

*Hrvojka Begović*

## **O VOLONTIRANJU I VOLONTERIMA/KAMA**

# Sadržaj

## Uvod

### 1. Volontiranje – što je to?

- Koncept i vrijednosti volontiranja
- 3 razine volontiranja i volonterskog rada
- Vrste i kategorije volonterskog rada
- Funkcionalna teorija volontiranja

### 2. Tko su volonteri/ke?

- Percepcija volontera/Ki
- Motivacija i razlozi volontiranja
- Funkcionalna teorija – motivacija, izbor aktivnosti, zadovoljstvo volontiranjem
- Kako motivirati volontere/ke za nastavak rada
- Prava i obaveze / odgovornosti

### 3. Dobra praksa volontiranja

- Zašto su potrebni/e volonteri/ke danas I (ili pometi najprije ispred svog praga)
- Zašto su potrebni/e volonteri/ke danas II (ili unesite novu perspektivu u rad)
- Ekonomska vrijednost volontiranja
- Negativni aspekti i kako ih izbjeći

### 4. Društveni okviri volontiranja

- Povijest volontiranja u zapadnoj Europi i svijetu
- Povijest volontiranja u Hrvatskoj

### 5. Budućnost volontiranja – umjesto zaključka

### 6. Appendix

- Opća deklaracija o volontiranju
- Rezolucija 1496 Parlamentarne Skupštine Vijeća Europe
- Popis relevantnih institucija i organizacija u Hrvatskoj

### 7. Literatura

## Uvod

Biti volonter/ka danas nije nimalo lagan posao. Nakon nešto više od četiri godine volontiranja u Volonterskom centru Zagreb, danas sam potpuno sigurna u jedno: u svakodnevnom radu volonteri/ke i volonterske organizacije u Hrvatskoj susreću se sa suštinskim nerazumijevanjem pojma volontiranja te, nažalost, s neizbježnim podsmjehom i komentarom: „*Ne razumijem kako možeš raditi besplatno..*“. No, i nerazumijevanje i podsmjeh, pa čak i cinični komentar, nisu rezultat ljudske zloće ili svjesnog potcjenjivanja volontera/ki, već su rezultat nedovoljne informiranosti i nepoznavanja pojma volontiranja.

Ova je knjižica, stoga, nastala kao odgovor na sve veću potrebu za informiranjem hrvatske javnosti o fenomenu volontiranja koji u nas postoji već desetljećima (možda i stoljećima), ali u svom današnjem obliku, u okviru organizacija civilnog društva i socijalnih institucija, postoji tek petnaestak godina. Namijenjena je prvenstveno organizacijama, socijalnim i državnim institucijama koje u svom radu koriste pomoć volontera/ki, odnosno ljudima koji rade s volonterima/kama. Namijenjena je i volonterima/kama samima kao koristan izvor informacija, ali i stručnjacima/kinjama koje zanima fenomen volontiranja. I na kraju, ali ne i manje bitno, namijenjena je cjelokupnoj hrvatskoj javnosti kao početna točka za istraživanje tog fenomena, ali i kao poticaj za početak društvenog angažmana.

Kroz rad u VCZ-u stekla sam mnoga praktična iskustva, ali i uvidjela načine na koje funkcionira volontiranje, kako treba raditi s volonterima/kama te zašto je to uopće bitno. Osobno iskustvo jest temelj na kojem sam krenula u pisanje ove knjižice, no ono mi ipak nije bilo dovoljno. Istraživanje teorijske strane fenomena volontiranja, pitanja o motivima volontera/ki, istraživanje ekonomske vrijednosti volontiranja te njegove povijesti i dokumenata koji se odnose na volontiranje zahtijevalo je mnogo više truda i rada nego što sam mogla zamisliti. Ova je knjižica rezultat mog pokušaja da, na temelju proučavanja literature te u okviru svojih mogućnosti, znanja i iskustva, pružim realan, ali i poticajan pogled na volontiranje. Njen je zadatak, između ostalog, pokazati da volonteri/ke nisu besplatna radna snaga, da ne moraju biti besprijeekorni/e altruisti/ce niti tvrdokorni/e idealisti/ce, već da su to ljudi koji shvaćaju da samo zajedničkim radom i trudom možemo svijet u kojem živimo promijeniti nabolje te da im se u društvu treba odati priznanje koje zaslužuju.

*autorica*

# 1. Volontiranje – što je to?

## Koncept i vrijednosti volontiranja

Volontiranje, lat. *vōlo, velle, vōlūi*= htjeti, željeti; *vōluntas, ātis, f.*= volja, želja, namjera, slobodna volja

Volontiranje je, prije svega, način i stil života, usko vezan uz čovjekov sustav vrijednosti. Kroz sudjelovanje u volonterskim aktivnostima koje doprinose poboljšanju života u zajednici, ljudi stvaraju osjećaj odgovornosti za zajednicu i osvještavaju cijeli niz vrijednosti – toleranciju, solidarnost, zajedništvo, interkulturalno razumijevanje, mir, ljubav, ravnopravnost rodova/spolova, vrijednosti nenasilne komunikacije, zaštite okoliša te osobnog i društvenog razvoja. Volontiranje nudi alternativu ustaljenoj podjeli rada i ograničenoj definiciji osobe uobičajenoj u zapadnom industrijaliziranom društvu (*školujem se za jedno zanimanje*), pruža ljudima mogućnost da rade za zajednicu, istovremeno razvijaju svoje vještine te usvajaju nove. Stoga često kažemo da je iskustvo volontiranja zapravo iskustvo učenja i stjecanja spoznaja. Osim što je usko povezano sa sustavom čovjekovih vrijednosti, njegove su glavne karakteristike usredotočenost na zajedničko dobro, intrinzična (unutrašnja) motivacija te aktivno sudjelovanje i doprinos u vidu vještina, vremena, energije i znanja. Evo nekoliko općeprihvaćenih definicija volontiranja:

*„Volontiranje je neprofitna i neplaćena aktivnost kojom pojednici/ke doprinose dobrobiti zajednice ili cijelog društva, a koja se javlja u raznim oblicima te uključuje lokalne i općenarodne volonterske pothvate.“ (Brošura o volonterizmu, Volonterski centar Zagreb, 2001.)*

*„Volonterski rad je neplaćeni, slobodno izabrani rad koji se obavlja u okviru organiziranih okolnosti, u korist drugih i/ili društva, a osobe koje izvršavaju te zadatke ne ovise o njima za vlastito održavanje.“ (O volonterskom radu, Mi - Split 2004.)*

*„Volonterski rad je svaka aktivnost koja uključuje ulaganje vremena, besplatno, rad čiji je cilj dobrobit nekoga, bilo pojedinca ili grupe, koji nije blizak rođak ili kao doprinos životnoj sredini.“ (Nacionalni volonterski centar Velike Britanije, <http://www.volunteering.org.uk/missions.php?id=593>)*

*“Volontiranje, u smislu ovoga Zakona, je dobrovoljno ulaganje osobnog vremena, truda, znanja i vještina za dobrobit druge osobe ili za opću dobrobit koje pružaju osobe starije od 15. godina života temeljem ugovora o volontiranju i to bez potraživanja novčane naknade ili druge imovinske koristi ukoliko ovim Zakonom nije drugačije navedeno.“ (Radna verzija nacрта prijedloga Zakona o volonterstvu, Republika Hrvatska, članak 4., prosinac 2005.)*

### **3 razine volontiranja i volonterskog rada**

Specifičnost volontiranja je u tome što ono nije uvjetovano vanjskim faktorima kao što su primanje plaće, stjecanje prestiža ili društvenog statusa ili primanje nagrada za rad, nego unutarnjim motivima i razlozima. Odgovornost se pri volontiranju prihvaća na drugačiji način od onog u plaćenim poslovima jer volonter/ka radi posao koji izabere u skladu sa svojim afinitetima te se na volontiranje odlučuje svojevoljno, bez prisile, bez autoriteta i to ne čini iz potrebe za osiguravanjem vlastite egzistencije. Volontiranje se najčešće odvija u okviru projekata organizacija civilnog društva koje imaju specifične strukture komunikacijskih kanala i sistema odlučivanja – to su sistemi koji podupiru timski rad, ali i omogućavaju individualni razvoj. Upravo zbog činjenice da se volontiranje temelji na slobodi izbora te da mu je osnovna pretpostavka slobodna volja, ono je, između ostalog, i vrlo osobna stvar. Tri su razine na kojima se očituju rezultati i posljedice volonterskog rada:

#### ***1. razina: osobni razvoj***

Volontiranje omogućava učenje novih vještina, otkrivanje i razvijanje vlastitih već postojećih potencijala, razvoj samokontrole, učenje svojevoljnog prihvatanja odgovornosti, učenje toleranciji u timskom radu, otkrivanje unutarnje motivacije, stjecanje zadovoljstva samim radom, a ne nagradom, postizanje osjećaja korisnosti i potrebnosti, razvijanje vlastitih vrijednosti, stjecanje iskustva učenja te radnog iskustva. Iskustvo volontiranja ostavlja snažan utisak na osobe koje volontiraju i mijenja ih u smjeru prihvatanja sebe i drugih.

#### ***2. razina: rješavanje konkretnih problema***

Na drugoj razini rezultati se volontiranja očituju u rješavanju konkretnih društvenih problema kroz lokalne ili globalne volonterske akcije. To može biti pružanje pomoći u područjima pogođenima prirodnim katastrofama, izgradnja ratom uništenih područja, obnova i uređenje javnih prostora, rad na očuvanju prirodne, kulturne i povijesne baštine, pomoć u organizaciji kulturnih događaja i manifestacija, akcije čišćenja i rad na zaštiti okoliša, društveni rad s marginaliziranim skupinama, rad s djecom i osobama s posebnim potrebama, rad na promicanju ljudskih prava, pružanje pomoći starijim i nemoćnim osobama, siromašnima, invalidima, pružanje pomoći u školama, vrtićima, bolnicama te drugim zdravstvenim i socijalnim ustanovama. Krajnji je cilj i svrha svake volonterske akcije doprinijeti općoj dobrobiti zajednice u kojoj se ta aktivnost odvija i napraviti vidljive i konkretne pozitivne pomake.

#### ***3. razina: društveni razvoj***

Zbog samog koncepta volontiranja, kao djelatnosti koju ljudi obavljaju svojevoljno i bez prisile, na široj društvenoj razini ono doprinosi razvoju samoinicijativnosti ljudi, utječe na razvijanje pozitivnog udruživanja (potpomognuto idealističkim stavom – sve se može kad se hoće) te na taj način doprinosi općoj (uvjetno rečeno) *demokratizaciji* društva i osnažuje civilno društvo. Volonterske aktivnosti i djelatnosti unutar civilnog društva vrlo često

nude nova rješenja za razvoj zajednice i mogu pridonijeti smanjenju nezaposlenosti s jedne strane, a s druge strane njeguju građanski aktivizam i odgovornost.

(...)

*Tek na putu počela sam stvarno razmišljati o kampu koji me čekao. S jedne strane me vodilo uzbuđenje zbog novih, nepoznatih stvari koje ću doživjeti, s druge me ta ista misao plašila. Jer iskreno, nisam imala pojma što će me tamo dočekati. A čekalo me... Neopisivo puno toga...*

*Iznimno je to, koliko iskustva proživiš u samo dva tjedna. Koliko se promjeniš. Koliko drukčija osoba postaneš.*

*Još jedna stvar jest vrlo bitna za mene - spoznaja do koje prije ili kasnije vjerojatno dođe svaki sudionik nekog kampa. A to je da takvim iskustvom postaješ svjestan svih mogućnosti koje ti se nude. Tu pred nosom. Vidim sada koliko je samo moguće obogatiti svoj život, ukoliko se otvoriš prema novim prilikama. Ako se pustiš da pratiš svoje korake. Ovakvo iskustvo pruža bezbroj doživljaja. Naučiš funkcionirati u dotad nezamislivim okolnostima, naučiš rješavati nove probleme, konfliktne situacije, razvijaš svoj prag tolerancije, učiš prihvaćati ljude, sa njihovim dobrim i lošim stranama. Stvaraš nova prijateljstva. Otvaraš vrata novim ljudima, dopuštaš im da ti se približe, da ti postanu prijatelji. A ono najbitnije u svemu jest da razvijaš samoga sebe.*

*I na kraju uvijek završiš sa svežnjom novih uspomena. Sa doživljajima u glavi koji te podsjećaju da si bio tamo i da si sve to proživio. (...)*

*(Ivana Sansević: Priča o Kuterevu, 2005.)*

**Europska povelja o volonterizmu (1998)** definira volonterski rad kao:

- djelatnost u interesu ljudi
- djelatnost koja nije motivirana financijskim interesom
- djelatnost koja se odvija na lokalnoj ili nacionalnoj razini
- djelatnost koja je dragovoljna
- djelatnost koja je miroljubiva
- djelatnost koja je utemeljena na osobnoj motivaciji i slobodi izbora
- djelatnost koja potiče aktivnu građansku ulogu na dobrobit zajednice
- djelatnost koja potiče razvoj ljudskih potencijala
- djelatnost koja poboljšava kvalitetu življenja na načelima solidarnosti
- traganje za novim rješenjima u brzim promjenama društva
- poticaj korištenju poduzetničkih prigoda
- osnovu razvoja partnerskih odnosa između aktera sistema blagostanja
- poticaj samoorganiziranju ljudi u rješavanju problema<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> izvor: *Priručnik za rad s volonterima*, ur. Topčić

## Vrste i kategorije volonterskog rada

Volonterski rad možemo podijeliti u nekoliko podskupina s obzirom na vrstu posla i ciljano polje rada, dob/uzrast volontera/ki, područje djelovanja, vrijeme trajanja te način na koji je organiziran<sup>2</sup>.

