

# VOLONTIRANJE ZA VIŠE VRIJEDNOSTI



**VOLUNTEERING**  
INSPIRED by VALUES



# Volontiranje za više vrijednosti



Centro Servizio Volontariato  
di Padova e Rovigo

HRVATSKI  
CENTAR  
ZA RAZVOJ  
VOLONTERSTVA  
POSREDOVANJE U PROMETU VOLONTERSTVA



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

# Volontiranje za više vrijednosti

Izdavač:

Centro Servizio Volontariato di Padova e Rovigo

Godina izdanja:

2023.

Autori:

Rita Almeida

Ilaria Ferraro

Marta Hauser

Paula Mendes

Mirna Šostarko

Press:

Roberto Vukomanović

Ovaj vodič je rezultat projekta "VIV - Volunteering inspired by values" financiranog od strane Erasmus + KA2, small scale partnership programa. Nositelj projekta je Centro Servizio Volontariato di Padova e Rovigo (Italija), a partnerske organizacije su Hrvatski centar za razvoj volonterstva i Associação Mais Cidadania (Portugal).



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

Sadržaj ovog vodiča je isključiva odgovornost organizacije Centro Servizio Volontariato di Padova e Rovigo.

# SADRŽAJ

- 04 UVOD
- 07 VOLONTERSTVO, MOTIVACIJA I VRIJEDNOSTI U PROMJENJIVOM KONTEKSTU
- 12 ISTRAŽIVANJE: VOLONTIRANJE ZA VIŠE VRIJEDNOSTI
- 29 PRIMJERI DOBRE PRAKSE (Portugal, Italija, Hrvatska)
- 39 SAVJETI I PREPORUKE
- 43 PRILOG 1. KONTEKST VOLONTERSTVA U ISPITANIM DRŽAVAMA
- 49 LITERATURA



# UVOD

Knjižica koju držite u rukama proizvod je projekta „VIV - Volunteering inspired by values” financiranog od strane programa malog partnerstva Erasmus+ KA2, Koordinator projekta je Centro Centro Servizio Volontariato di Padova e Rovigo (Italija), a partneri su Hrvatski centar za razvoj volonterstva (Hrvatska) i Associação Mais Cidadania (Portugal).

Motivacija za ovaj projekt utemeljena je u težnji za izgradnjom otvorenog, demokratskog i dinamičnog društva osnovanog na aktivnom sudjelovanju i angažmanu volontera te viziji projekta VIV da ponudi nove uvide, perspektive i načine za osnaživanje utjecaja volontiranja na uključivost, raznolikost, toleranciju, solidarnost i europska prava i vrijednosti.

Tijekom posljednja tri desetljeća volontiranje je postupno steklo ugled diljem svijeta. Međutim, iako rezultati istraživanja, činjenice i brojke potvrđuju potencijal koji volonterski angažman može imati na aktivno građansko sudjelovanje, socijalnu uključenost, kvalitetu međuljudskih odnosa, otpornost i društveni kapital, volontiranje još uvijek nije prepoznato i profilirano kao snažna energija za promociju vrijednosti kao pozitivne snage za svladavanje izazova budućnosti. Mnoge europske zemlje, kao i sama Europska unija, suočavaju se s dugotrajnim ciklusima krize, trendovima slabljenja demokracije, polariziranim društvima i sve manjim prostorom za civilno društvo. Ti su trendovi povećali potrebu za volonterskim programima koji u život zajednice donose više dijaloga, uključivosti, raznolikosti, tolerancije, solidarnosti i europskih vrijednosti.

Ovim smo projektom htjeli istražiti i razumjeti trenutačno stanje volonterstva i volonterskih programa u Europskoj uniji u vezi s vrijednostima kao što su uključivost, raznolikost, tolerancija, solidarnost i europske vrijednosti. Istraženi su problemi i moguća rješenja za poboljšanje kvalitete volonterskih programa usmjerenih na vrijednosti, uz osnaživanje kapaciteta organizacija koje u svoje aktivnosti uključuju mlade volontere.

