciti pretpostavka o normalnoj distribuciji podataka.

Tabela 9. Kolmogorov – Smirnov test normalnosti

	Statistika	df	Sig.
Spol	0,503	236	0
Godine starosti	0,248	236	0
Status ispitanika	0,338	236	0

Za daljnje odbacivanje, odnosno prihvaćanje hipoteze bilo je potrebno provesti Kruskall – Wallis test za svaki parametar.

Tabela 10. Kruskall-Wallis test prema spolu ispitanika

SPOL	Hi kvadrat	df	p vrijednost
Komunikacijske vještine	0,039	1	0,843
Strani jezici	3,905	1	0,048
Matematičke vještine	1,36	1	0,244
Digitalne vještine	0,884	1	0,347
Smisao za inicijativu i poduzetništvo	0,354	1	0,552
Naučio/la sam kako učiti	0,673	1	0,412

Promatrajući spol ispitanika postoji statistički značajna razlika u vrednovanju parametara za strane jezike te se prema tome prihvaća H1.

Tabela 11. Kruskal-Wallis test prema godinama ispitanika

GODINE ISPITANIKA	Hi kvadrat	df	p vrijednost
Komunikacijske vještine	4,073	3	0,254
Strani jezici	0,274	3	0,965
Matematičke vještine	5,096	3	0,165
Digitalne vještine	3,299	3	0,348
Smisao za inicijativu i poduzetništvo	5,466	3	0,141
Naučio/la sam kako učiti	2,948	3	0,4

Prema godinama ispitanika ne postoji statistički značajna razlika u vrednovanju parametara jer ne postoji p vrijednost koja je manja od 0,05 te se prihvaća hipoteza rada H0.

Tabela 12. Kruskal-Wallis test prema statusu ispitanika

STATUS ISPITANIKA	Hi kvadrat	df	p vrijednost
Komunikacijske vještine	7,904	3	0,048
Strani jezici	4,56	3	0,207
Matematičke vještine	5,539	3	0,136
Digitalne vještine	8,51	3	0,037
Smisao za inicijativu i poduzetništvo	5,121	3	0,163
Naučio/la sam kako učiti	5,452	3	0,142

Prema Kruskal-Wallis testu, postoji statistički značajna razlika u vrednovanju parametara za komunikacijske i digitalne vještine u zavisnosti o trenutnom statusu ispitanika te se vođeno time prihvaća hipoteza rada H1.

Zaključno s time, hipoteza H1: Postoji razlika u vrednovanju ključnih kompetencija stečenih volontiranjem obzirom na spol, godine starosti i status ispitanika može se djelomično prihvatiti jer postoji statistička razlika u vrednovanju kompetencija kod parametara spol i trenutni status ispitanika.

5. Zaključak

Danas, na tržištu rada pojavljuju se tri kategorije: zaposleni, nezaposleni i volonteri. Udruge i tvrtke koje promoviraju volontiranje kao most prema svijetu rada i plaćenju zaposlenosti važan su društveni razvojni resurs, no danas se volontiranje još uvijek uglavnom koristi za unapređenje svojim znanja i vještina. Poslodavci volontiranje vide kao znak poduzetnosti, proaktivnosti i odgovornosti, osobito ukoliko volonter uspije izbalansirati vrijeme pisanja molbi ili čitanja oglasa za otvorena radna mjesta s aktivnim volontiranjem ili spremnošću za volontiranje. Isto tako, bez obzira što volontiranje nije plaćeno financijskim putem ono predstavlja ozbiljan posao koji uključuje ljude i zahtjeva prikladnu potpornu infrastrukturu. (Russo i sur., 2007, str. 62-64)

Volonter kao i svaki zaposleni ima pravo na opis svog radnog mjesta na kojem se odlučuje volontirati. To bi trebalo biti jasno definirano jer još uvijek se često događa da uloga volontera nije jasna svih djelatnicima u organizaciji, te su volonteri često i potpuno krivo shvaćeni i neprihvaćeni u organizaciji. (Russo i sur., 2007, str. 70)

Osim zaposlenih pojedinaca, volonteru su vrlo često i studenti kojima je cilj proširiti i obogatiti svoj životopis te „porasti“ u očima budućih poslodavaca.