Najšira je podjela definitivno ona s obzirom na **polje rada i vrstu posla**. **Ciljana područja volonterskog rada** obuhvaćaju one aktivnosti koje doprinose općoj dobrobiti i koje su korisne za ljudsku zajednicu u cjelini, a to su briga za druge ljude (starije, nemoćne, djecu, invalide, zlostavljane, osobe s posebnim potrebama, siromašne, društveno marginalizirane), humanitarni rad (pružanje pomoći područjima pogođenim prirodnim katastrofama ili ratom, obnova i uređenje javnih prostora ili prostora od opće koristi – škole, dječji domovi..etc), socijalni rad (pružanje pomoći u bolnicama, zdravstvenim i socijalnim ustanovama, borba protiv kršenja ljudskih prava), rad u zaštiti okoliša (sudjelovanje u akcijama čišćenja ili uređenja okoliša, provođenje kampanja za podizanje ekološke svijesti, očuvanje prirodnih dobara), kulturni rad (pružanje pomoći u organizaciji kulturnih događaja i manifestacija, očuvanje kulturne i povijesne baštine, umjetnički humanitarni rad). Aktivnosti u ovim poljima rada su raznolike i mogu obuhvaćati manje-više sve **vrste poslova koje volonteri/ke mogu obavljati** – od administrativnih poslova i pružanja pomoći u radu organizacije, preko rada na terenu, direktnog rada s korisnicima/ama sve do samostalnog (pro)vođenja projekata i programa. Važno je također naglasiti da za volontiranje u većini slučajeva nije potreban poseban stupanj obrazovanja i u slučajevima kad volonteri/ke nisu dovoljno educirani/e za rad koji obavljaju, prije početka rada im se pruža potrebna edukacija, a tijekom rada imaju stručnu osobu koja vodi projekt, nadgleda njihov rad, usmjerava ih i pruža podršku. S druge pak strane, volonteri/ke sami/e najčešće biraju one poslove i aktivnosti za koje su dovoljno educirani/e da ih mogu samostalno obavljati. U posljednje je vrijeme sve više izražen i trend volontiranja poslovnog sektora – volontiranje stručnjaka/inja. Stručnjaci/kinje najviše pomažu u poslovima kao što su promidžba i marketing organizacija civilnog društva, izrada poslovnih planova, edukacija ili savjetovanje, donacije ili pomoć u naturi, što naravno ne isključuje i bilo kakvu drugačiju vrstu angažiranosti stručnjaka/inja u volonterskim projektima.

Druga podjela volonterskih aktivnosti odnosi se na **dob volontera/ki**. Kao što znamo, svatko može postati volonter/ka neovisno o uzrastu, pa postoje djeca volonteri/ke, mladi, odrasle osobe i stariji volonteri/ke – umirovljenici/e. Važno je uvijek prilagoditi volonterske programe dobi volontera/ki, pa se aktivnosti koje obavljaju mladi ili djeca vrlo često razlikuju od aktivnosti koje obavljaju npr. umirovljenici/e. Također, moguće je u neki volonterski program uključiti i čitavu obitelj (npr. obiteljski volonterski kampovi).

---

<sup>2</sup> izvori: *Brošura o volonterizmu*, ur. Mikac; Jurić: *Volunteer Management Handbook*

S obzirom na **zemljopisnu rasprostranjenost** aktivnosti – područje djelovanja, volontiranje može biti lokalno, nacionalno i međunarodno. Lokalno se volontiranje odvija u susjedstvu, općini ili gradu u kojem osoba živi i na toj su razini rezultati najvidljiviji jer osoba koja volontira poznaje područje rada i okruženje te je u načelu više motivirana za rad. Naime, svaki pozitivni pomak i promjena direktno djeluje na njezino životno okruženje. Na nacionalnom nivou volonteri/ke iz cijele zemlje rade zajedno na rješavanju sličnih ili zajedničkih problema. To može biti provođenje zajedničkih kampanja, organiziranje aktivnosti (npr. radnih kampova) u kojima sudjeluju volonteri iz cijele zemlje ili razmjena informacija, zajedničke edukacije volontera itd. Volontiranje na međunarodnom nivou realizira se kroz međunarodne dugoročne i kratkoročne razmjene volontera/ki, a osim konkretne aktivnosti koja se u okviru takvog projekta obavlja, jednaku važnost imaju razmjena iskustava i znanja, razvijanje interkulturalnog razumijevanja i prihvaćanje različitosti među volonterima/kama.

Ovisno o **trajanju aktivnosti** postoje dva osnovna tipa volontiranja: kratkoročno i dugoročno. Dugoročni volonteri/ke su angažirani/e na nekom projektu duži vremenski period (3, 6, 9 mjeseci ili duže) ili na tjednoj/mjesečnoj bazi volontiraju u nekoj instituciji ili organizaciji. Kratkoročni volonteri/ke se angažiraju kraći vremenski period (2 tjedna – 2 mjeseca) ili samo za vrijeme trajanja događaja na kojem volontiraju.

Ovisno o tome kako je volontiranje organizirano, možemo razlikovati **formalno i neformalno** volontiranje. Neformalno je volontiranje svaka vrsta dobrovoljne pomoći drugoj osobi koja se ne odvija unutar organizacije ili institucije, nego je povremena i spontana, npr. pomaganje prijateljima ili rođacima. Formalno je volontiranje organizirano u okviru organizacija civilnog društva ili institucija, te ima određenu strukturu, ciljeve, vrijeme trajanja, vrste aktivnosti te očekivane rezultate.

Sve druge vrste volontiranja, kao što su odrađivanje neplaćenog pripravničkog staža, rad na stipendijskim projektima, civilno služenje vojnog roka, odrađivanje zatvorske kazne kroz društveno koristan rad ili pak volontiranje u profitnom sektoru ne smatraju se volontiranjem u ovom smislu te riječi. Volontiranjem se smatraju samo one aktivnosti i djelatnosti koje se obavljaju isključivo *slobodnom voljom* i *slobodnim izborom*, kojima je kranji cilj *dobrobit zajednice* te, ono što je najvažnije, *aktivnost u kojoj se volonter/ka ne iskorištava kao besplatna radna snaga za stjecanje profita*. Nažalost, vrlo su česte situacije da se pod izlikom volontiranja ljudi iskorištavaju, a takvu bi praksu trebalo spriječiti zakonskom regulativom. Ne smijemo zaboraviti činjenicu da **volonterski rad treba doprinosti društvu**, biti od koristi ljudskoj zajednici i **potpomagati opću dobrobit**, a ne korist pojedinca. Rad na onome što je od opće koristi glavna je i najbitnija karakteristika volontiranja.



## Funkcionalna teorija volontiranja

Fenomen volontiranja istraživali su psiholozi/ginje koje je najviše zanimalo zašto ljudi uopće odlučuju volontirati, zašto se sve više ljudi angažira u neplaćenim volonterskim aktivnostima, zatim koji su, prije svega, motivi koji ih potiču na takvo djelovanje te što ih motivira za nastavak volontiranja, odnosno za kontinuirani volonterski rad. Da bi na ta pitanja mogli odgovoriti, dva američka psihologa koji su se najviše bavili tom problematikom, E. Gil Clary i Mark Snyder, usvojili su **funkcionalni pristup** u psihologiji<sup>3</sup>. Nekoliko je razloga zbog kojih su se odlučili za taj pristup. Kao prvo, funkcionalni pristup pokušava razumijeti psihološke i društvene potrebe, ciljeve, planove i motive koje ljudi pokušavaju ostvariti kroz svoja uvjerenja i kroz svoje ponašanje, te istražuje osobne i društvene procese koji iniciraju, usmjeravaju i podupiru neku ljudsku akciju. Njegova je perspektiva multimotivacijska, a ključna je tvrdnja ta da ljudi mogu činiti iste stvari da bi zadovoljili različite psihološke funkcije, tj. da obavljajući istu aktivnost ljudi mogu imati različite motive. Prevedeno u volontersku terminologiju, to znači da ljudi mogu imati različite motive, iako obavljaju istu vrstu volonterskog rada. Kao što je funkcionalni pristup multimotivacijski, na jednaki je način i volontiranje vrsta ljudskog ponašanje koje je izrazito višeslojno i kompleksno. Zato je ovaj pristup prikladan za teorijsko istraživanje volontiranja<sup>4</sup>.

Kada se govori o kontinuiranom ponavljanju nekih akcija u određenom vremenskom razdoblju, funkcionalni pristup u psihologiji sugerira da ono ovisi o usklađenosti / preklapanju motiva i situacije koja može zadovoljiti te motive. Koliko se motivi i iskustvo preklapaju – koliko su u određenoj situaciji ostvareni ciljevi, toliko je vjerojatno da će osoba nastaviti obavljati neku aktivnost. Na temelju ove postavke i provedenih istraživanja funkcionalni će pristup ponuditi korisna rješenja za volontersku praksu odgovarajući na pitanje kako motivirati volontere/ke za nastavak rada, o čemu ću više govoriti u istoimenom poglavlju.

---

<sup>3</sup> Clary, Snyder: *The Motivations to Volunteer: Theoretical and Practical Considerations*

<sup>4</sup> Clary, Snyder, Stukas: *Volunteers' Motivations: Findings from a National Survey*

## 2. Tko su volonteri/ke?

### Percepcija volontera/ki

«Volonteri su osobe koje bez dobrobiti plaćenog zaposlenja preuzimaju odgovornosti i posvećuju svoje vrijeme radom u neprofitnom programu u vjeri da tim radom pomažu kako drugima tako i sebi samima.» (American Red Cross, 1990.)

Kriva percepcija volontera/ki, način na koji se doživljavaju, jedan je od glavnih problema s kojima se oni/e susreću u svom svakodnevnom radu. Ne samo da ih (nas) ljudi doživljavaju kao besplatnu radnu snagu, nego se vrlo često i čude kako volonteri/ke s druge strane mogu zarađivati ili posjedovati materijalna dobra. Najbitnija stvar koju pritom zaboravljaju jest činjenica da je volontiranje i volonterski angažman zapravo dodana vrijednost, dodatno uloženi napor, trud i rad u nešto od opće koristi, u nešto što doprinosi čitavoj zajednici. Volonteri/ke ne moraju biti zagriženi altruisti, ne moraju biti ni vizionari, a sasvim sigurno nisu niti žrtve s kojima treba suosjećati. Volonteri/ke su jednostavno ljudi koji svjesno i svojevrijedno odlučuju dio svog vremena, energije, znanja i iskustva podijeliti s drugima i na taj način doprinijeti poboljšanju zajedničkog života, neovisno o njihovom prvotnom zanimanju, zaposlenju ili životnom pozivu. Ta je odluka, naravno, povezana s njihovim sustavom vrijednosti i predstavlja izbor stila života u kojem barem podjednaku važnost imaju briga za sebe i briga za druge. Od volontiranja oni ne mogu živjeti, no ono zasigurno njihov život oplemenjuje.

### Motivacija i razlozi volontiranja

Ne postoji jednoznačan odgovor na pitanje tko su volonteri/ke. Ne postoji niti skup psiholoških karakteristika koje su svojstvene samo volonterima/kama, ne postoje posebni uvjeti koje čovjek mora zadovoljiti da bi postao volonter/ka. Dovoljno je samo imati *dobru volju*. Svatko, neovisno o dobi, spolu, obrazovanju, religijskoj ili nacionalnoj pripadnosti, intelektualnim sposobnostima ili nekim drugim obilježjima može postati volonter/ka. Raspon aktivnosti koje volonteri/ke mogu obavljati dovoljno je širok da bi se u njemu mogao pronaći i realizirati svatko tko ima želju za tim. Ali osim puke želje i volje, ljude na volontiranje potiču različiti osjećaji i psihološke potrebe koje su vrlo često slojevite i obuhvaćaju i altruistične oblike motivacije – želju da se pomogne ljudima kojima je pomoć potrebna, da budu korisni zajednici, kao i vlastite interese – želju za upoznavanjem novih ljudi, učenjem novih vještina ili ugodnim i korisnim provođenjem slobodnog vremena.

Psiholozi Clary i Snyder su, na temelju funkcionalne teorije i rezultata svojih istraživanja identificirali 6 osobnih i društvenih funkcija koje se ostvaruju kroz volontiranje, odnosno motiva i razloga zbog kojih ljudi volontiraju.

- 1. Vrijednosti** – volontiranje nekim ljudima omogućuje da djeluju u skladu s osobnim uvjerenjem o važnosti pomaganja drugima i brige za dobrobit drugih
- 2. Razumijevanje** – volontiranje ima funkciju propitivanja, otvara mogućnost učenja i razvijanja vještina, zadovoljava čovjekovu želju da razumije ljude kojima pomaže, organizaciju za koju volontira ili samoga sebe
- 3. Poštovanje** – volontiranje može pomoći osobi da podigne svoje samopoštovanje, da se bolje osjeća sama sa sobom i da se psihološki razvija
- 4. Karijera** – nekima volontiranje omogućuje stjecanje iskustva vezanog uz karijeru, učenje novih vještina koje im mogu pomoći u pronalaženju zaposlenja ili razvoju karijere, te povećava poslovne mogućnosti
- 5. Društvo** – volontiranjem ljudi jačaju društvene veze, susreću nove ljude ili pak volontiraju zbog društvenog pritiska i prilagodbe
- 6. Zaštita** – volontiranje služi kao sredstvo za smanjivanje negativnih osjećaja krivnje ili pruža bijeg od osobnih problema i osamljenosti

Judy Esmond i Patrick Dunlop u svom su istraživačkom projektu razvili proširenu skalu motiva za volontiranje<sup>5</sup>: **vrijednosti** (djelovanje u skladu s uvjerenjima), **prepoznavanje** (djelovanje zbog toga što drugi prepoznaju doprinos), **društvena interakcija** (zbog atmosfere volontiranja, druženja), **reciprocitet** (volonter/ka uživa u volontiranju i smatra ga ravnopravnom razmjenom), **reaktivnost** (netko volontira da bi riješio svoje probleme), **samopoštovanje** (kroz volontiranje osoba želi ojačati samopouzdanje), **društvo** (osoba volontira da bi se prilagodila normativnim utjecajima ili *značajnim drugima*), **razvoj karijere** (zbog stjecanja iskustva, vještina), **razumijevanje** (osoba volontira kako bi bolje razumijela sebe, ali i druge), **zaštita** (volontiranje kao sredstvo za bijeg od vlastite negativne percepcije).