U prvom odjeljku knjižice pronaći ćete promišljanje o tome kako se volontiranje promijenilo posljednjih godina. Iako se situacije u trima zemljama u kojima je istraživanje provedeno razlikuju (u Prilogu 1. možete pronaći uvid u kontekste volonterstva u trima zemljama), gotovo u cijeloj Europi javlja se sklonost prema „fluidnijem”, spontanom volontiranju s velikim naglaskom na vrijednosti.

U drugom su odjeljku predstavljeni rezultati istraživanja stavova mladih kao korisnika volonterskih programa i stavova organizacija koje provode volonterske programe.

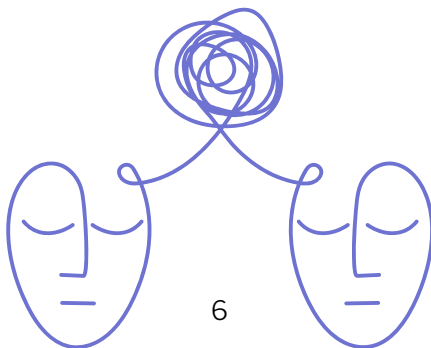
Treći odjeljak sadrži neke od najboljih praksi ispitanih organizacija i događaja koji su posebice zanimljivi zbog načina na koji se vrijednosti volontiranja kroz njih osjećaju, doživljavaju i promiču.

U četvrtom se odjeljku nalazi popis savjeta organizacijama kako unaprijediti svoje volonterske programe i učiniti ih više usmjerenima na vrijednosti. Taj je odjeljak proizašao iz onoga što su mladi izvijestili tijekom fokus grupe, ali i iz sastanaka s udrugama o sadržaju ove knjižice, koji im je prethodno predstavljen.

# VOLONTERSTVO, MOTIVACIJA I VRIJEDNOSTI U PROMJENJIVOM KONTEKSTU

Volonterstvo se u pravilu definira kao aktivnost provedena u organizaciji, na neprofitnoj osnovi, s ciljem doprinosa zajedničkom dobru i pomoći drugima. To je besplatna i svjesna predanost pojedinca ili skupine ljudi koji odluče posvetiti dio svojeg vremena, vještina i resursa obavljanju društveno korisnih aktivnosti.

Volontiranje predstavlja jedan od najvažnijih oblika građanskog sudjelovanja i solidarnosti, koji doprinosi razvoju jednakosti i izgradnji socijalno uključivog društva, a može se pojaviti u raznim oblicima, ovisno o potrebama zajednice i vještinama samih volontera. Među najučestalijim su volonterskim aktivnostima pomoć starijima ili bolesnima, briga o okolišu, pružanje humanitarne pomoći, organizacija kulturnih ili sportskih događaja, pružanje pomoći osobama s invaliditetom, djeci, beskućnicima, žrtvama nasilja i osobama u ekonomskim ili socijalnim poteškoćama.



2020. godine članak objavljen u sklopu Akcijskog plana za integraciju volontiranja u Program održivog razvoja 2030. predložio je novi model razumijevanja volonterskih praksi u 21. stoljeću. Novi model pruža širok pogled na volonterstvo, koje je definirano prema pet elemenata, od kojih svaki predstavlja jednu dimenziju volonterskog djelovanja: struktura (formalna i/ili neformalna), mjesto (na licu mjesta / virtualno), intenzitet (povremeno i/ili redovito), svrha (osobni rast i/ili izgradnja zajednice) i kategorija (pružanje usluga, uzajamna pomoć, sudjelovanje, kampanje i rekreacija; kategorije se međusobno ne isključuju).

Prema izvješću o stanju volonterstva iz 2022. godine „Izgradnja ravnopravnih i uključivih društava”, volontiranje je složeni društveni fenomen koji različiti ljudi različito shvaćaju. Kulturne vrijednosti i vrijednosti temeljene na zajednici utječu na to kako se volontiranje izvodi, a širenje novih tehnologija učinilo je raznovrsnijima načine na koje volonteri doprinose i okupljaju se. Sve je prepoznatije i neformalno volontiranje, volontiranje temeljeno na zajednici te povremeno i spontano volontiranje. Ti oblici volontiranja suprotstavljaju se popularnom mišljenju da se volontiranje odvija samo unutar organizacije.