Upravo iz razloga što volonterstvo u Hrvatskoj još uvijek nailazi na određene probleme s volontiranjem potrebno je provesti određeno istraživanje o iskustvima i stavovima volontera. Volonteri, umjesto nagrada i pohvala još uvijek nailaze na nerazumijevanje i ismijavanje te obasipanje primjedbama i to upravo zbog toga što u Hrvatskoj mnogi ne znaju gotovo ništa ili vrlo malo o volontiranju. Hrvatsko društvo ima određenu nezainteresiranost prema volonterstvu i ne pridaje dovoljnu pažnju humanitarnom radu. (Leburić, Reić, Bandalović, 2008, str. 32)

Volontera nema dovoljno, volontira se rijetko, a razlozi nemotiviranosti su loša društvena klima (što proizlazi upravo iz nedovoljne informiranosti o volontiranju), neopipljivi rezultati, nedostatak slobodnog vremena, odnosno provođenje slobodnog vremena u druge svrhe, nedostatak potpore od strane države i slično. Ljudi još uvijek nisu svjesni da volontiranje donosi samo dobro, stvaraju se aktivni i osviješteni građani, razvija se kreativnost, solidarnost i tolerancija, razvija se bolja kvaliteta življenja, zadovoljavaju se potrebe i potiče osobni razvoj pojedinaca, ali i ostvaruje osjećaj ispunjenosti života i sreće. (Leburić i sur., 2008, str. 32-33).

Ukratko, analizom rezultata ankete dolazi se do zaključka da su ispitanici uglavnom volonteri ženskoga spola u razredu godina između 23 i 27 te da su u većini još uvijek studenti.

Većina ispitanika u volontiranje se uključili ili pak saznala za volontiranje putem prijatelja ili medija i to kako bi na najbolji način pomogla potrebitima. Također, ispitanici su veoma aktivni volonteri koji su uglavnom sudjelovali na više od deset volonterskih akcija te isto tako prošli i edukaciju za volontere no ipak nisu dobili potvrdu o volontiranju iz razloga što im nije bilo ponuđeno pa ih mnogo nije znalo niti da navedena postoji. Međutim, naveli su kako im je iskustvo, a posebice komunikacijske vještine stečene volontiranjem pomoglo pri daljnjem obrazovanju odnosno daljnjem zaposlenju i karijeri.

Također, kako bi se jasnije definirali rezultati istraživanja korišten je Kruskal – Wallis test koji je proveden u programu za statističku obradu podataka SPSS. Postavljena je hipoteza H1: Postoji razlika u vrednovanju ključnih kompetencija stečenih volontiranjem obzirom na spol, godine starosti i status ispitanika te je navedena djelomično i prihvaćena jer postoji statistički značajna razlika u vrednovanju kompetencija prema spolu i trenutnom statusu ispitanika.

Popis literature

- [1] Begović H (2006) *O volontiranju i volonterima/kama*. Zagreb: Volonterski centar.
- [2] Cordubana, C. G., Dumitraúcu, A. I., Nicaa, R. M., Gafiucb, P. V. (2014). *Education through Volunteering: Involvement in a Community Project*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 142, 285 – 290.
- [3] Etički kodeks volontera. (2008-2018). [Na Internetu]. NN 55/2008. Dostupno: https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2008_05_55_1915.html [pristupano 15.08.2018.].
- [4] Hrvatska mreža volonterskih centara, *Hrvatska volontira: Možemo biti jači*. [Izveštaj]. 2016. [Na Internetu]. Dostupno: http://www.hmvc.net/images/doc/HV2016_izvijestaj.pdf [pristupano 15.08.2018.].
- [5] Hrvatska mreža volonterskih centara, *Hrvatska volontira: Možemo biti jači*. [Izveštaj]. 2017. [Na Internetu]. Dostupno: <http://www.hcrv.hr/images/doc/HRVolontira17.pdf> [pristupano 15.08.2018.].
- [6] Izvršna agencija za obrazovanje, audiovizualnu politiku i kulturu, „Studija o volontiranju u Europskoj uniji“ [Finalno izvješće]. [bez dat.]
- [7] Juzbašić, M., Vukasović Hlupić, T., Odsjek za psihologiju, Filozofski fakultet Sveučilišta u Zagrebu (2015). Izvorni znanstveni rad: *Osobine ličnosti i motivi za volontiranje*. *Psihologijske teme* 24, 279 – 304.
- [8] Leburić A, Reić A, Bandalović G (2008) *Volonterstvo mladih kao bijeg u stvarnost*: akcijsko istraživanje. Split: Redak
- [9] Miljković, D., Jurčec, L. (2013) Izvorni znanstveni članak: *Povezanost pristupa sreći, motiva za volontiranje i subjektivne dobrobiti volontera*. *Napredak* 156, 115 -129.
- [10] Ministarstvo za demografiju, obitelj, mlade socijalnu politiku, „Izvešća o obavljenim uslugama ili aktivnostima organizatora volontiranja“, 2015. [Na internetu]. Dostupno: <https://mdomsp.gov.hr/istaknute-teme/mladi-i-volonterstvo/volonterstvo-9017/izvjesca-o-obavljenim-uslugama-ili-aktivnostima-organizatora-volontiranja-9038/9038> [preuzeto 15.08.2018.].
- [11] Pološki Vokić, N., Marić, I., Horvat., G., Ekonomski fakultet Sveučilišta u Zagrebu (2013). Izvorni znanstveni rad: *Motivacija za volontiranje – jesu li motivi za volontiranje povezani sa spolom, ličnosti i područjem studiranja?*. *Revija za socijalnu politiku* 3, 225 – 252.