Bitno je napomenuti da su razlozi volontiranja uvijek individualni i da je **svaka motivacija jednakovrijedna**. Čak i ako volontiranje proizlazi iz isključivo vlastitih interesa i, uvjetno rečeno, *sebičnih* motiva, njegov rezultat dovodi do zajedničkog altruističnog cilja, pa zato izvori tih razloga nisu toliko bitni koliko su bitni rezultati volonterskih aktivnosti. Pa ipak, istraživanja pokazuju<sup>6</sup> da većina ljudi koji volontiraju imaju najmanje dva, a vrlo često i više

---

<sup>5</sup> Esmond, Dunlop: *Developing the Volunteer Motivation Inventory to Assess the Underlying Motivational Drives of Volunteers in Western Australia*, sa:

<http://www.mtd4u.com/resour06.htm>

<sup>6</sup> Clary, Snyder: *The Motivations to Volunteer: Theoretical and Practical Considerations*

razloga zašto to rade te da su motivacije za kompleksnu i kontinuiranu aktivnost kao što je volontiranje slojevite. Cjelokupna motivacija (skup razloga za volontiranje) ne može biti kategorizirana kao isključivo altruistična ili egoistična prije svega zato što volonteri/ke sami/e ističu da volontiraju i zbog drugih, ali i zbog sebe samih.

Evo još nekih odgovora koje su naveli/e sami/e volonteri/ke na pitanje zašto volontiraju<sup>7</sup>:

- da bi bili korisni
- da bi se zabavili
- da ispune slobodno vrijeme
- da nauče nešto novo
- da steknu radno iskustvo
- da se ne bi dosađivali
- da bi upoznali nove ljude
- da bi putovali
- da rade nešto praktično i korisno
- da pomognu onima kojima je potrebno
- da bi imali cilj u životu
- da bi usavršili vještine ili naučili nove
- da ne budu sami
- da se izvuku iz depresije
- da pobijede lijenost
- da naprave nešto za zajednicu
- da bi se osjećali bitnima
- da steknu prijatelje
- da steknu nova iskustva
- zato jer njihovi prijatelji volontiraju
- da probaju nešto novo
- da bi bili humani
- da rade na društvenoj solidarnosti
- da nauče strani jezik
- da upoznaju ljude iz drugih zemalja
- da ih drugi cijene
- da izraze svoja uvjerenja
- da budu uočljivi
- da bi se osjećali uspješnima
- da bi se dobro proveli

---

<sup>7</sup> izvor: *Priručnik za volontere*, ur. Topčić, Ivelja

## **Funkcionalna teorija – motivacija, izbor aktivnosti, zadovoljstvo volontiranjem**

Funkcionalni pristup je, kao što je već rečeno, multimotivacijski, što, primjenjeno na fenomen volontiranja, znači da iako ljudi obavljaju istu volontersku aktivnost, njihovi motivi za to mogu biti posve različiti. U skupini ljudi koji zajedno volontiraju na istom zadatku može postojati onoliko motivacija koliko članova skupina ima, pa čak i više jer psiholozi/ginje ne isključuju mogućnost da osoba volontira iz više razloga. S druge strane, obavljanje različitih aktivnosti može biti uzrokovano istim psihološkim motivom - ljudi mogu birati različite aktivnosti, u skladu sa svojim afinitetima i preferencijama, da bi zadovoljili istu psihološku potrebu. Dokazivanjem toga bavili su se Gil Clary i Mark Snyder, američki psiholozi.

Druga grupa psihologa/inja, Barabara J. Houle, Brad J. Sagarin i Martin F. Kaplan, istraživala je relevantnost motiva za volontiranje pri izboru volonterskog zadatka<sup>8</sup>, a rezultati koje su dobili pokazuju da ljudi biraju one zadatke za koje smatraju da će najbolje zadovoljiti motive zbog kojih odlučuju volontirati. Ljudi svjesno odlučuju volontirati, znaju zašto žele volontirati i ponašaju se tako da kroz volontiranje zadovolje svoje potrebe.

Funkcionalni pristup posebno naglašava važnost usklađenosti motivacije za volontiranje i dobrobiti/koristi koje volontiranje pruža, a praksa pokazuje da su volonteri čiji su se motivi poklapali s prednostima koje im donosi volontiranje bili zadovoljniji svojim volonterskim iskustvom od onih kojima se motivacija i prednosti rada nisu poklapale. No, shvaćanje u kojoj mjeri koja vrsta volonterskog zadatka zadovoljava pojedini psihološki motiv razlikuje se od osobe do osobe, a jednako tako ljudi se razlikuju i po tome koji su im motivi volontiranja najvažniji.

Upravo zbog multimotivacijske prirode volontiranja i nemogućnosti točnog određivanja i kategoriziranja zadataka po motivima koje oni zadovoljavaju, bitno je uvijek zadatak i volontersku aktivnost prilagoditi volonteru/ki i njegovim/njezinim potrebama. Funkcionalni pristup stoga, osim što daje dobru teorijsku podlogu volontiranja i otvara poglavlje o motivaciji, nudi i smjernice za kvalitetniji rad s volonterima/kama u praksi.

### **Kako motivirati volontere za nastavak rada**

Nakon što se u ljudima pojavi prvotna motivacija i oni počnu volonitrati u nekoj od ustanova ili organizacija, tu ne prestaje briga za volontere/ke. Upravo suprotno, tek onda počinje prava briga za to da se, volontirajući, osoba osjeća dobro i korisno, te da ju se pokuša motivirati za nastavak rada.

---

<sup>8</sup> Houle, Sagarin, Kaplan: *A functional Approach to Volunteerism: Do Volunteer Motives Predict Task Preference?*

Jednako kao što odluka o početku volontiranja ovisi o vlastitom predviđanju i procjeni hoće li dobrobiti koje dobijemo volontirajući zadovoljiti nama važne psihološke potrebe, tako i odluka o nastavku volontiranja ovisi o tome koliko su volontiranje samo i dobrobiti koje smo dobili kroz rad zadovoljili naše psihološke motive, odnosno ispunili očekivanja. Znanstvenim rječnikom rečeno, namjera o nastavku volontiranja ovisi o usklađenosti volonterskog iskustva i motivaciji – ako se iskustvo i motivacija poklapaju, zadovoljstvo radom će biti veće, a namjera za nastavak rada vjerojatnija<sup>9</sup>. Clary i suradnici su dokazali u istraživanju iz 1998. godine<sup>10</sup> da su oni/e volonteri/ke, koji/e su kroz volontiranje dobili funkcionalno relevantne koristi (*functionally relevant benefits*) izrazili/e veću namjeru da nastave svoj angažman.

Kako bi volonterima/kama omogućili/e da volontirajući ispune svoja očekivanja i zadovolje motive te im tako učinili/e volontiranje pozitivnim iskustvom, potrebno je osigurati im ugodno radno okruženje slijedeći ove ključne principe:

- saznati prave **razloge volontiranja** i pokušati zadovoljiti potrebe volontera/ki koje se mogu zadovoljiti
- stvoriti okolinu koja pruža **podršku**: davanje savjeta, pružanje informacija, trening/edukacija, promjene u opisu zadatka, osobna podrška, supervizija
- odrediti jasne **uloge** i postaviti **ciljeve**
- **modificirati zadatke** u skladu s mogućnostima, sposobnostima ali i afinitetima pojedinog/e volontera/ke
- **razviti atmosferu** u kojoj svi/e uključeni/e u organizaciju imaju pozitivan stav prema volonterima/kama
- razviti dobre **postupke regrutiranja** (odabira) volontera/ki, efikasan **proces uključivanja** volontera/ki u organizaciju/instituciju, omogućiti upoznavanje s načinom rada i stalnim članovima/cama / zaposlenicima/ama
- pružiti priliku za **edukaciju i stručno usavršavanje**. Volontere/ke je potrebno na početku naučiti radu koji trebaju obavljati, nastaviti ih poučavati tijekom rada ako je potrebno, ali i pružiti širu edukaciju ako je moguće
- **održavati uspješnu komunikaciju** s volonterima/kama. Treba osigurati da imaju sve informacije potrebne za obavljanje posla i da budu upoznati/e s mogućim promjenama i razvojem aktivnosti u kojima sudjeluju
- treba nastojati **preduhitriti nesporazume** kroz otvorenu komunikaciju, te na isti način rješavati eventualne probleme koji su se već pojavili
- pružiti **povratne informacije** o njihovom radu i osigurati im nagradu u obliku priznanja i poštivanja njihovog doprinosa
- **reći „hvala“**

---

<sup>9</sup> Clary, Snyder: *The Motivations to Volunteer: Theoretical and Practical Considerations*

<sup>10</sup> Clary, Snyder, Stukas: *Volunteers' Motivations: Findings from a National Survey*

## **Prava i obaveze/odgovornosti<sup>11</sup>**

Odlučivši volontirati, osoba stječe neka posebna prava unutar organizacije ili institucije gdje radi, ali i preuzima određene odgovornosti.

### ***Temeljna osobna prava volontera/ki***

- imati nekoga s kim se može pričati o poslu
- biti cijenjen/a i pohvaljen/a
- znati što se od njih očekuje i kome su odgovorni/e
- dobiti sve informacije o poslu
- dobiti nešto za sebe moći pogriješiti i učiti iz grešaka
- moći reći «ne»
- dobiti potrebnu edukaciju
- znati kome se mogu obratiti u slučaju problema, koga mogu pitati za pomoć ili podršku
- znati kako su odabrani/e
- razvijati se i mijenjati u poslu
- primati potrebne povratne informacije
- sudjelovati u radu organizacije
- izraziti svoje mišljenje, osjećaje i uvjerenja
- imati sigurne uvjete rada
- ne biti diskriminirani/e na temelju spola, rase, seksualnih opredjeljenja, dobi, etničke ili religijske pripadnosti, obrazovanja, invaliditeta
- promijeniti svoje odluke
- odustati od volontiranja
- ne preuzimati odgovornost za tuđe probleme
- naljutiti se
- zabavljati se
- da im se kaže hvala
- zahtijevati da se prema njima postupa s poštovanjem
- tražiti podršku i pomoć
- pobuniti se protiv nepravednog postupka
- imati potrebnu opremu za rad (informacije, sredstva za rad)
- da budu nagrađeni/e
- da ih se ne iskorištava
- da im se pruži povjerenje
- da ih se cijeni jednako kao i plaćeno osoblje
- znati svoja prava
- 

### ***Obaveze/odgovornosti volontera/ki***

- odgovorno, pouzdano i predano obavljati posao
- završiti dogovorene projekte i zadatke

---

<sup>11</sup> izvor: *Brošura o volonterizmu*, ur. Mikac

- poštivati pravila, ciljeve i vrijednosti organizacije u kojoj rade
- u poslu zadovoljiti standarde koje odredi organizacija
- održati obećanje
- poštivati druge i njihova prava
- poštivati privatnost i povjerljivost informacija s kojima dolaze u doticaj
- obavijestiti organizaciju u slučaju nedolaska ili kašnjenja
- biti iskren/a ukoliko se pojave problemi i potražiti podršku ako im je potrebna
- prisustvovati edukaciji i ostalim aktivnostima koje su dio posla
- prihvatiti konstruktivnu kritiku
- dati konstruktivnu povratnu informaciju ako je potrebno

Jednako tako, i organizacija koja prima volontere/ke na sebe preuzima odgovornost i stječe neka prava.

### ***Prava organizacije:***

- sklopiti sporazum između organizacije i volontera/ke
- tražiti da se zadaci naprave na određen način
- postaviti standarde za posao
- tražiti određene kvalitete i vještine kod volontera/ki
- odbiti volontere/ke koji/e nisu prikladni/e za posao
- tražiti odgovornost, pouzdanost, predanost i točnost
- riješiti pitanje discipline
- dopustiti volonterima/kama da odustanu ako nisu zadovoljni/e poslom
- zamoliti volontere/ke da odu ako ne zadovoljavaju uvjete sporazuma ili ne poštuju dogovorena pravila

### ***Obaveze organizacije:***

- pružiti izazovne prilike volonterima/kama
- cijeniti i poštivati volontere/ke
- definirati jasne i smislene uloge za volontere/ke koristeći opise poslova
- odrediti pravila koja će omogućiti svrhovitu uključenost volontera/ki
- pružiti volonterima/kama sve potrebne informacije
- pružiti deparac volonterima/kama ako je tako dogovoreno
- pružiti sigurnu i ugodnu radnu okolinu
- pružiti osiguranje
- pružiti uvođenje u rad, trening i priliku za razvijanje volontera/ki



**Ako razmišljate biste li volontirali, evo o čemu biste najprije trebali/e razmisliti ...**

Biti volonter/ka može biti vrlo zahtjevno i frustrirajuće. Što se više uključujete u rad organizacije, to ona sve više ovisi o vašem doprinosu. Budite svjesni/e svojih sposobnosti i mogućnosti, ali se nemojte precijeniti. Vrlo su često volonteri/ke na početku prepuni/e entuzijazma i pokušavaju preuzeti na sebe što više zadataka, što može dovesti do iscrpljenosti, nezadovoljstva i nekvalitetno odrađenih zadataka. Pokušajte definirati svoje razloge i motive za volontiranje, svoje sposobnosti i zadatke koje možete obavljati kao volonter/ka i odredite koliko ste vremena spremni/e posvetiti radu. Često se događa da se zadaci mijenjaju i da je ponekad potrebno odratiti i nešto na što se niste pripremili/le. Volonterima/kama je zato potrebno da budu fleksibilni/e i spremni/e nositi se s nepredvidivim situacijama. Budite realni/e u svojim očekivanjima, budite spremni/e raditi kao dio tima (jer volontiranje je uglavnom rad u grupi), ali ne napuštajte svoje ideale i ne zaboravite razloge zbog kojih volontirate. I vaše će volontiranje biti nezaboravno i ugodno iskustvo..