Budući da se volontiranje često smatra „neplaćenim”, zamagljene granice između volontiranja, razvoja vještina i osiguravanja osnovnih sredstava za život, osobito u područjima siromašnim resursima, također dovode u pitanje zamisao o plaćanju volonterā. Kad govorimo o volontiranju, naglasak je najčešće na doprinosu koji volonteri donose društvu. No prednosti volontiranja za same volontere postaju sve jasnije i važno je razumjeti kako one utječu na motivaciju volonterā.

Izvješće također stavlja naglasak na volontiranje kao građansko sudjelovanje. Nisu svi oblici građanskog sudjelovanja volontiranje (i obrnuto), no nekad se preklapaju. Građansko sudjelovanje uglavnom se definira kao kolektivna aktivnost koja se poduzima za poboljšanje zajednice i građanskog života. Ono uključuje aktivnosti poput dobrovoljnog pružanja usluga lokalnim zajednicama, ali i povremene donacije u dobrotvorne svrhe, koje se ne smatraju volontiranjem. Uključuje i političko sudjelovanje na osobnoj (npr. glasovanje na izborima) i kolektivnoj (npr. članstvo u političkim strankama) razini ili dobrovoljno ulaganje vremena za aktivno sudjelovanje u donošenju odluka vlade ili sudjelovanju u provedbi državnih programa.

Ovi trendovi prema povremenom, neformalnom volontiranju, koje zahtijeva kratkoročni i sporadični angažman, za razliku od „tradicionalnog” angažmana, koji karakterizira „cjeloživotna predanost”, također su naglašeni u Sirrisovu članku (2022).

Prema profesoru Sirrisu, mogući uzroci ove promjene u obrascima angažmana povezani su sa sve širim i složenijim društvenim izazovima, brzim širenjem novih tehnologija i mrežne povezanosti, ali i sa željom volonterā da se posvete određenim ciljevima i ishodima s kojima se osobno povezuju ili ih smatraju „kul“ ili „modernima” umjesto da pokažu dugoročnu odanost određenim organizacijama kao što se to radilo u prošlosti.

Na europskoj razini volonteri imaju veliku socijalnu i gospodarsku ulogu u društvu, koja prelazi puki izvor „ljudskog kapitala” za izvršavanje društvenih zadataka. Tijekom posljednja tri desetljeća volonterstvo je postupno dobivalo na važnosti diljem Europe, a puno je resursa uloženo u dokazivanje njegove vrijednosti.

Postoji dovoljno dokaza koji podupiru pozitivan učinak volonterstva i volonterā na društvenu koheziju, demokraciju, društvenu transformaciju, osobne i kolektivne kompetencije te njihov neprocjenjivi potencijal za poboljšanje dobiti pojedinaca i zajednica.

U Nacrtu za europsko volontiranje 2030. (BEV2030), CEV (Centar za volontiranje u Europi) je postavio ključne ciljeve za budućnost volonterstva, koji se ogledaju u važnosti: neovisnog i uključivog angažmana, suradničkog umrežavanja, demokratskog i transparentnog financiranja državnim sredstvima, osnaživanja i uključivosti, obrazovanja i kvalitete angažmana te pravnog i političkog okvira koji je u skladu s promjenjivim volonterskom ekosustavom, omogućujući volontiranje većem broju ljudi i čineći sektor pristupačnijim i uključivijim za ljude iz različitih sredina i konteksta.

Lejla Šehić Relić, predsjednica CEV-a, rekla je da je najbolji način za motiviranje svih generacija na volontiranje poticanje kulture solidarnosti i zajedničkih vrijednosti, pružajući tako volonterima mogućnosti da odgovore na izazove i potrebe zajednice. Stoga je od ključne važnosti stvaranje poticajnog okruženja za moć volonterstva kao transformativne snage u desetljeću djelovanja usmjerenog na osnaživanje naših demokracija, građanskog angažmana, europskih vrijednosti, postizanje globalnih ciljeva održivog razvoja (SDG), odgovaranje na krize i proces oporavka koji osigurava otpornost i održivost zajednica.

Za suočavanje s tim izazovima potreban je zajednički rad. Kako statistika pokazuje, prosječna je dob volontera visoka i postoji prijevremena potreba za uključivanjem mladih. Jedna je od najvažnijih mogućnosti za mlade diljem EU-a za uključivanje u solidarne aktivnosti i istovremeno stjecanje dragocjenih vještina program Europske snage solidarnosti.