[12] Russo A, Jerončić R, Raguz Ž, Milić R (2007) *Volontiranje: ključ uspjeha u svijetu rada*. Split: Udruga Split zdravi grad.

[13] Vetitnev, A., Kruglova, M., Bobina, N. (2015). *The Economic Dimension of Volunteerism as a Trend of University Research*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 214, 748 – 757.

[14] Zakon o volonterstvu. (2007-2018). [Na internetu]. NN 58/2007. Dostupno: https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2007_06_58_1863.html [pristupano 15.08.2018.].

Popis grafikona

Graf 1. Ukupan broj volontera u RH od 2014. – 2016. Godine	11
Graf 2. Broj volontera prema regijama u RH	12
Graf 3. Broj volonterskih sati prema regijama u RH.....	13
Graf 4. Broj organizacija prema regijama u RH	13
Graf 5. Usporedba volonterskih sustava u 2016. i 2017. godini	14
Graf 6. Spol ispitanika	18
Graf 7. Dob ispitanika.....	19
Graf 8. Status zaposlenja ispitanika	21
Graf 9. Broj volonterskih akcija ispitanika	22
Graf 10. Edukacija za volontere	23
Graf 11. Uloga ispitanika u volonterskim akcijama (mogućnost više odgovora).....	24
Graf 12. Sredstvo dijeljenja informacija (mogućnost više odgovora).....	25
Graf 13. Glavni motivi i pokretači za uključenost u volontiranje	26
Graf 14. Pomoć iskustva volontiranja kod daljnjeg obrazovanja odnosno zaposlenja.....	27
Graf 15. Kompetencije stečene volontiranjem	29
Graf 16. Najvažnije vještine stečene volonterskim radom	33
Graf 17. Potvrda o kompetencijama i vještinama stečenim volonterskim radom.....	34
Graf 18. Kvaliteta organizacije volonterskim akcija.....	35
Graf 19. Upoznatost s volonterskim akcijama organiziranim u Republici Hrvatskoj	36

Prilozi

- [1] Anketa: „Stavovi i kompetencije stečene volontiranjem“
- [2] Izjava o nekažnjavanju
- [3] Potvrda o kompetencijama stečenim volontiranjem
- [4] Ugovor o volontiranju

Anketa: „Stavovi i kompetencije stečene volontiranjem“

Link: <https://docs.google.com/forms/d/1M-w0-Z2XPa6Qc1qZKrQMxtm3yZZ4Hbo0BVHcGQiB0w/edit>

Poštovani,

moje ime je Nera Jurinić i studentica sam 2. godine diplomskog studija Ekonomika poduzetništva na Fakultetu organizacije i informatike Varaždin.

U sklopu diplomskog rada provodim istraživanje na temu: Stavovi i kompetencije stečene volontiranjem. U anketu će biti uključeno stotinjak ispitanika koji su na bilo koji način bili uključeni u volontiranje. Anketa je u potpunosti anonimna te će se Vaši odgovori koristiti isključivo za potrebe ovog diplomskog rada i biti prikazani kao statistički.

Anketa se sastoji od 14 pitanja te Vas molim da odvojite malo vremena i iskreno odgovorite na pitanja.

Unaprijed hvala i lijep pozdrav!