### 3. Dobra praksa volontiranja

#### Zašto su potrebni/e volonteri/ke danas I ili pometi najprije ispred svog praga

Volontiranje je jedan od najsnažnijih elemenata koji doprinose razvoju i formiranju demokratskih promjena u svakom društvu, to je osnova koja omogućuje građanima/kama da se uključe kroz različite građanske inicijative te da davanjem svog slobodnog vremena, znanja i iskustava te entuzijazma i energije značajno doprinesu razvoju svoje zajednice i društva u cjelini. Zbog specifičnog načina na koji funkcionira te zbog djelovanja na tri razine (osobni razvoj, rješavanje konkretnih problema, društveni razvoj) doprinosi podizanju aktivnosti građana/ki, a posebno mladih ljudi koji se najčešće bave volonterskim radom.

Volontiranje je dio svake civilizacije i društva koje se javlja u raznim oblicima, od tradicionalnih običaja uzajamne pomoći do organiziranog djelovanja zajednice u kriznim razdobljima. Danas je potreba za organiziranim volontiranjem veća nego ikad prije s obzirom na probleme koji su globalno rasprostranjeni (npr. uništavanje okoliša, epidemije zaraznih bolesti, prirodne katastrofe, ratovi i razaranja, siromaštvo), ali se u različitim dijelovima svijeta manifestiraju drugačije i zahtijevaju specifični, lokalizirani pristup u njihovom rješavanju. Jedan od ključnih principa na kojima se temelji volonterski rad je uvjerenje da **globalne promjene počinju s lokalnim**, tj. da ekonomski i društveni napredak ne kreće od vrha, nego da kreće od lokalne razine i od najširih slojeva. U volonterskim projektima naglasak se stavlja na postizanje pozitivnih promjena na lokalnoj razini, na rješavanje specifičnih i konkretnih problema u nekoj zajednici, a posebno na uključivanje samih građana/ki / mještana/ki / žitelja/ki zajednice u projekt: od idejnog začetka sve do realizacije. Svrha i razlog uključivanja lokalnog stanovništva u volonterske aktivnosti je postići upravo to: pozitivne promjene, odnosno rješavanje onih problema određene zajednice koji su bitni za same stanovnike/ce. Drugi, ali ne i manje bitan cilj je pokazati da se uz malo organiziranosti i puno dobre volje može puno postići i promijeniti.

Pri rješavanju globalnih problema najefikasnije je krenuti od lokalne razine, *pomesti ispred svog praga*, i u tome volonteri/ke i volonterski rad imaju nezamjenjivu ulogu u današnjem svijetu.

## **Zašto su potrebni/e volonteri/ke danas II ili unesite novu perspektivu u rad**

Volontiranje je danas osnova većine nevladinih organizacija i građanskih inicijativa, studentskih pokreta ili profesionalnih udruženja. Uloga je volontera/ki važna i za mnoge dobrotvorne ustanove u kojima mogu biti uvelike ili čak potpuno odgovorni/e za rad organizacije doprinoseći svojom stručnošću, ali i štedeći novac. U nekim zemljama zapadne Europe, na volonterskom se radu temelji sustav socijalne pomoći i rad socijalnih i zdravstvenih ustanova. No volonteri/ke nisu samo prisutni/e da bi predstavljali/e jeftinu radnu snagu, već svojim prisutstvom pridonose ostvarivanju postojećih mogućnosti organizacije, kreiranju novih te unose novu dimenziju u radno okruženje. Volonteri/ke proširuju horizonte i organizaciji i plaćenom osoblju: mogu kritičnije ukazati na greške jer su neopterećeni/e strahom od gubitka posla, unose u organizaciju širok raspon znanja, iskustava, vještina, talenata, stručnosti i drugu perspektivu u rješavanju problema, unose različitost u smislu dobi, stupnja obrazovanja, spola, stavova i uvjerenja, a vrlo često unose i element strasti i entuzijazma na radno mjesto. Mogu biti inovativniji/e i često su spremniji/e preuzeti rizik, jer osim što mogu pomagati u provođenju glavnih aktivnosti organizacije/institucije imaju mogućnost kreirati i provoditi svoje projekte. Povećavaju kapacitet i kvalitetu rada jer mogu usmjeravati svoju energiju i vrijeme na jedan zadatak i tako ga obavljati kvalitetnije od plaćenog osoblja.

Često upravo volonteri/ke osiguravaju kontinuitet rada u organizacijama civilnog društva koje nemaju plaćeno osoblje. U takvim organizacijama, koje počivaju isključivo na volonterskom radu, oni/e rade i više i kvalitetnije od plaćenog osoblja u drugim organizacijama jer su s jedne strane primorani/e stalno dokazivati svoju stručnost, kompetentnost i sposobnost, a s druge strane rad organizacije ovisi isključivo o njihovom angažmanu. I danas se, nažalost, od strane nekih institucija i organizacija u Hrvatskoj još uvijek susrećemo s nerazumijevanjem za takve *volonterske* organizacije (u pravom smislu te riječi) i s nepriznavanjem njihovog volonterskog angažmana kao jednakovrijednog rada. No, to je zadatak koji je, čini se, vječno pred nama: boriti se *protiv predrasuda* da su volonteri/ke amateri/ke i boriti se *za priznavanje* njihovog truda i angažmana u društvu.

## Ekonomska vrijednost volontiranja

„Postoje dvije glavne koristi od volontiranja. Prva je ekonomska: volontiranje stvara snažni ekonomski doprinos društvu. Aktivnosti koje obavljaju volonteri u protivnom bi trebala financirati država ili privatni kapital. Volontiranje dodaje vrijednost ukupnom ekonomskom dobitku zemlje i reducira državnu potrošnju. Ali, volontiranje ima i drugu, možda još važniju korist. Volontiranje pomaže u izgradnji snažnih i kohezivnih zajednica. Ono potiče povjerenje među građanima/kama i pomaže stvoriti norme solidarnosti i reciprociteta koje su ključne za stabilne zajednice. Povrh toga, pomažući u izgradnji društvenog kapitala volontiranje sudjeluje i u ekonomskoj obnovi.“<sup>12</sup> – rekao je Justin Davis Smith, direktor britanskog Instituta za istraživanje volontiranja (*Institute for Volunteering Research*), na UN-ovoj sjednici povodom Međunarodne godine volontera 2001. Osim što ovu činjenicu u Hrvatskoj sustavno zanemaruju i još uvijek ignoriraju brojne institucije koje bi trebale financijski podržavati volonterske programe, ona je važna i zbog toga jer je na listi koristi od volontiranja ovaj puta prvo mjesto zauzela upravo ekonomska vrijednost volonterskog rada. Činjenicu da ekonomska vrijednost volonterskog rada nikako nije zanemariva potvrđuju i podaci koje iznosi Independent Sector, američka koalicija koja okuplja 500-tinjak civilnih organizacija. Na temelju prosječne vrijednosti sata rada u proizvodnji izračunali su procijenjenu vrijednost sata volonterskog rada u dolarima. Evo njihovih rezultata<sup>13</sup>:

Dollar Value of a Volunteer Hour: 1980 - 2004		
1980: \$7.46	1990: \$11.41	2000: \$15.68
1981: \$8.12	1991: \$11.76	2001: \$16.27
1982: \$8.60	1992: \$12.05	2002: \$16.74
1983: \$8.98	1993: \$12.35	2003: \$17.19
1984: \$9.32	1994: \$12.68	2004: \$17.55
1985: \$9.60	1995: \$13.05	
1986: \$9.81	1996: \$13.47	
1987: \$10.06	1997: \$13.99	
1988: \$10.39	1998: \$14.56	
1989: \$10.82	1999: \$15.09	

Please note: Values for 1990-2002 were adjusted to reflect a new data series released by the Bureau of Labor Statistics.

<sup>12</sup> Justin Davis Smith: Volunteering and Social Development: A Background Paper for Discussion at an Expert Group Meeting, sa: [www.unites.org/html/resource/justin/justin4.htm](http://www.unites.org/html/resource/justin/justin4.htm)

<sup>13</sup> [http://www.independentsector.org/programs/research/volunteer\\_time.html](http://www.independentsector.org/programs/research/volunteer_time.html), 30.01.2006.

Notes: The value of volunteer time is based on the average hourly earnings of all production and nonsupervisory workers on private nonfarm payrolls (as determined by the Bureau of Labor Statistics). Independent Sector takes this figure and increases it by 12 percent to estimate for fringe benefits.

Ista je organizacija u 2000.-toj godini sakupila informacije o ukupnom broju sati koje su odrasli/e Amerikanci/ke (njih čak 44% od ukupne populacije starije od 21 godine) proveli volontirajući – što iznosi čak 15.5 milijardi sati. Prevedeno u ekonomsku vrijednost, u toj su godini volonteri/ke u obliku svog rada „donirali/e“ čak 243 milijarde dolara. U Austriji 51% populacije iznad 15 godina starosti volontira, a tjedno volonterski odrade 16.7 milijuna sati. Vrijednost volonterskog sata rada u Austriji je procijenjena na 10€, što znači da godišnje volonteri/ke u državnu kasicu uliju 8.7 milijardi eura<sup>14</sup>. Usporedbe radi, u *Izveštaju istraživanja o volontiranju*<sup>15</sup> iz studenog 2005. godine, *Nacionalna zaklada za razvoj civilnog društva* iznosi podatke da u Hrvatskoj volontira samo 5% populacije iznad 15 godina<sup>16</sup>.

U Velikoj je Britaniji ranije spomenut *Institut za istraživanje volontiranja* na temelju provedenih istraživanja i ekonomskih procjena objavio podatke da se od uloženi 400 milijuna funti državi u vidu ekonomske vrijednosti volonterskog rada i njegovih rezultata vraća čak 12 milijardi funti, što znači da je odnos uloženi i vraćeni sredstava 1:30!<sup>17</sup> Kao što navode u zaključku svog istraživanja, te brojke govore ne samo o enormnoj ekonomskoj vrijednosti volontiranja, nego i o važnosti ulaganja državnih sredstava kako bi se volonterski programi i projekti kvalitetno ostvarili. Većina zapadnoeuropskih zemalja i njihove vlade tu su važnost već prepoznale.

## Negativni aspekti i kako ih izbjeći

Prepoznavanjem ekonomske vrijednosti volonterskog rada i otkrivanjem koliko on zapravo vrijedi, organizatori/ce volontiranja vrlo često mogu krenuti u smjeru iskorištavanja kapaciteta volontera/ki ako ih počnu percipirati kao besplatnu radnu snagu koja im može uštedjeti troškove i donijeti profit. Kako bi se takve situacije izbjegle, potrebno je prije svega zakonski regulirati volontiranje. No, budući da u Hrvatskoj i mnogim drugim zemljama gdje ljudi organizirano volontiraju danas još uvijek ne postoje takvi zakoni (iako se kod nas još od 2001. godine radi na izradi Nacrta prijedloga Zakona o volonterstvu), a ni sami zakoni, uostalom, nisu neprekršivi, odgovornost na kraju najčešće pada na volontera/ku samog/u.

---

<sup>14</sup> <http://www.bmsg.gv.at/cms/siteEN/liste.html?channel=CH0129>, 30.01.2006.

<sup>15</sup> [http://civilnodrustvo.hr/vijesti/priopcenje\\_rezultat\\_volonterstvo\\_opsirnije](http://civilnodrustvo.hr/vijesti/priopcenje_rezultat_volonterstvo_opsirnije) 30.01.2006.

<sup>16</sup> slučajni sistematični uzorak u kombinaciji kvotnog uzorka (po županijama, spolu i starosti), N=1000, iznad 15 godina, slučajna standardna greška uzorka pri N=1000 je +/- 3,1%

<sup>17</sup> procjena za 1998. godinu, izvor: <http://www.ivr.org.uk/audit.htm>, 30.01.2006.

Postoji nekoliko stvari o kojima volonteri/ke trebaju voditi računa prije početka volontiranja i za vrijeme obavljanja rada:

- provjeriti je li organizator volontiranja neprofitna organizacija/ustanova koja obavlja društveno korisnu djelatnost ili radom stječe isključivo vlastiti profit. Volontiranje na projektima za potrebe privatnika (obrtnika/ca, privatnih tvrtki) ili organizacija koje od toga stječu profit ne smatra se volontiranjem u pravom smislu te riječi.
- dogovoriti što detaljniji opis posla prije početka rada kako se ne bi dogodilo da volonter/ka mora odrađivati zadatke ostatka osoblja
- dogovoriti radno vrijeme
- pravovremeno reagirati ako smatraju da ih se iskorištava
- znati svoja prava i obaveze, kao i prava i obaveze organizatora volontiranja
- volontirati isključivo zbog vlastitog slobodnog izbora, a ne prisilno

Tanka je granica između svojevoljnog volontiranja i iskorištavanja volontera/ki. Budući da zakonska regulativa još uvijek ne postoji, volonteri/ke trebaju biti oprezni/e pri prihvaćanju zadataka, ne gubiti samopoštovanje u radu i biti spremni/e na vrijeme reagirati i izboriti se za prava koja im pripadaju. Ne postoje također niti nadležne državne niti lokalne institucije koje štite njihova prava, ali u Zagrebu, Splitu, Osijeku i Rijeci postoje volonterski centri koji ih mogu savjetovati i pružiti im podršku. A za svako ozbiljnije kršenje ljudskih ili građanskih prava koja im pripadaju, nadležne su pravne institucije.