Europske snage solidarnosti program je EU-a za mlade koji se žele uključiti u solidarne aktivnosti u raznim područjima. Aktivnosti se protežu od pružanja pomoći osobama u nepovoljnom položaju i humanitarne pomoći do angažmana za doprinos zdravlju i zaštiti okoliša diljem EU-a i šire. Program je namijenjen pojedincima u dobi od 18 do 30 godina (35 za humanitarnu pomoć) i organizacijama u EU-u i partnerskim državama. Cilj je programa okupiti mlade za izgradnju uključivijeg društva, pružiti potporu ranjivim skupinama i odgovoriti na društvene izazove. Taj program nudi nadahnjujuće i osnažujuće iskustvo za mlade koji žele pomoći, učiti i razvijati.

# ISTRAŽIVANJE: VOLONTIRANJE ZA VIŠE VRIJEDNOSTI

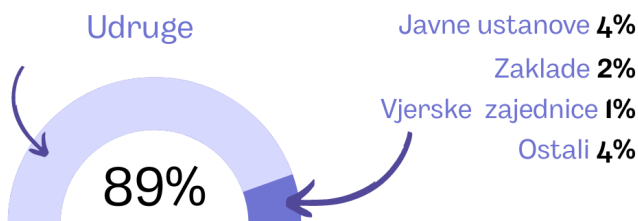
Da bismo razumjeli trenutačno stanje volonterstva i volonterskih programa u Europskoj uniji u odnosu na vrijednosti kao što su uključivanje, raznolikost, tolerancija, solidarnost i europske vrijednosti, proveli smo istraživanje koje je uključilo 98 organizacija i 60 mladih iz Italije, Portugala i Hrvatske. U istraživanju smo se služili metodama strukturiranih upitnika i fokus grupe. Istraživanje je osmišljeno kao dvosmjerni postupak kojim se istražuju stavovi mladih kao korisnika volonterskih programa te stavovi organizacija koje provode volonterske programe.



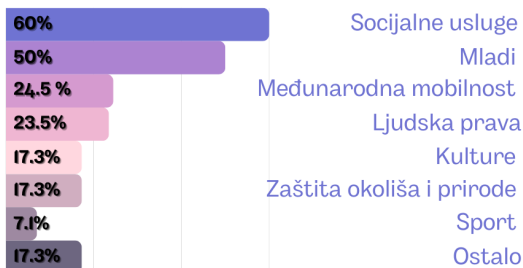


# ORGANIZACIJE KOJE UKLJUČUJU VOLONTERE

U istraživanju je sudjelovalo 98 organizacija, od kojih se 89% izjasnilo kao udruga/NVO, kao i nekolicina javnih institucija (4%), zaklada (2%), vjerskih organizacija (1%) te ostalih (4%). Na pitanje o područjima u kojima djeluju, većina ih je odgovorila Društvene djelatnosti (60%), Mladi (50%), Međunarodna mobilnost (24,5%), Ljudska prava (23,5%), Kultura (17,3%), Zaštita okoliša i priroda (17,3%), Sport (7,1%) i Ostala područja (17,3%).



Sve organizacije koje su sudjelovale u istraživanju u svoj rad uključuju volontere, a ukupni je prosjek mladih volontera među svim volonterima u ispitanim organizacijama 57,5%.



Aktivnosti u koje ispitane organizacije uključuju mlade volontere brojne su i raznolike, a mogu se svrstati u nekoliko kategorija:

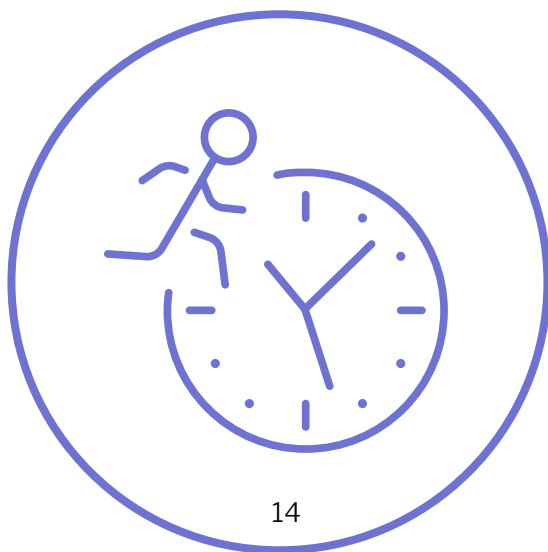


Budući da je istraživanje obuhvatilo i nekolicinu organizacija koje u svoj rad ne uključuju mlade volontere, pokušali smo doznati razloge za to, a odgovori su sljedeći:

- Ne znamo kako privući mlade u svoju organizaciju (50%)
- Ne znamo kako ih prepoznati i angažirati te kako upravljati mladima (33%)
- Nemamo logističke kapacitete za prihvaćanje volontera ili organiziranje njihovih aktivnosti (16%)
- Mladi prečesto mijenjaju interese / način života (16%)
- Mladi ne žele volontirati (16%).

# Upravljanje volonterskim programima

Upravljanje volonterskim programima slično je u svim ispitanim zemljama, uz neke organizacijske razlike koje se temelje na različitim volonterskim pozicijama. Rekrutiranje se obično provodi putem društvenih mreža, online obrazaca ili osobnim posjetima školama, sveučilištima ili drugim institucijama. Nakon toga obično dolazi razgovor, posebice kad se radi o dugoročnom volontiranju. Organizacije odabiru volontere na temelju njihovih interesa, znanja, vještina i prethodnog iskustva. Neke volonterske pozicije zahtijevaju dodatnu obuku volonterā, najčešće onda kada se pozicija odnosi na rad s ranjivim skupinama. Neke organizacije provode obuku za sve svoje volontere i to vrijeme koriste da volonterima požele dobrodošlicu i prenesu im cjelokupnu organizacijsku kulturu, misiju i svrhu. Praćenje i vrednovanje uglavnom se odvija kroz česte razgovore, praćenje dokumentacije, intervjue i evaluacijske upitnike.



# Vrijednosti

91% ispitanih organizacija izjavilo je da tijekom traženja volontera jasno i precizno izriču kojim se vrijednostima vode. Najvažnije vrijednosti za koje smatraju da bi njihovi mladi volonteri trebali imati su:

**Solidarity – 71%**

**Inclusion – 47%**

**Tolerance – 32%**







**Equality – 30%**

**Dignity – 20%**

**Justice – 18%**

**Freedom – 15%**





Ne postoji jedinstveni način na koji organizacije provjeravaju vode li se njihovi volonteri navedenim vrijednostima, no većina se njihovih metoda može svesti na:

-  Praćenje svakodnevnog ponašanja volontera
-  Česte razgovore s volonterima o njihovim vrijednostima
-  Početni razgovor
-  Dodatna obuka za volontere
-  Analiza motivacije volontera
-  Proces mentorstva volontera

Iako su to najčešći načini za provjeru vrijednosti kojima se volonteri vode, većina se organizacija slaže da su vrijednosti nešto što se uči kroz proces volontiranja i nije nužno da volonteri već imaju usađene vrijednosti.

Organizacije u pravilu svoje vrijednosti potencijalnim volonterima predstavljaju u sljedećim fazama upravljanja volonterskim programima: pronalazak i odabir, priprema i uvođenje u organizaciju te praćenje i potpora.

Metode kojima organizacije priopćavaju svoje vrijednosti mladim volonterima mogu se podijeliti u nekoliko kategorija:

-  **Pisana riječ:** zapisane su u Statutu, na lecima, posterima i brošurama, na web-mjestima ili u ugovoru
-  **Usmeno:** sastanci, dijalozi, intervjui, govori, izgradnja snažnih odnosa s volonterima itd.
-  **Obrazovanje i obuka:** organizacija dodatnih obuka, prezentacija ili edukacija za volontere povezanih s organizacijskim vrijednostima
-  **Učenje na primjeru:** kroz aktivnosti, kroz svakodnevno ponašanje, stvaranjem dobrog primjera za volontere, kroz organizacijsku kulturu itd.