1. Spol:

- Žensko
- Muško

2. Godine:

- 18 – 22
- 23 - 27
- 28 – 32
- 33 i više

3. Trenutni status na fakultetu ili drugoj instituciji (učenik, student, zaposlen, i sl.)

- Profesor
- Asistent
- Student
- Ostalo

4. U koliko ste volonterskih akcija do sada sudjelovali?

5. Da li ste prošli edukaciju za volontere i ako ne zašto?

6. Koja je bila Vaša uloga u do sada sudjelovanim akcijama (mogućnost više odgovora)?

- Volonter
- Organizator
- Suradnik
- Korisnik
- Drugo

7. Kako ste saznali za volontiranje u svom gradu (mogućnost više odgovora)?

- Prijatelji
- Mediji
- Fakultet
- Posao
- Drugo

8. Što Vas je motiviralo da se uključite u volontiranje?

9. Da li Vam je volontiranje pomoglo u daljnjem obrazovanju/radu?

	1	2	3	4	5	
Ni malo nije pomoglo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Bilo je presudno

10. Koje vještine odnosno kompetencije ste stekli sudjelujući u volonterskim akcijama?

	Uopće se ne slažem	2	3	4	Potpuno se slažem
Komunikacijske	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Strani jezici	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Matematičke	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Digitalne	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Smisao za inicijativu i poduzetništvo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Naučio/la sam kako učiti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. Od navedenih, koje smatrate ključnima za svoj daljnji profesionalni razvoj?

12. Jeste li ste dobili potvrdu o kompetencijama stečenim volontiranjem?

- Jesam
- Nisam
- Ostalo

13. Kako biste ocijenili kvalitetu organizacije u akcijama u kojima ste sudjelovali?

Jako loša organizacija 1 2 3 4 5 Odlična organizacija

14. Jeste li ste upoznati s volonterskim akcijama diljem Hrvatske i ako da koje su Vam najzanimljivije?

- Jesam
- Nisam
- Drugo

Izjava o nekažnjavanju

kojom ja, _____

(ime i prezime, OIB, adresa)

pod kaznenom odgovornošću izjavljujem da protiv mene ne postoje okolnosti iz članka 9. Zakona o

izmjenama i dopunama Zakona o volonterstvu (NN 22/13) prema kojima mi ne bi bilo dopušteno volontiranje kojim se pružaju usluge djeci, osobama s invaliditetom, starijim i nemoćnim osobama, bolesnim osobama i osobama koje su potpuno ili djelomično lišene poslovne sposobnosti:

- mjera obveznog psihijatrijskog liječenja, obveznog liječenja od ovisnosti, obveznog psihosocijalnog tretmana, zabrane obavljanja određene dužnosti ili djelatnosti koja je u vezi s djelatnosti volontiranja, zabrane približavanja ili udaljenja iz zajedničkog kućanstva,
- sigurnosna mjera zabrane obavljanja zvanja, djelatnosti ili dužnosti koja je u vezi s djelatnosti volontiranja,
- pravomoćna presuda ili vođenje kaznenog postupka za neko od kaznenih djela protiv života i tijela, protiv osobne slobode, kaznenih djela protiv spolne slobode, kaznenih djela spolnog zlostavljanja i iskorištavanja djeteta, kaznenih djela protiv braka, obitelji i djece,
- pravomoćna presuda ili vođenje kaznenog postupka za neko od kaznenih djela protiv spolne slobode i spolnog ćudoređa, izrečena prekršajno-pravna sankcija propisana Zakonom o zaštiti od nasilja u obitelji.

Ovu izjavu dajem sukladno članku 21. Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o volonterstvu (NN 22/13), a u svrhu volontiranja.

Svojim potpisom jamčim istinitost ove izjave.

Mjesto i datum:

Ime i prezime Volontera:

Vlastoručni potpis volontera:

Potvrda o kompetencijama stečenima volontiranjem

Ministarstvo socijalne politike i mladih daje okvirni prijedlog sadržaja Potvrde o kompetencijama stečenim kroz volontiranje (članak 34.a Zakona o volonterstvu)

Volontiranje se promiče i prepoznaje kao aktivnost ili usluga od interesa Republike Hrvatske koja dovodi do poboljšanja kvalitete života, izgradnje socijalnog kapitala, osobnog razvoja, do aktivnog uključivanja osoba u društvena zbivanja te do razvoja humanijeg i ravnopravnijeg demokratskog društva. Volontiranjem se doprinosi društvenom razvoju, građanskom sudjelovanju, socijalnoj koheziji i socijalnom uključivanju. Volontiranjem se stječu iskustva i razvijaju kompetencije potrebne i korisne za aktivno sudjelovanje u društvu, osobni razvoj i osobnu dobrobit. Namjera je ove potvrde pružiti podršku volonterima u prepoznavanju njihovih kompetencija (što uključuje znanja i vještine te pripadajuću samostalnost i odgovornost) stečenih kroz volonterska iskustva, radi cjelovitog predstavljanja bilo kojoj trećoj strani na zahtjev volontera.