## **4. Društveni okviri volontiranja**

### **Povijest volontiranja u zapadnoj Europi i svijetu**

Volontiranje postoji od kad je i čovjeka - to je ljudska potreba da pomažu jedni drugima (pomoć bližnjem, zajedničke akcije, pomoć u nevolji...), a u zapadnoj civilizaciji pojavu doborovlnog rada u svrhu pomoći drugima možemo promatrati i u uskoj vezi s naukom kršćanske religije gdje je upravo „pomoć bližnjemu“ jedna od glavnih vrijednosti. Kroz povijest nalazimo mnoge svećeničke redove, misionarske akcije, redove časnih sestara, ali i necrkvena udruživanja za dobrotvoran rad i pomoć drugima – bratovštine, dobrotvorna društva, ženska društva, humanitarna društva, zaklade kao i neformalne oblike angažiranja stanovništva (seljačke zajednice ili oblike udruživanja za pomoć u izvanrednim situacijama). Kasniji razvoj volonterskog rada usko je povezan s razvojem civilnog društva i građanskih inicijativa, a svi ti sektori svoj su procvat doživjeli u posljednjim desetljećima 20. st, no u svojim principima se oslanjaju na načelo supsidijarnosti, načelo koje je promovirala upravo Katolička Crkva u enciklici *Quadragesimo anno* 1931., a koje je danas u suvremenim državama postalo norma. To načelo nalaže da se odgovornost odlučivanja treba svesti na što nižu razinu, ono brani manje entitete od intervencije većih, daje prednost lokalnim zajednicama te uspostavlja lanac entiteta između pojedinca i države. Ono potiče izgradnju lokalne svijesti te samoinicijativnost građana/ki i njime se razvija civilno društvo – aktivni/e građani/ke.

### **Institucionalizacija volontiranja**

Institucionalizacija volonterskog rada počela je 1920.godine kada su pacifisti Pierre Ceresole i Hubert Parris organizirali prvu međunarodnu grupu volontera/ki koji/e su obnavljali/e selo Esne blizu Verduna u Francuskoj, koje je bilo razrušeno u prvom svjetskom ratu. Glavni ciljevi te akcije su bili obnova sela i izgradnja mira kroz zajednički rad. Pierre Ceresole, ideolog volonterskog rada, smatrao je da se zajedničkim radom ljudi iz zaraćenih zemalja može raditi na uspostavljanju mira i dobrosusjedskih odnosa te da bi se na taj način mogli spriječiti eventualni konflikti u budućnosti. Tako su nastale i tri glavne volonterske organizacije u svijetu koje postoje i danas: Service Civil International, Youth Action for Peace i International Reconciliation Union. U prvoj polovici 20. stoljeća volontiranje je bilo usko vezano uz mirovni rad, a najveća revolucija koju je donijelo bila je u principima funkcioniranja - otvorenost za oba spola, izbjegavanje vojne discipline, važnost vlastitog izbora – principima koji će do kraja stoljeća postati osnove same civilizacije. Do 1945. međunarodni volonterski kampovi organizirani su u Švicarskoj, Lihtejnštajnu, Engleskoj, Švedskoj, Španjolskoj, Norveškoj, Nizozemskoj i Italiji. Nakon 1945 i novog rata situacija je bila slična kao i nakon prvog svjetskog rata - veći dio volonterskih programa odnosio se na rekonstrukciju i obnovu porušenih

područja. Kasnije se pojavila potreba za uključivanje volontera/ki u socijalni rad (bolnice, domovi za stare i nemoćne, djecu i sl.). 1948. Unesco je osnovao CCIVS (Co-ordinating committee of international voluntary service) koji je od tada krovna organizacija svih volonterskih udruga. Uloga CCIVS-a je širenje iskustava i informacija te lobiranje za bolje uvjete volontiranja, a odigrao je i ključnu ulogu u uspostavljanju volonterskih organizacija u istočnoj Europi te na drugim kontinentima. U razdoblju do 1960. godine, volonterske organizacije se šire izvan Europe - Pakistan, Alžir, Indija, Libanon, Jordan, Tunis etc., a poslije 1960. i u Afriku te na daleki istok .

Nakon II. svjetskog rata porastao je broj "prigovora savjesti" - pojedinaца koji nisu htjeli služiti vojsku te su odabirali "civilnu službu" tj. volonterski rad, koji je bio opreka obaveznom služenju i time što se zalagao za nenasilje, ali i dalje nije bio dobrovoljan u pravom smislu te riječi. Zbog povećanog interesa u nekim su zemljama socijalne institucije postale ovisne o volonterima/kama<sup>18</sup>. Nakon što služenje vojnog roka prestaje biti obavezno u zemljama zapadne Europe, vlade tih zemalja uviđaju važnost volonterskog društvenog rada te ga počinju podupirati posebnim programima i financiranjem. Iako, dakle, volonterski rad naizgled djeluje kao da je besplatan, on čini upravo suprotno, donosi veliku ekonomsku vrijednost. Mnoge socijalne institucije u zapadnoj Europi postoje zahvaljujući volonterskom radu, pa su zato su i vlade tih zemalja počele financirati programe volontiranja.

Osim zapadnoeuropskih vlada, važnosti volonterskog rada svjesne su i svjetske organizacije, prije svega Ujedinjeni Narodi. Osim što je u posljednja dva desetljeća donio nekoliko rezolucija koje se odnose na pružanje potpore volontiranju, UN se u rješavanju svjetskih problema velikim dijelom oslanja na volontere/ke. Na UN-ovom Milenijskom sastanku na vrhu u rujnu 2000. godine svjetski su lideri definirali *Millennium Development Goals* (Milenijski razvojni ciljevi) – 8 mjerljivih ciljeva za borbu protiv siromaštva, gladi, bolesti, nepismenosti, uništavanja okoliša i diskriminacije žena. Zadatak je Milenijskih ciljeva služiti kao okvir za vlade, cjelokupni sustav Ujedinjenih Naroda, organizacije civilnog društva, privatni sektor, medije i znanost kako bi usklađeno djelovali u rješavanju gorućih svjetskih problema. Volonteri/ke su ključni faktor u ostvarivanju Milenijskih ciljeva i na njihov se rad oslanja svaki pojedini cilj. Kao što mogu pomagati siromašnima, volonteri/ke jednako tako sudjeluju i u razvijanju obrazovnih sistema formalne i neformalne edukacije, kao što mogu biti efikasni u borbi za jednakopravnost žena, jednako tako mogu doprinijeti i smanjivanju dječje smrtnosti ili suzbijanju bolesti i epidemija. Njihova nezamijenjiva uloga i enorman doprinos društvenom razvoju priznati su u svjetskim i europskim dokumentima u kojima se ponajviše ističe potreba za pružanjem podrške volonterima/kama i poticanjem volonterskog rada.

---

<sup>18</sup> Primjerice, u Velikoj Britaniji u doba Margaret Thatcher volonterske su organizacije sudjelovale u ispunjenju obaveza države u području socijalne skrbi.



## **Europski i svjetski dokumenti vezani uz volontiranje**

Europske i svjetske institucije donijele su u posljednjih dvadesetak godina niz dokumenata, preporuka i odluka koje se odnose na razvijanje i poticanje volonterskog rada. Evo nekih:

1983. godine Europski Parlament usvaja "**Rezoluciju o volontiranju**" u kojoj prepoznaje opću korisnost volonterskog rada, poziva Europsku Komisiju da sustavno obraća pažnju na volontiranje te traži donošenje "Europskog statuta za volonterski rad" koji bi osiguravao pokrivanje troškova volonterima/kama, adekvatnu zaštitu te osiguranje<sup>19</sup>.

17.12.1985. Generalna Skupština Ujedinjenih Naroda prihvaća **Rezoluciju 40/212** u kojoj proglašava 5.12. *Međunarodnim danom volontera/ki za ekonomski i socijalni razvitak*<sup>20</sup>.

1990. Vijeće Europe i Europska Komisija počinju raditi na volonterskim programima i na poticanju mobilnosti volontera/ki, a 1994. Odbor Ministara Vijeća Europe donosi "**Preporuku o promicanju volonterskog servisa**"<sup>21</sup>, usvojenju 24.05.1994. U njoj se članicama Vijeća Europe preporuča da definiraju volonterski servis na nacionalnoj razini, naglašavajući njegovu obrazovnu ulogu i važnost za društvo, interkulturalnu razmjenu i jačanje europske svijesti, da smanje prepreke mobilnosti mladih volontera/ki te da im osiguraju financijsku podršku. Pozivaju zemlje članice Vijeća Europe da stvore političke, pravne i financijske okvire kako bi se mogao ustanoviti volonterski servis na europskoj razini koji bi bio otvoren svima neovisno o financijskim mogućnostima te koji bi poticao mobilnost mladih, posebno iz srednje i istočne Europe. Temeljem ove preporuke 1996. godine Europska Komisija pokreće program **Europske Volonterske Službe** (*European Voluntary Service - EVS*) kojim podržava dugoročno volontiranje mladih od 18-25 godina. U njemu zemlje Jugoistočne Europe (među kojima se nalazi i Hrvatska) mogu sudjelovati od 2000. godine u okviru Programa MLADI (*YOUTH Program*). Taj se program Europske Komisije još uvijek provodi.

20.11.1997. Generalna Skupština Ujedinjenih Naroda prihvaća **Rezoluciju 52/17** kojom 2001. godinu proglašava *Međunarodnom godinom volontera/ki*<sup>22</sup>.

11.5.2000. Vijeće Europe donosi **Europsku Konvenciju o promociji međunarodnog dugoročnog volonterskog rada mladih**<sup>23</sup>. Njome se

---

<sup>19</sup> [http://www.cev.be/manifesto\\_campaign.htm](http://www.cev.be/manifesto_campaign.htm), 30.01.2006.

<sup>20</sup> *Resolution 40/212, International Day of Volunteers for Economic and Social Development*, <http://www.un.org/documents/ga/res/40/a40r212.htm>, 30.01.2006.

<sup>21</sup> *Recommendation R(94)4 of the Committee of Ministers to Member States on the Promotion of a Voluntary Service*, <http://www.bmsg.gv.at/cms/site/attachments/4/2/3/CH0246/CMS1056631472050/recommendation-on-youth-mobility.pdf>, 30.01.2006.

<sup>22</sup> *Resolution 52/17, International Year of Volunteers*, <http://daccessdds.un.org/doc/UNDOC/GEN/N98/760/39/PDF/N9876039.pdf?OpenElement>

definiraju ključni akteri u procesu volontiranja, ugovor o volontiranju, osposobljavanje volontera/ki, prava i obaveze, financijski uvjeti i potvrde/certifikati. Ta Konvencija još uvijek nije ratificirana u zemljama jugoistočne Europe, a u Hrvatskoj bi trebala biti ratificirana do kraja 2007. godine.

2001.godine Vijeće Europe povodom Međunarodne godine volontera donosi **Preporuku 1496: Unapređenje statusa i uloge volontera u društvu**<sup>24</sup>. U dokumentu Parlamentarna Skupština Vijeća Europe poziva članice da promiču volonterske aktivnosti i podižu svijest o njihovom društvenom doprinosu te da pokušaju eliminirati pravne ili praktične prepreke koje otežavaju volontersko aktiviranje. Između ostalog, poziva da zemlje članice Vijeća Europe:

- **prepoznaju** demokratske, humanitarne, socijalne, obrazovne i ekonomske **vrijednosti** volonterskog rada
- pruže volonterima/kama **pravni status** i adekvatnu **socijalnu zaštitu**, uz poštovanje njihove nezavisnosti i uklanjanjem financijskih prepreka volontiranju
- koriste različite **mjere i poticaje** u svrhu ohrabivanja svakog/e građanina/ke i svih sektora u zajednici – uključujući političke vođe, aktiviste/ice, nezaposlene, invalide, starije, umirovljene, migrante/ice, izbjeglice da **se uključe** u volonterske akcije
- **ratificiraju Europsku Konvenciju** o promociji međunarodnog dugoročnog volonterskog rada mladih

Iste godine u siječnju *Međunarodni savez za volonterski rad (International Association for Volunteer Effort – IAVE)* donosi **Opću deklaraciju o volontiranju**<sup>25</sup>, a 5.12., na sam Međunarodni dan volontera/ki, Generalna Skupština Ujedinjenih Naroda donosi **Rezoluciju 56/38** koja sadrži preporuke o potpori volontiranju<sup>26</sup>.

Te, 2001. godine, širom su se svijeta provodile promotivne kampanje o važnosti i korisnosti volontiranja i time je učinjen još jedan korak naprijed u razvoju volonterskih servisa i službi. Nakon toga doneseno je još nekoliko međunarodnih odluka, preporuka i dokumenata, između ostaloga i još jedna

---

<sup>23</sup> *European Convention on the Promotion of a Transnational Long-term Voluntary Service for Young People*, <http://conventions.coe.int/treaty/EN/cadreprincipal.htm>, 30.01.2006.

<sup>24</sup> *Recommendation 1496 (2001): Improving the status and role of volunteers in society: a contribution by the Parliamentary Assembly to the International Year of Volunteers 2001*, <http://assembly.coe.int/Main.asp?link=http://assembly.coe.int%2FDocuments%2FAdoptedText%2FTA01%2FEREC1496.htm> 30.01.2006.

<sup>25</sup> *Universal Declaration on Volunteering*, <http://www.volunteeringaustralia.org/documents/UniversalDeclaration.pdf>

<sup>26</sup> *Resolution 56/38, Recommendations on support for volunteering*, <http://daccessdds.un.org/doc/UNDOC/GEN/N01/478/81/PDF/N0147881.pdf?OpenElement>, 30.01.2006.

rezolucija Generalne Skupštine Ujedinjenih Naroda, **Rezolucija 57/106**<sup>27</sup> koja govori o nastavku aktivnosti započetih Međunarodnom godinom volontera/ki, ali njihov je domet vrlo često samo deklarativan i u mnogim zemljama, nažalost, nema za posljedicu pozitivne praktične promjene koje se odnose na reguliranje i poticanje volontiranja. No to ne znači da ne treba iskazivati političku i deklarativnu volju, već znači da bi zemlje kao što je Hrvatska (na koju se odnose sve preporuke Vijeća Europe i Ujedinjenih Naroda), u kojoj tradicija volontiranja postoji u različitim oblicima već desetljećima, a opća socioekonomska situacija žudi za pozitivnim promjenama, trebala slijediti primjere zapadnoeuropskih zemalja u onim segmentima koji mogu pridonijeti njenom zdravom razvoju. Volontiranje zasigurno jest jedan od tih nezaobilaznih segmenata.