Za potrebe istraživanja organizacije su upitane koji su im najveći problemi pri uključivanju mladih u volonterske aktivnosti, a najčešći je odgovor bio nedostatak predanosti i odgovornosti među mladim volonterima, kao i diskontinuitet i nepredvidljivost njihova angažmana. Drugi problem koji se spominje povezan je s motivacijom volontera, koja je u početku vrlo visoka, ali s vremenom pada jer mladi teže brzim rezultatima, što ne mogu uvijek ostvariti.

Također, među organizacijama vlada stav o nezainteresiranosti mladih za volontiranje općenito. Nekolicina je organizacija izrazila svoje nezadovoljstvo nedostatkom vremena, resursa i djelatnika za kvalitetan rad s mladim volonterima.



Nedostatak vremena i resursa

Nezainteresiranost mladih ljudi  
za volontiranje općenito

Motivacija volontera smanjuje  
se s vremenom







Nekontinuitet i nepredvidivost

Nedostatak predanosti i  
odgovornosti

# MLADI VOLONTERI

U istraživanju su sudjelovala 63 sudionika u dobi od 16 do 30 godina. Svi su oni imali nekog iskustva u volontiranju, bilo da su volontirali u raznim nevladinim organizacijama ili neformalnim inicijativama mladih. Sudionici imaju različita iskustva u volontiranju. Većina ih je uključena u dugoročno volontiranje, dok su neki tek počeli volontirati. Raspon dobi u kojoj mladi volonteri najčešće počinju volontirati je između 16 i 24 godine, a velika većina se volonterski angažira tijekom srednje škole.

Mladi za svoj volonterski angažman najčešće biraju sljedeće aktivnosti:

-  Ljudska prava
-  Ekološke aktivnosti (aktivnosti čišćenja i sadnje, kao i druge održive aktivnosti)
-  Zaštita životinja
-  Umjetničke i kreativne aktivnosti za djecu ili mlade, kao i volontiranje na festivalima
-  Interkulturalne aktivnosti kao što su razmjene mladih, međunarodni kampovi i radionice
-  Volontiranje s ranjivim skupinama (bolnice, domovi za starije i nemoćne, škole itd.)

# Motivacija za volontiranje

Odgovori većine sudionika na pitanje o primarnoj motivaciji za volontiranje mogu se svrstati u sljedećih nekoliko kategorija:

**Potpora drugima:** želja da pomognu i pruže potporu drugima, posebice volontiranjem s ranjivim skupinama i potrebitima, ponekad pomaganjem drugima sa životnim pričama sličnim njihovima

**Izgradnja zajednice:** želja za poboljšanjem zajednice i da sami budu promjena koju žele vidjeti u svojem okruženju; želja za stvaranjem nečeg novog za zajednicu

**Umrežavanje i povezivanje:** želja za stjecanjem novih poznanstava i društvenih veza, za upoznavanjem ljudi s istim ili sličnim interesima i vrijednostima; radi osjećaja veće povezanosti sa zajednicom

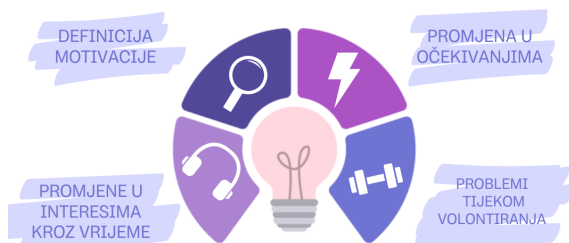
**Osjećaj korisnosti:** želja da se osjećaju korisnima i rade nešto značajno; želja da kvalitetno provedu slobodno vrijeme

**Osobni rast i razvoj:** stjecanje novih iskustava, jačanje samopouzdanja, razvoj vještina, stjecanje novih vještina i znanja koje će im pomoći u budućnosti, napuštanje zone udobnosti

**Interkulturalni aspekt:** želja za upoznavanjem i druženjem s ljudima iz različitih kultura i pozadina.



Iako motivacija može biti fluidna kad mladi dugo volontiraju, većina je sudionika izjavila da se njihova motivacija tijekom vremena nije promijenila. Neki su čak izjavili da njihova motivacija raste što su dulje angažirani. Postoji nekoliko razloga zbog kojih se motivacija s vremenom mijenja:



**Promjena interesa s vremenom:** kad mladi volontiraju neko dulje vrijeme, ponekad shvate da su im interesi postali specifičniji i stoga se promijenila njihova motivacija s obzirom na volontersku poziciju ili skupinu korisnika.