Sukladno Zakonu o volonterstvu: Volontiranje je dobrovoljno ulaganje osobnog vremena, truda, znanja i vještina kojima se obavljaju usluge ili aktivnosti za dobrobit druge osobe ili za opću dobrobit, bez postojanja uvjeta isplate novčane nagrade ili potraživanja druge imovinske koristi.

I. OPĆI DIO

PODACI O ORGANIZATORU VOLONTIRANJA			
Puni naziv organizatora volontiranja:			
Adresa:			
OIB:		Registarski broj:	
Datum i godina upisa u matični registar:		Registriran pri:	
Telefon:		E-mail:	
Kratki opis organizatora volontiranja (ciljevi, aktivnosti,...)			

PODACI O VOLONTERU/KI	
Ime i prezime volontera/ke:	
OIB:	
Naziv/i projekta/programa na kojima je volontirao/la:	
Naziv volonterske pozicije:	
Razdoblje volontiranja:	
Lokacija provođenja volonterske aktivnosti:	

II. OPIS VOLONTERSKE POZICIJE (poslovi, zadaci i odgovornosti volontera/ke)

III. NAZIV, VRSTA I TRAJANJE DODATNIH OSPOSOBLJAVANJA TIJEKOM VOLONTIRANJA

IV. KOMPETENCIJE STEČENE VOLONTIRANJEM

Komunikacija na materinskom jeziku (ključne riječi za Komunikaciju na materinskom jeziku: primjereno izražavanje, misli, mišljenja i osjećaja; slušanje i govor; čitanje i pisanje; jasno izražavanje; razumijevanje tuđih ideja; izražavanje i tumačenje apstraktnih pojmova i sl.)

Komunikacija na stranim jezicima (ključne riječi za Komunikaciju na stranim jezicima: izražavanje na stranom jeziku u govoru i pismu; razumijevanje drugih koji govore/pišu na stranom jeziku; interkulturološka komunikacija i razumijevanje i sl.)

Matematička kompetencija i osnovne kompetencije u prirodoslovlju i tehnologiji (ključne riječi za Matematičku kompetenciju i osnovne kompetencije u prirodoslovlju i tehnologiji: rješavanje svakodnevnih problema vezanih za projekte logičkim razmišljanjem i izvođenjem logičkih zaključaka; upotreba grafikona, modela i formula itd. u prezentacijama; izrada nacрта projektnog proračuna; korištenje tehničke opreme; izvođenje zaključaka zasnovanih na dokazima; propitivanje znanstvenih pojmova i ideja i sl.)

[]

Digitalna kompetencija (ključne riječi za Digitalnu kompetenciju: korištenje novih medija; upotreba programa za tehničku opremu; komuniciranje i razmjena informacija kroz online komunikaciju i mreže; razvijanje kritičkog razmišljanja o informacijskoj tehnologiji i sl.)

[]

Učiti kako učiti (ključne riječi za Učiti kako učiti: promišljanje o vlastitom stilu učenja; definiranje i ostvarivanje ciljeva učenja; pronalaženje, vrednovanje i procesuiranje novih informacija i znanja; upravljanje vlastitim vremenom u procesu učenja; traženje i korištenje pomoći u učenju; sposobnost korištenja novog znanja u praksi i sl.)

[]

Socijalna i građanska kompetencija (ključne riječi za Socijalnu i građansku kompetenciju: stvaranje novih društvenih kontakata i prijateljstava; suočavanje s novom situacijom vezanom za rad u organizaciji; po potrebi rješavanje sukoba; razumijevanje društvenog ponašanja i kodeksa iz drugačijeg okruženja; preuzimanje inicijative vezane za društvene i građanske teme; učinkovito i konstruktivno sudjelovanje u društvenom i poslovnom životu; sudjelovanje u građanskom životu; posvećenost aktivnom i građanskom sudjelovanju; poznavanje institucija i politika važnih za demokratsko društvo)

[]

Inicijativnost i poduzetnost (ključne riječi za Inicijativnost i poduzetnost: pretvaranje ideja u praksu; kreativnost i inovativnost; preuzimanje rizika radi postizanja kvalitete; sposobnost planiranja i upravljanja projektima; osviještenost o etičkim vrijednostima i dobrom upravljanju; umrežavanje i stvaranje kontakata i sl.)