## **Povijest volontiranja u Hrvatskoj**

Kao i u ostatku svijeta, tradicija volontiranja u Hrvatskoj razvijala se iz tradicionalnih običaja pomoći, a jednako tako i kroz različita dobrotvorna i humanitarna društva koja su postojala u okviru Katoličke Crkve, političkih stranaka (prije svega Hrvatske seljačke stranke) te kao organizacije samih građana/ki. Nakon drugog svjetskog rata, u sklopu komunističkog uređenja SFRJ, volonterski rad u današnjem smislu nije bio poznat. No, postojale su mnoge organizacije (pod kontrolom države, naravno) koje su se u većoj ili manjoj mjeri oslanjale na volonterski rad (što uključuje oblike udruživanja radnika/ca, omladine, izviđače i sl.). U Jugoslaviji je izuzetno jaka bila tradicija radnih akcija. Radne su akcije bile ključne za obnovu zemlje, a glavna infrastruktura – ceste, željezničke pruge, industrijski objekti, domovi kulture, sportski objekti – izgrađeni su upravo kroz radne akcije. Međutim one su uključivale prisilu - obavezu, a često su imale i natjecateljski karakter. Ipak, važno je reći da su se mnogi ljudi zaista dobrovoljno uključivali u takve akcije, a dio radnih akcija uključivao je i međunarodne razmjene s ostalim zemljama komunističkog bloka. Još jedan oblik volonterskog rata, koji se razvio prije svega radi nemogućnosti potpunog angažmana države, su i dobrovoljna vatrogasna društva koja su nastajala kao odgovor lokalnih zajednica na opasnosti od požara jer profesionalne vatrogasne brigade nisu nikada bile u mogućnosti pokriti cijeli teritorij (osobito na području Dalmacije). Takva vrsta udruživanja građana/ki radi rješavanja zajedničkih problema u lokalnoj zajednici, preteča su današnjih civilnih udruga i njihovih volonterskih akcija. I danas vrlo često takve lokalne udruge s dugom tradicijom daju dobru

---

<sup>27</sup> Resolution 57/106: Follow-up to the International Year of Volunteers, <http://daccessdds.un.org/doc/UNDOC/GEN/N02/544/86/PDF/N0254486.pdf?OpenElement> 30.01.2006.

infrastrukturnu podršku i potporu za održavanje volonterskih radnih kampova u njihovim zajednicama.

### **Tr(a)nzicija u Hrvatskoj: od socijalne države države do civilnog društva<sup>28</sup>**

Uspostavom samostalne Republike Hrvatske polako se razvija i civilno društvo, no u postsocijalističkim društvima kao što je i hrvatsko društvo, njegov razvoj i podizanje aktivnosti građana/ki u javnom životu, mnogo su teži nego u zemljama koje nemaju socijalističko političko i društveno naslijeđe. Ta su se društva temeljila na modelu *Keynesijanske*<sup>29</sup> intervencionističke socijalne države (stabilni gospodarski rast, snažna nacionalna država, velika zaposlenost, masovna industrijska proizvodnja, sustavi socijalne sigurnosti), a taj je model doživio krizu sedamedesetih godina 20.st. zbog vlastite nefunkcionalnosti. Danas je sve više prisutan model *Scumpeterijanske*<sup>30</sup> države (smanjena moć nacionalne države, slobodno tržište, otvorenost, fleksibilnost, prilagodljivost međunarodnim tržišnim trendovima), koja traži osobnu aktivnost, inovativnost, uključenost i angažman ljudi. U takvom je uređenju odgovornost za socijalnu politiku prebačena s države na zajednicu, pojedince/ke te na civilno društvo. Sustavi socijalne sigurnosti su individualizirani, dolazi do smanjivanja socijalnih prava, privatizacije, decentralizacije i preraspodjele uloga te do raspada države blagostanja. Zapadne se države prilagođavaju globalizaciji i promjenama u društvu i ekonomiji prihvaćanjem ovog liberalnog modela. No, zemlje u tranziciji su u težem položaju nego razvijeni zapadni svijet jer prolaze mukotrpan put izgradnje tržišne ekonomije i društva, ali i prolaze kroz promjene društvenih odnosa. Suočene su s globalizacijom i njenim ekonomskim i socijalnim posljedicama – do tada je prvom planu bila država kao kolektivitet koji raspodjeljuje rad, socijalne statuse i materijalna dobra, a prijelaz na tržišno gospodarstvo zahtijeva korijenitu promjenu odnosa i stavlja pojedinca/ku u prvi plan. Veliki je jaz između težnje širokih slojeva građana/ki za sigurnošću i neoliberalnih zahtjeva za povećanjem individualne odgovornosti građana/ki za zaposlenje. Zato je sve veća potreba za organiziranim djelovanjem građana/ki, a problem tranzicijskih zemalja je u tome što su građani/ke naviknuti/e na to da se problemi rješavaju na višim državnim instancama. U takvoj situaciji raste posebno potreba za izgradnjom snažnog civilnog društva da bi se zadovoljile neke od potreba koje su ranije bile u domeni države blagostanja. A da bi se to

---

<sup>28</sup> izvor za tekst: Ivana Laginja: Putokaz za djelotvoran rad lokalne zajednice

<sup>29</sup> John Maynard Keynes, 1883. -1946., engleski ekonomist i monetarni stručnjak, predavao na Cambridgeu. Zalagao se za nadzirana ulaganja i aktivan javni sektor koji potiče tržišnu ekonomiju.

<sup>30</sup> Joseph Alois Schumpeter, 1883. – 1950., austrijsko-američki ekonomist, predavao u Grazu, Bonnu i Harvardu. Kreirao teoriju prema kojoj je poduzetnik dinamički čimbenik unapređenja poslovnog ciklusa jer stvara tehničke i financijske inovacije koje potiču ekonomski rast.

postiglo, potrebno je povećati sudjelovanje građana/ki u donošenju odluka i potaknuti ih na samoinicijativnost u čemu volonterski angažman i volontiranje zasigurno pomaže.

### **Volontiranje u Hrvatskoj danas**

Dobrovoljni je rad u početku 90-tih bio vezan za humanitarnu pomoć ratom stradalim područjima, žrtvama rata, izbjeglicama i prognanicima/ama. U to vrijeme nastaju i prve mirovne organizacije i inicijative koje se također baziraju na volonterskom radu. Takve organizacije nailazile su na nerazumijevanje, ali i otvorene prijetnje i onemogućavanje rada od strane tadašnje vlasti. S druge strane, i sam pojam civilnog društva i volonterskog rada bio je potpuno nejasan prosječnom/oj stanovniku/ci. No u drugoj polovici 90-ih dolazi do *eksplozije* organizacija civilnog društva, a nakon 2000.godine one se razvijaju intezivnije i slobodnije. Povećana je informiranost građana/ki, ali i njihovo sudjelovanje u volonterskim programima i projektima, a sve je snažnija i međunarodna suradnja.

Danas je u Hrvatskoj registrirano 28 305 udruga, 702 saveza, 24 mreže i 104 međunarodne organizacije<sup>31</sup>, a najveći je broj organizacija registriran na području sporta i rekreacije. Većina svih organizacija upisanih u Registar udruga temelji se na volonterskom radu, što znači da njihove programe i projekte (pro)vode volonteri/ke, no one pokrivaju jako široko područje djelovanja: od duhovnih, tehničkih, sportskih i zdravstvenih sve do kulturnih, humanitarnih, socijalnih i znanstvenih organizacija. Mali je broj onih koje se bave isključivo omogućavanjem volontiranja i promocijom volonterizma, a nemoguće je odrediti koliko ih ima budući da u Registru nema podgrupe volonterizam. Ipak, najveći je problem s ovim podacima taj što Registar pokazuje sve registrirane udruge, a ne pokazuje pravo stanje stvari – koje su udruge aktivne, a koje nisu. Vrlo se često, naime, događa, da raznorazne udruge prestaju s radom, ali i dalje ostaju registrirane. Pri pokušaju utvrđivanja kakva je situacija u Hrvatskoj danas, dodatne probleme stvaraju i činjenice da se volonteerske aktivnosti još uvijek sustavno ne prate, ne vodi se evidencija niti postoje podaci o broju volontera/ki, ne postoji niti administrativno niti izvršno državno tijelo koje se bavi samo volonterizmom (nadležno je Ministarstvo obitelji, branitelja i međugeneracijske solidarnosti, no u njemu ne postoji poseban odjel za volonterstvo), a nema niti zakona koji bi regulirao volontiranje te je stoga nemoguće imati pregled stvarne situacije. No ipak, iz vlastite prakse i svakodnevnog iskustva u radu s volonterima/kama i volonterskim organizacijama u Hrvatskoj, reći ću nešto o glavnim oblicima volonterskog rada koji danas postoje u Hrvatskoj.

---

<sup>31</sup> iz Registra udruga, <http://www.uprava.hr/RegistarUdruga>, 16.11.2005.

## Oblici volonterskog rada u Hrvatskoj

1. **Volontiranje u organizacijama civilnog društva ili društvenim institucijama** – najčešći oblik volontiranja. Odnosi se na rad na različitim projektima i programima organizacija civilnog društva (rad s djecom, osobama s posebnim potrebama, invalidima, zlostavljanima, društveno marginaliziranim skupinama, rad u zaštiti okoliša, borba protiv kršenja ljudskih prava, kulturni programi, rad u očuvanju kulturne i povijesne baštine, humanitarni rad, izviđači etc.), rad u socijalnim i zdravstvenim ustanovama (domovi za djecu, bolnice, domovi umirovljenika, centri za socijalnu skrb etc.) ili na sudjelovanje u aktivnostima koje organiziraju udruge (akcije humanitarnog ili aktivističkog karaktera, kampanje). Pokrivena su skoro sva polja rada i sve vrste poslova – od pružanja pomoći u administraciji, rada s korisnicima/ama do samostalnog vođenja projekata i programa. Glavni su problemi kod ove vrste volonterskog rada velika fluktuacija volontera/ki, nemogućnost njihovog duljeg zadržavanja te činjenica da se još uvijek civilno služenje vojske izjednačava s volontiranjem. Naime, u socijalnim i državnim institucijama puno je više civilnih ročnika koji volontiraju jer moraju, nego ljudi koji volontiraju jer to zaista žele.
2. **Povremeno volontiranje na društvenim i kulturnim događajima** – popularno među mladima zbog mjerljive nagrade za volontere/ke: pristup kulturnim događajima. Prisutno i u manjim i u većim gradovima.
3. **Kratkoročno volontiranje (kampovi)** - novi oblik volontiranja u Hrvatskoj, međunarodnog karaktera jer uključuje suradnju stranih i lokalnih volontera/ki. U posljednjih 7 godina organizirano 70tak takvih kampova na području čitave Hrvatske u suradnji s lokalnim zajednicama na kojima je sudjelovalo 700-tinjak stranih volontera/ki uz volontere/ke iz lokalne zajednice<sup>32</sup>. U manjim zajednicama gdje je veća pasivnost mladih ovakvi su kampovi *izvrstan pokretač lokalnih inicijativa* (jer im je cilj da lokalno stanovništvo nastavi projekt nakon odlaska stranih volontera/ki), *otvaraju zatvorene zajednice* prema novim načinima rada i života i daju dobar poticaj mladima za daljnji angažman u zajednici.
4. **Dugoročno volontiranje međunarodnog karaktera** – razmjena mladih volontera putem EVS (*European Voluntary Service*) programa Europske Komisije ili preko međunarodnih organizacija *Service Civil International*, *Youth Action for Peace* i *InterCultural Youth Exchange*. Popularno je među mladima jer omogućava mobilnost, pruža radno i životno iskustvo, a osim volontiranja ima za cilj interkulturalnu razmjenu - učenje jezika i kulture u koju volonter/ka odlazi raditi. Projekti traju 3, 6, 9 ili 12 mjeseci.

---

<sup>32</sup> statistike Volonterskog centra Zagreb

## **Zakonska regulativa i dokumenti koji se odnose na razvoj volontiranja**

2001. godine povodom obilježavanja Međunarodne godine volontera/ki Savjet za razvoj civilnog društva RH osnovao je Nacionalni odbor za razvoj i promicanje volonterstva. Taj je Odbor, između ostalog, radio i na izradi **Nacrta prijedloga Zakona o volontiranju**. U to vrijeme nositelj Zakona bilo je Ministarstvo rada i socijalne skrbi. Promjenom vlasti 2004. godine i restrukturiranjem ministarstava, nadležnost nad razvojem volonterstva preuzima novoosnovano Ministarstvo obitelji, branitelja i međugeneracijske solidarnosti te ono početkom 2005. godine nastavlja s inicijativom pravnog reguliranja statusa volontera/ki u Republici Hrvatskoj. Izmijenjen je prvotni Nacrt prijedloga Zakona, te se još uvijek, u suradnji s nekim organizacijama civilnog društva, radi na finaliziranju teksta koji bi u saborsku proceduru trebao ići do kraja 2006. godine. Sadašnjim Nacrtom prijedloga Zakona definiraju se volonterski rad, volonter/ka, organizator/ica i korisnik/ca volontiranja, volontiranje maloljetnika/ca te volontiranje državljana/ki RH u stranim zemljama i volontiranje stranih volontera/ki u RH. Također se uređuju i druga bitna pitanja vezana uz volontere/ke i volontiranje kao što su: ugovorni odnosi između volontera/ki i organizatora/ica volontiranja, naknada troškova, način donošenja etičkog kodeksa volontera/ki i slično.