**Odredba motivacije:** njihova motivacija na početku možda nije bila dobro određena, a s vremenom postaju sve svjesniji učinka koji ostvaruju, pa se razina njihove motivacije povećava.

**Promjena u očekivanjima:** pad motivacije može se dogoditi kad ishodi volonterske aktivnosti ne ostvare očekivanja volonterā. U toj situaciji mnogi volonteri mogu ponovo podići razinu motivacije ako promijene svoja očekivanja.

**Suočavanje s problemima tijekom volontiranja:** motivacija se s vremenom može promijeniti zbog kulturnih nesporazuma, tereta velikih očekivanja ili nedostatka znanja i obuke.

Volonteri koji su svjesni da im je motivacija opala u pravilu traže načine da je vrate na prijašnju razinu. Samo nekolicina volontera u tom trenutku pomisli da je njihova motivacija nepovratna i razmišlja o tome da napusti organizaciju. Opći je zaključak svih volontera da je unutarnju motivaciju lakše održati i da ona traje puno dulje od vanjske motivacije.

Bilo da se radi o padu ili rastu motivacije, čimbenici koji utječu na promjenjivost motivacije u mladih volontera mogu se podijeliti u nekoliko kategorija:

## Faktori koji utječu na promjene u motivaciji



- 1  *Vrijednosti*
- 2  *Organizacijska kultura*
- 3  *Opseg odgovornosti*
- 4  *Osjećaj pripadnosti i prihvaćenosti*
- 5  *Vidljivost utjecaja*
- 6  *Vršnjački uzori*
- 7  *Osobne obveze*

**Vrijednosti:** mladim je sudionicima lakše održati razinu motivacije ako njihove osobne vrijednosti odgovaraju vrijednostima koje promiče organizacija

**Organizacijska kultura:** dobri radni uvjeti, dobra organizacijska struktura, kao i dobra komunikacija, vrlo su važni čimbenici za održavanje motivacije

**Opseg odgovornosti:** novi izazovi i prilike za učenje, kao i osobni razvoj, često motiviraju volontere. Međutim, ako im nije povjereno dovoljno odgovornosti ili su preopterećeni zadacima koji im ne nude priliku za učenjem, razina motivacije će se smanjiti

**Osjećaj pripadnosti i prihvaćanja:** motivacija ostaje na visokoj razini kad volonteri rade u poticajnom i ugodnom okruženju, što im pomaže da se uklope u organizaciju i donosi osjećaj pripadnosti cjelini, u sigurnom, otvorenom i ugodnom okruženju punom razumijevanja

**Vidljivost učinka:** kad mladi dugo ne vide rezultate ili ih obuzme osjećaj nemoći za rješavanje problema u zajednici, mogu se osjećati pomalo demotiviranima za nastavak volontiranja

**Vršnjački uzori:** uglavnom mlađi volonteri (u dobi od 16 do 18 godina) iskazuju važnost vršnjaka koji volontiraju zajedno s njima ili starijih volontera u kojima vide uzor

**Osobne obveze:** nije uvijek lako spojiti volontiranje i privatni život / osobne obveze, stoga motivacija za volontiranje opada kako se smanjuje slobodno vrijeme koje se tome može posvetiti

Iako je napuštanje organizacije posljednji korak, koji volonteri ne bi poduzeli nepromišljeno, postoje neki čimbenici koji se češće pojavljuju kad se radi o prestanku volonterskog angažmana. Najčešći razlog za prestanak volontiranja svakako je vanjske naravi i povezan je s velikim „životnim” promjenama.

Mladi napuštaju svoje organizacije zbog **studiranja, preseljenja, pronalaska posla ili drugih privatnih razloga** zbog kojih se bore s udaljenošću ili nedostatkom vremena.

Druge situacije koje mogu dovesti do napuštanja organizacije su nemogućnost ispunjavanja njihovih potreba i očekivanja tijekom volontiranja te neprijateljsko ozračje u organizaciji.