[]

Kulturna svijest i izražavanje (ključne riječi za Kulturnu svijest i izražavanje: izražavanje ideja i osjećaja na kreativan način; korištenje umjetnosti, glazbe, književnosti ili medija; promišljanje o vlastitom kulturološkom porijeklu i o kulturološkim razlikama; spremnost uključivanja u nove oblike kulturnih iskustava i sl.)

Ostalo (Tijekom aktivnosti volonter/ka može steći nekoliko vještina vrijednih da ih se spomene uz gore navedene ključne kompetencije. Ovdje imate mogućnost da ih opišete)

Volonter/ka:

Organizatori volontiranja:

(ime volonter/ka)

(ime organizatora volontiranja)

NAZIV ORGANIZACIJE, sa sjedištem u (grad), (adresa sjedišta) (u daljnjem tekstu: **Organizatori volontiranja**), MB: (matični broj), OIB: (osobni identifikacijski broj), što ga zastupa (ime, prezime i funkcija osobe ovlaštene za zastupanje),

i **Volonter/ka** (ime i prezime volontera/ke), s prebivalištem u (grad), (adresa prebivališta), rođen(a) (dan, mjesec i godina rođenja), OIB: (osobni identifikacijski broj) (u daljnjem tekstu **Volonter/ka**)

temeljem članka (broj stavka i članka u Zakonu o volonterstvu), sklopili su u (grad) dana (datum sklapanja ugovora).

UGOVOR O VOLONTIRANJU

Članak 1.

Volontiranje će se odvijati u akademskoj godini 2017./2018. u sklopu aktivnosti vezanih uz, koje organizira (naziv organizatora volontiranja).

Volonter/ka će volontirati u razdoblju od (datum početka volontiranja) do (datum završetka volontiranja) na pojedinačnim događanjima prema rasporedu i vlastitim mogućnostima.

Članak 2.

Volonter/ka će dobrovoljno, bez zasnivanja radnog odnosa i bez postojanja uvjeta isplate za Organizatore volontiranja novčane nagrade ili potraživanja druge imovinske koristi obavljati sljedeće aktivnosti ovisno o potrebama, u prosjeku jedan puta tjedno po 1-2 sata:

- zadaci volontera tijekom razdoblja volontiranja

S obzirom da aktivnosti volontera uključuju pružanje usluga koje iziskuje primjenu članka 27. stavka 2. Zakona o volonterstvu, sastavni dio ovog ugovora je i pisana izjava volontera da ne postoje okolnosti iz članka 10. stavka 2. Zakona o volonterstvu te će se osigurati stalni stručni nadzor nad volontiranjem i osigurati da volonter ne dođe u nenadzirani kontakt s korisnikom volontiranja tijekom čitavog vremena volontiranja.

Navedene volonterske aktivnosti Volonter/ka obavlja na vlastitu odgovornost.

Članak 3.

Organizator volontiranja će osigurati Volonteru/ki upoznavanje s aktivnostima i potrebnu edukaciju iz područja:

1. Zakon o volontiranju
2. Etički kodeks volontera
3. Komunikacijske vještine i iskustva volontera

Volonter/ka se obvezuje prisustvovati edukaciji, a Organizator volontiranja će osigurati volonteru/ki i drugu stručnu pomoć za kojom se ukaže potreba tijekom volontiranja.

Članak 4.

Mjesta volontiranja je

Članak 5.

Volonteru/ki pripadaju sva prava definirana člankom 30. stavkom 3. Zakona o volonterstvu te preuzima obveze definirane člankom 31. Zakona o volonterstvu.

Organizatoru volontiranja pripadaju sva prava definirana člankom 31.a Zakona o volonterstvu te preuzima obveze definirane člankom 32. Zakona o volonterstvu.

Članak 6.

Ovaj ugovor prestaje:

1. jednostranom odlukom Volontera/ke;
2. raskidom ugovora od strane Organizatora volontiranja zbog neispunjenja obaveza od strane Volontera/ke;
3. iz drugih razloga određenih člankom 28. Zakona o volonterstvu.

Članak 7.

Ugovorene strane potvrđuju da su upoznate s pravima i dužnostima prema odredbama Zakona o volonterstvu i ovog Ugovora, te ih prihvaćaju.

Ovaj Ugovor napisan je u (broj potrebnih primjeraka) istovrsna primjerka od kojih, nakon potpisa, svaka strana zadržava po jedan primjerak.

KLASA: _____

URBROJ: _____

Volonter/ka:

(ime volonter/ka)

Organizatori volontiranja:

(ime organizatora volontiranja)