Drugi dokument vezan uz razvoj volonterstva je **Nacionalni program djelovanja za mlade** (NPDM), donesen u siječnju 2003. godine. Taj program ističe 3 osnovna načina djelovanja mladih u izgradnji društva i razvoja zajednice:

1. rad interesnih nevladinih organizacija i grupa mladih na razvoju lokalne zajednice
2. volonterski rad mladih u socijalnim ustanovama, humanitarnim i nevladinim organizacijama
3. medijska djelatnost mladih kroz tiskovine, radijske postaje, produkcijske kuće i Internet

U okviru NPDM-a donesen je Radni plan koji sadrži mjere koje je potrebno poduzeti kako bi se Program ostvario. 80.-ta mjera Radnog plana NPDM-a odnosi se na **uspostavljanje sustava vrednovanja volonterskog rada mladih** za dobrobit zajednice te sustava vrednovanja vještina stečenih volonterskim radom kao načina olakšavanja zapošljavanja mladih. Taj sustav bi obuhvaćao *razvijanje kriterija i obrazovnih programa* za ustanove i druge pravne osobe koje mogu angažirati volontere/ke, *zakonsko reguliranje volonterskog rada, poticanje dodjeljivanja društvenih priznanja* zaslužnim volonterima/kama i *razvijanje mehanizama dokumentiranja volonterskog radnog iskustva* kao preporuke poslodavcima. U skladu s time, trebalo je pripremiti dopune Zakona o radu te podupirati rad volonterskih centara na prikupljanju podataka o potrebama za angažiranje volontera/ki. Nositelji ove mjere bili su Ministarstvo rada i socijalne skrbi te Ured za Udruge Vlade RH<sup>33</sup>.

---

<sup>33</sup> [http://www.mmh.hr/dokumenti/npdm\\_hr.pdf](http://www.mmh.hr/dokumenti/npdm_hr.pdf) , 30.01.2006.



No, NPDM se sustavno nije provodio jer nije postojao Operativni plan koji bi definirao načine kako realizirati mjere predviđene njegovim Radnim planom. Međutim, Ministarstvo obitelji, branitelja i međugeneracijske solidarnosti (MOBMS), koje je promjenom vlasti preuzelo brigu o provođenju NPDM-a, unatoč nepostojanju operativnog plana, ipak je izradilo **Izješće o provedbi mjera NPDM-a za 2004. godinu**<sup>34</sup>. U tom se dokumentu nabraja koje su sve mjere Radnog plana provedene u 2004. godini, no u njemu nema govora o provođenju mjere 80. koja se odnosi na volontiranje.

Početak 2005. godine Mreža mladih Hrvatske i druge organizacije mladih (među kojima i Volonterski centar Zagreb) počinju vršiti pritisak na Ministarstvo da se donese Operativni plan NPDM-a. Volonterski centar Zagreb izrađuje **Preporuke na mjeru 80. NPDM-a** u kojima navodi koje su sve aktivnosti potrebne da bi se uspostavio sustav vrednovanja volonterskog rada mladih, odnosno kako bi se ostvarili svi segmenti predviđeni mjerom 80. No, u **Prijedlogu operativnog plana NPDM-a za razdoblje 2006.-2007. godine**<sup>35</sup> koji je MOBMS izradilo krajem 2005. godine prihvaćene su samo dvije provedbene aktivnosti za uspostavljanje sustava vrednovanja volonterskog rada mladih: donošenje i osiguravanje uvjeta za primjenu Zakona o volontiranju koji bi trebao sadržavati i sustav vrednovanja volonterskog rada mladih (rok provedbe 2006. godina) te potpisivanje i ratifikacija *Europske konvencije o promociji međunarodnog dugoročnog volonterskog rada mladih*, koju je Vijeće Europe donijelo 2000. godine (rok provedbe 2007. godina).

Iako je pomalo nerealno očekivati da ćemo u našoj zemlji u skoroj budućnosti imati sustavnu politiku poticanja volontiranja (kao prepoznatog načina stvaranja dodatne ekonomske vrijednosti i izgradnje društva), ako nam se ipak posreći, u skoroj bi budućnosti mogli imati barem nekoliko zakonskih smjernica koje, smatram, imaju dovoljnu snagu da potaknu šire društveno priznavanje volonterskog rada te koje mogu biti pokretač stvaranja nove društvene klime u kojoj bi se volonterski doprinos konačno počeo smatrati jednakovrijednim<sup>36</sup>.

---

<sup>34</sup> [http://www.volontiram.info/use/nac\\_program.html](http://www.volontiram.info/use/nac_program.html), 30.01.2006.

<sup>35</sup> [http://www.volontiram.info/use/nac\\_program.html](http://www.volontiram.info/use/nac_program.html), 30.01.2006.

<sup>36</sup> neki dijelovi poglavlja „Povijest volontiranja u Hrvatskoj“ već su objavljeni u publikaciji „Volonterizam i javne institucije“, V. poglavlje, pod naslovom *Istorijat volonterizma*, koautor Domagoj Kovačić. Ovdje ih donosim izmijenjene i doradene.



## 5. Budućnost volontiranja – umjesto zaključka

Budućnost volontiranja, čini mi se, ipak nije neizvjesna. Za kraj, donosim vam priču iz nedavne 2000. godine<sup>37</sup>. Te je godine, naime, 10 milijuna volontera/ki pomagalo u imunizaciji 550 milijuna djece, što je predstavljalo dio globalne akcije iskorjenjivanja dječje paralize. Većina volontera/ki bili/e su zabrinuti/e građani/ke koji/e su volontirali/e u svojim zajednicama gdje su brinuli/e da su djeca, prijavljena u stanice za imunizaciju, propisno primljena te da su primila cjepivo. Ukupna vrijednost njihovog volonterskog rada procijenjena je na 10 milijardi dolara, što je daleko iznad onoga koliko bi vlade ili međunarodne organizacije mogle donirati. Ovaj primjer s jedne strane zorno pokazuje kako solidarnost, kreativnost, organiziranost i dobra volja milijuna sasvim običnih ljudi, ujedinjene i kanalizirane kroz volontiranje, postaju ključne za rješavanje glavnih problema naše civilizacije i suvremenog društva te kako je volontiranje pokretač pozitivnih promjena u društvu. S druge strane, on konačno dokazuje da, ne samo da za cinični komentar s početka priče ovdje uopće nema mjesta, nego i to da volonterima/kama zaista treba sačuvati počasno mjesto na okruglom svjetskom stolu.

„Volunteering is no longer seen as a 'nice-to-have' optional extra, but as the must-have building block of communities and civil society.“  
(*Volontiranje danas više nije samo jedna od mogućih opcija, već je jedan od neizbježnih elemenata u izgradnji zajednica i civilnog društva.*)

Elizabeth Burns, President, *International Association for Volunteer Effort* (IAVE)

---

<sup>37</sup> Volunteers and Millennium Development Goals,  
[http://www.unv.org/publications/about/facts/index\\_mdg.htm](http://www.unv.org/publications/about/facts/index_mdg.htm)

## 6. APPENDIX

### OPĆA DEKLARACIJA O VOLONTERSTVU

*Volonterstvo (ili dobrovoljni/dragovoljni rad) je jedan od kamena temeljaca civilnoga društva, jer oživljava najplemenitija stremljenja čovječanstva zauzimanje za mir, slobodu, mogućnost izbora, sigurnost i pravičnost za sve ljude.*

*U vremenu globalizacije i stalnih promjena, svijet postaje sve manji i složeniji, a događanja u njemu u sve su većoj međuovisnosti. Volonterstvo bilo da je riječ o djelovanju pojedinaca ili skupina daje:*

- Mogućnost podupiranja i ostvarivanja ljudskih vrijednosti, zajedništva, skrbi i pomoći;*
- Pojedincu kao članu zajednice koji čitavog života uči i razvija se, mogućnost za ostvarivanje prava i odgovornosti, te realizaciju svih ljudskih potencijala;*
- Mogućnost premošćivanja razlike koje nas dijele, kako zajedno živjeti u zdravim i zadovoljavajućim zajednicama, kako bismo oblikovali svoju zajedničku sudbinu.*

*U osvit novog tisućljeća, volonterstvo je bitan element svakog društva. Deklaraciju Ujedinjenih naroda, koja kazuje da «Mi, Narodi imamo snagu izmijeniti svijet...», ono pretvara u praktično i učinkovito djelovanje.*

*Ova Deklaracija podupire pravo svih žena, muškaraca i djece da se slobodno udružuju u volonterskom radu, bez obzira na svoju kulturnu i etničku pripadnost, vjeroispovjest, spol, zdravstveno stanje i društveni ili ekonomski položaj. Svi ljudi na svijetu morali bi imati pravo slobodno stavljati na raspolaganje svoje vrijeme, talent i energiju drugim pojedincima i zajednicama za pojedinačno ili zajedničko djelovanje, a da pritom ne očekuju novčanu naknadu za svoj rad.*

*Nastojimo razvijati volonterstvo, koje će:*

- Poticati na sudjelovanje sveukupne zajednice, jer će prepoznati njezine teškoće i latiti se njihovog rješavanja;*
- Posuditi glas onima koji ne mogu govoriti sami za sebe;*
- Omogućiti drugima uključivanje u volonterski rad;*
- Dopunjavati, premda ne i nadomjestiti, odgovorno djelovanje ostalih sektora i rada profesionalnih (plaćenih) djelatnika;*
- Omogućiti ljudima stjecanje novih znanja i vještina, te pružiti priliku za najbolji mogući razvoj njihovih osobnih potencijala, samopouzdanja i realizacije;*
- Podupirati solidarnost u okviru društva, zajednice, države i svijeta.*

*Odgovornost pojedinaca i organizacija u zajednici, preko kojih pojedinci djeluju, sastoji se, po našem mišljenju, u:*

- Stvaranju okružja u kojem volonteri svojim radom značajno pridonose ostvarivanju zacrtanih ciljeva;*
- Donošenju mjera za doprinos volontera, uključujući uvjete pod kojima se veza između organizacije i volontera može lako raskinuti, i razvijanju politike vođenja volonterske djelatnosti;*
- Skrbi za odgovarajuću zaštitu volontera i onih koji pomažu u teškim situacijama;*
- Nuđenju odgovarajućeg osposobljavanja, redovnog vrednovanja i priznavanja zasluga volontera;*
- Osiguravanju pristupa i stvaranju mogućnosti sudjelovanja svima bez ikakvih zdravstvenih, ekonomskih, društvenih i kulturnih zadržki.*

*Uvažavajući temeljna ljudska prava utvrđena u Deklaraciji Ujedinjenih naroda o ljudskim pravima, načela volonterstva i odgovornosti volontera i organizacija s kojima su povezani, pozivamo sve volontere da izraze svoju vjeru u volontersko djelovanje kao kreativnu i posredničku snagu, koja:*

- Gradi zdrave, prihvatljive zajednice, koje poštuju dostojanstvo svih ljudi;*
- Omogućuje ljudima ostvarivanje prava koja imaju kao ljudska bića, na temelju čega će poboljšati kvalitetu svoga života;*
- Pomaže rješavati socijalne, kulturne, ekonomske i ekološke probleme i*
- U suradnji s čitavim svijetom gradi humanije i pravičnije društvo.*

*Odgovorne ljude u:*

- Svim sektorima da se udruže u snažne, prepoznatljive i djelotvorne lokalne i državne «volonterske centre» kao temeljne upravljачke organizacije za volonterstvo;*
- Vladama, da svim ljudima omoguće pravo na volonterstvo, da uklone sve pravne prepreke za sudjelovanje, uključe volontere u svoj rad, te da nevladinim organizacijama dodijele novčana sredstva za promicanje i potporu učinkovite mobilizacije i vođenja volontera;*
- Poduzećima, da potaknu i olakšaju uključivanje svojih djelatnika u zajednicu putem volonterstva, te da ljudskim resursima i novčanim sredstvima podupiru razvoj infrastrukture potrebne za volonterski rad;*
- Medijima, da izvješćuju o volonterima i objavljuju informacije koje će potaknuti ljude na volonterstvo, pružajući im istodobno i pomoć;*
- Obrazovanje, da potakne ljude na volonterski rad, bez obzira na njihovu životnu dob, da im pomažu i nude mogućnosti za razmišljanje i učenje;*
- Vjerskim ustanovama, da volonterstvo predstavljaju kao ozbiljan odgovor na duhovnu potrebu svakog pojedinca da pomaže;*
- Nevladinim organizacijama, da volonterima stvaraju ugodna okruženja, te da ljudskim resursima i novčanim sredstvima pridonose njihovom učinkovitom uključivanju;*
- Ujedinjene narode, da ovo desetljeće proglase desetljećem volonterstva i civilnog društva i tako priznaju potrebu stvaranja institucija slobodnih društva, te prihvate «crveni V» kao univerzalni simbol volonterstva.*

*Međunarodni savez za volonterski rad (IAVE), poziva volontere i odgovorne ljude u svim područjima i u čitavom svijetu na udruživanje u partnerstvo sa svrhom promicanja i podupiranja učinkovitog, svima dostupnog volonterstva, koje treba biti simbol solidarnosti među svim ljudima i narodima.*

*Međunarodni savez poziva svjetsku zajednicu volontera na izučavanje, razmatranje, tumačenje i ostvarivanje Opće deklaracije o volonterstvu. (donesena u Amsterdamu, 15.01.2001.)*

## **Preporuka 1496 Parlamentarne Skupštine Vijeća Europe**

### **Recommendation 1496 (2001)**<sup>[1]</sup>

#### **Improving the status and role of volunteers in society: a contribution by the Parliamentary Assembly to the International Year of Volunteers 2001**

---

*The year 2001 has been declared International Year of Volunteers by the United Nations General Assembly, and the United Nations Volunteers programme has been designated as the focal point for its preparation and follow-up. Voluntary action has a long tradition in most European countries, even though the degree to which it exists and the forms which it takes vary with individual states' political, democratic, socio-cultural and economic conditions. Voluntary action involves learning, sharing and helping others; it enables the young and not-so-young to acquire experience of life, civic spirit and vocational skills. It plays a part in transmitting knowledge. It makes unemployed volunteers more employable, and helps to keep the elderly active.*

*Voluntary action represents a substantial proportion of the gross domestic product in many states. It responds to social change, new needs and human suffering. Sometimes, it anticipates political intervention by creating new types of service, which later provide paid employment. Voluntary action is therefore a source of jobs.*

*The Assembly has often called on the forces of civil society to emerge, as a guarantee of social cohesion and an expression of participatory democracy. Voluntary action should enable all citizens to play a part in the democratic process, and its role should be particularly encouraged in the central and east European states, which are working to consolidate their new-found democracy.*

*The Assembly welcomes the United Nations initiative, which also turns the spotlight on the Council of Europe's ongoing activities, such as its European Convention on the promotion of a Transnational Long-term Voluntary Service for Young People (ETS No. 175) and its work on a code of ethics for young volunteers. The Assembly strongly favours the development of a genuine culture of voluntary action, necessarily extending to the Council of Europe itself.*

*The Assembly accordingly asks the Committee of Ministers to call on member states to: become involved, during this celebratory year, in information and awareness-raising campaigns on voluntary action, emphasising the invaluable contribution which volunteers make to the community, and the vital need for partnership between volunteers and professionals in all fields, particularly the social sector;*

*declare a European day of volunteers;*

*seek to identify and eliminate, in their laws and practice, any obstacles which directly or indirectly prevent people from engaging in voluntary action, and to reduce tax pressure which penalises voluntary action;*

*adopt and promote, in accordance with their national traditions, dynamic policies favouring voluntary action which, inter alia:*

*recognise the democratic, humanitarian, social, educational, training and economic value of voluntary action;*

*endorse the role played by voluntary action in involving citizens in the democratic process; give voluntary workers legal status and adequate social protection, while respecting their independence, and removing financial obstacles to volunteering;*

*use various measures and incentives to encourage everyone and all sectors of the community – including political leaders, the active, the unemployed, the disabled, the elderly, the retired, migrants, refugees, and the excluded – to become involved in voluntary action;*

*help, particularly by earmarking budgetary and other resources, to support and develop voluntary initiatives of value to the community, while ensuring that the funds in question are appropriately used and allocated;*

*urge voluntary associations and volunteers themselves to respect the values and principles of the Council of Europe in their objectives and their activities and to remain politically neutral. The Assembly takes the view that the Committee of Ministers should also:*

- urge the member states to ratify the European Convention on the Promotion of a Transnational Long-term Voluntary Service for Young People, so that it can come into force by the end of 2001, and use up-to-date technologies, such as the Internet, to implement it;*
- work for ratification of this convention by the European Union and non-member states of the Council of Europe;*
- speed up preparation of the code of ethics for young volunteers, setting out the rights and duties of young volunteers in Europe, with a view to finalising it as soon as possible;*
- sponsor the organisation of an annual televised European contest, in co-operation with Eurovision, designed to reward outstanding individual, group and community volunteer achievements;*
- institute a European observatory and registry of volunteer work.*

*Finally, following the example set by other international organisations, the Committee of Ministers should bring the voluntary dimension into the Council of Europe Secretariat and recruit volunteers to work alongside Council staff and experts in areas which are insufficiently developed, such as the rights and welfare of children, the promotion of women's status, the fight against trafficking in human beings and anti-racism.*

---

*[1] Assembly debate on 24 January 2001 (5th Sitting) (see [Doc. 8917](#), report of the Social, Health and Family Affairs Committee, rapporteur: Ms Gülek).*

*Text adopted by the Assembly on 24 January 2001 (5th Sitting).*

## **Popis relevantnih institucija i organizacija u Hrvatskoj**

Volonterski centar Zagreb  
Baščanska 11, Zagreb  
[vc@zamir.net](mailto:vc@zamir.net)  
[www.vcz.hr](http://www.vcz.hr), [www.volontiram.info](http://www.volontiram.info)

Volonterski centar Osijek  
Vijenac I. Mažuranića 3, Osijek  
[osvolonteri@osvolonteri.com](mailto:osvolonteri@osvolonteri.com)  
[www.osvolonteri.com](http://www.osvolonteri.com)

SMART - Rijeka  
Blaža Polića 2/IV, Rijeka  
[volonteri@smart.hr](mailto:volonteri@smart.hr)  
[www.smart.hr](http://www.smart.hr)

Udruga Most  
Zvonimirova 7, Split  
[info@most.hr](mailto:info@most.hr)  
[www.most.hr](http://www.most.hr)

Udruga Mi-Split  
Sinjska 7, Split  
[www.udruga-mi.hr](http://www.udruga-mi.hr)

Mreža mladih Hrvatske  
Ilica 35, Zagreb  
[info@mmh.hr](mailto:info@mmh.hr)  
[www.mmh.hr](http://www.mmh.hr)

Nacionalna zaklada za razvoj civilnog društva  
Kušlanova 27, Zagreb  
[zaklada@civilnodrustvo.hr](mailto:zaklada@civilnodrustvo.hr)  
<http://zaklada.civilnodrustvo.hr>

Ministarstvo obitelji, branitelja i međugeneracijske solidarnosti  
Park Stara Trešnjevka 4, Zagreb  
[glasnogovornik@mobms.hr](mailto:glasnogovornik@mobms.hr)  
[www.mobms.hr](http://www.mobms.hr)

Ministarstvo vanjskih poslova i europskih integracija  
Petretićev trg 2, Zagreb  
[www.info@mei.hr](http://www.info@mei.hr)

[www.mvpei.hr](http://www.mvpei.hr)

Ministarstvo znanosti, obrazovanja i športa

Trg hrvatskih velikana 6, Zagreb

[ured@mzos.hr](mailto:ured@mzos.hr)

[www.mzos.hr](http://www.mzos.hr)

### **Literatura:**

ur. Iva Mikac: *Brošura o volonterizmu*, Volonterski centar Zagreb, Zagreb 2002.

Danijela Jurić: *Volunteer Management Handbook*, Volunteers' Centre Zagreb & South East European Youth Network (SEEYN), Zagreb, 2006.

ur. Igor Milošević: *Volonterizam i javne institucije*, ADP Zid, Podgorica, Crna Gora 2004.

ur. Nives Ivelja et al.: *O volonterskom radu*, Mi-Split, Split 2004.

ur. Diana Topčić: *Priručnik za rad s volonterima*, Mi – Split, Split 2001.

ur. Diana Topčić, Nives Ivelja: *Priručnik za volontere*, Mi-Split, Split 2001.

E. Gil Clary, Mark Snyder: *The Motivations to Volunteer: Theoretical and Practical Considerations*, u: *Current Directions in Psychological Science*, Volume 8, Number 5, October 1999, pages 156-159

Barbara J. Houle, Brad J. Sagarin, Martin F. Kaplan: *A Functional Approach to Volunteerism: Do Volunteer Motives Predict Task Preference?*, u: *Basic and applied social psychology*, 27(4), 2005, pages 337-344

E. Gil Clary, Mark Snyder, Arthur A. Stukas: *Volunteers' Motivations: Findings from a National Survey*, *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, Vol. 25, Issue 4, 1996, pages 485-505

Judy Esmond, Patrick Dunlop: *Developing the Volunteer Motivation Inventory to Assess the Underlying Motivational Drives of Volunteers in Western Australia*, CLAN WA 2004.

Justin Davis Smith: *Volunteering and Social Development: A Background Paper for Discussion at an Expert Group Meeting*, United Nations Volunteers, New York, October 1999.

*Izveštaj istraživanja o volontiranju*, Nacionalna zaklada za razvoj civilnog društva, Zagreb, studeni 2005.

*International Volunteer Day for Economic and Social Development*, A/RES/40/212, United Nations, General Assembly, 1985.

*Recommendation R(94)4 of the Committee of Ministers to Member States on the Promotion of a Voluntary Service*, Council of Europe, 1994.

*International Year of Volunteers 2001*, A/RES/52/17, United Nations, General Assembly, 1997.

*European Convention on the Promotion of a Transnational Long-term Voluntary Service for Young People*, Council of Europe, European Treaty Series, No. 175, Strasbourg 2000.

*Recommendation 1496 (2001): Improving the status and role of volunteers in society: a contribution by the Parliamentary Assembly to the International Year of Volunteers 2001*, Council of Europe, Parliamentary Assembly 2001.

*Recommendations on support for volunteering*, A/RES/56/38, United Nations, General Assembly, 2001.

*Follow-up to the International Year of Volunteers*, A/RES/57/106, United Nations, General Assembly, 2002.

Ivana Laginja: *Putokaz za djelotvoran rad lokalne zajednice: razvitak ovisi upravo o vašem udjelu*, ODRAZ, Zagreb 2001.

*Nacionalni program djelovanja za mlade*, Državni zavod za zaštitu obitelji, materinstva i mladeži, Republika Hrvatska, Zagreb 2002.

*Nacionalni program djelovanja za mlade – Izvješće o provedbi mjera za 2004. godinu*, Ministarstvo obitelji, branitelja i međugeneracijske solidarnosti, Republika Hrvatska, Zagreb 2005.

*Prijedlog operativnog plana Nacionalnog programa djelovanja za mlade za razdoblje od 2006.-2007. godine*, Ministarstvo obitelji, branitelja i međugeneracijske solidarnosti, Republika Hrvatska, Zagreb 2005.

*Preporuke Volonterskog centra Zagreb na mjeru 80. NPDM-a*, interni dokument VCZ-a, Zagreb 2005.

*Radna verzija nacrtu prijedloga Zakona o volonterstvu*, Ministarstvo obitelji, branitelja i međugeneracijske solidarnosti, Republika Hrvatska, prosinac 2005.

*Volunteers and Millennium Development Goals*, United Nations Volunteers, CIVICUS, IAVE 2003.

*Rad s volonterima*, EOS, Zagreb 2001.

*T-Kit on International Voluntary Service*, Council of Europe and European Commission, 2002.

*NVO priručnik (kuharica za udruge)*, AED-Zagreb, Zagreb 2001.

*Istraživanje uključenosti građana u civilne inicijative kroz volonterski rad u primorsko-goranskoj županiji*, SMART, Rijeka 2001.

*Aktivizam mladih u Hrvatskoj*, CARE International BH/C, Vukovar 2000.

[www.sciint.org](http://www.sciint.org) – Service Civil International

[www.ivr.org.uk](http://www.ivr.org.uk) – Institute for Volunteering Research

[www.mtd4u.com/resources](http://www.mtd4u.com/resources) - Make the Difference

[www.coe.int](http://www.coe.int) – Council of Europe

<http://conventions.coe.int/Treaty/en/Treaties/Word/175.doc>

<http://assembly.coe.int/Mainf.asp?link=/Documents/AdoptedText/ta01/EREC1496.htm>

[www.un.org](http://www.un.org) – United Nations

[www.unv.org](http://www.unv.org) – United Nations Volunteers

[www.volunteering.org.uk](http://www.volunteering.org.uk) – Volunteering England

[www.unites.org/html/resource/justin/justin4.htm](http://www.unites.org/html/resource/justin/justin4.htm)



[www.independentsector.org](http://www.independentsector.org) – Independent Sector

[www.bmsg.gv.at](http://www.bmsg.gv.at) – Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz

<http://zaklada.civilnodrustvo.hr> – Nacionalna zaklada za razvoj civilnog društva

[www.cev.be](http://www.cev.be) – European Volunteer Centre

[www.uprava.hr](http://www.uprava.hr) – Registar Udruga

[www.vcz.hr](http://www.vcz.hr) – Volonterski centar Zagreb

[www.volontiram.info](http://www.volontiram.info) – portal o volontiranju u Hrvatskoj, održava Volonterski centar Zagreb

[www.mmh.hr](http://www.mmh.hr) – Mreža mladih Hrvatske

[www.worldvolunteerweb.org](http://www.worldvolunteerweb.org)

<http://europa.eu.int/youth> - European Youth Portal

### **O autorici**

Hrvojka Begović, rođena 1982. u Zagrebu, apsolventica sociologije i filozofije na Filozofskom fakultetu u Zagrebu i interdisciplinarnog studija fotografije na Studiju dizajna, Arhitektonski fakultet. Od 2001. godine volontira u Volonterskom centru Zagreb (VCZ) na projektima promocije volonterizma i edukacije volontera. Sudjelovala u regionalnom istraživačkom projektu „Volonterizam i javne institucije“ (rujan – prosinac 2003.) kao suradnica u provođenju i analizi istraživanja. Od studenog 2003. do veljače 2006. godine radi kao Koordinatorica odnosa s javnošću unutar organizacije. U tom razdoblju vodi projekte promocije volonterizma, a između ostalog izrađuje i Komunikacijsku strategiju za VCZ uz superviziju *Mediacentra* Sarajevo i *The Centre for Strategy and Communication* (CSC) iz Londona. Urednica je promotivnog multimedijalnog CD-a „*Collection Summer 2005*“ u izdanju VCZ-a. Temom volontiranja bavi se i u okviru fakultetskih kolegija. Ovo joj je prvi opsežniji rad iz tog područja.

### **Impressum**

Autorica: Hrvojka Begović

Redaktura: Ivan Babajko, Lidija Burić, Branka Cicak, Amir Hodžić, Domagoj Kovačić

Nakladnik: Volonterski centar Zagreb

uz financijsku potporu Ministarstva obitelji, branitelja i međugeneracijske solidarnosti

Volonterski centar Zagreb

[vc@zamir.net](mailto:vc@zamir.net)

[www.vcz.hr](http://www.vcz.hr)