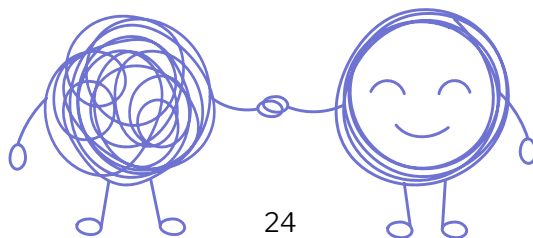


# Upravljanje volonterskim programima

Tijekom rasprave spomenute su sljedeće faze procesa volontiranja: prijava/regrutiranje, razgovor i upoznavanje s organizacijom, obuka za volontere, praćenje njihova rada ili mentorstvo i vrednovanje.

Mentorstvo i praćenje njihova rada volonteri smatraju vrlo korisnima i voljeli bi se tijekom volontiranja s time susretati i u većoj mjeri.

Velika većina mladih slaže se da koordinator ili osoba zadužena za rad s mladima olakšava proces volontiranja i pruža im potporu i poticaj u procesu učenja. Svi se slažu da nedostatak takve osobe može ugroziti kvalitetu volontiranja i negativno utjecati na iskustvo volontiranja u mladima.

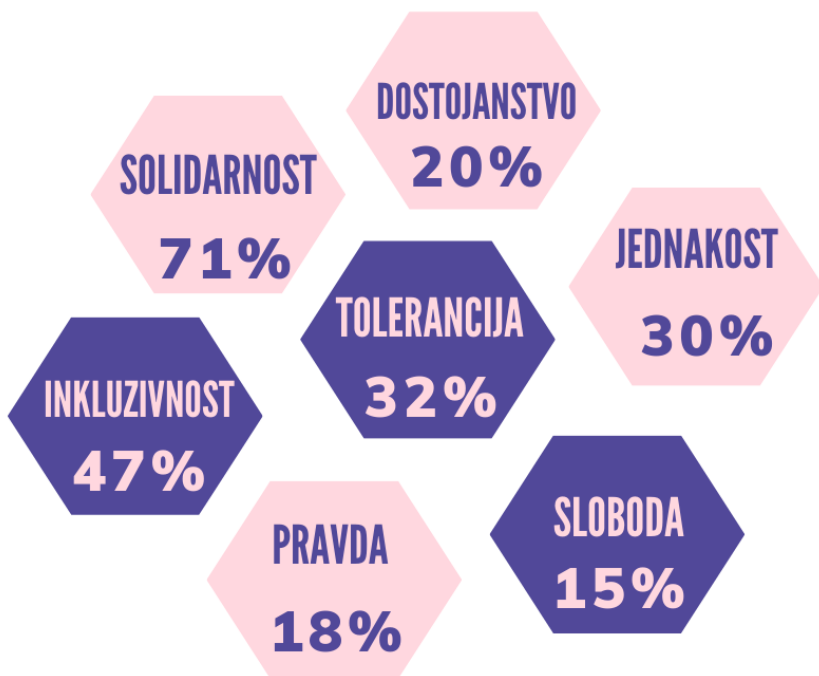


# Volontiranje i vrijednosti

Osobne vrijednosti koje mladi smatraju jako važnima su: humanost, tolerancija, poštovanje, solidarnost, uključivost, otvorenost, pravednost i ravnopravnost, iskrenost i poštenje, dobrota i velikodušnost, integritet, altruizam, briga za okoliš.

Mnoge od tih vrijednosti imale su značajnu ulogu pri odabiru volonterskog angažmana jer se mladi ne žele uključivati u projekte i akcije koje se protive njihovim načelima.

## Najvažnije vrijednosti koje bi, prema organizacijama, volonteri trebali imati



Većina odgovora mladih na pitanje o definiciji volonterstva sadržavala je tri glavne sastavnice definicije volonterstva: slobodna volja, dobrobit zajednice i neprimanje naknade za obavljeni zadatak.

Mladi volontiranje često definiraju kao proces učenja, priliku za osobni razvoj i stjecanje novih iskustava, znanja i vještina. Vrijednosti koje ispitanici najčešće povezuju s volontiranjem su: solidarnost, dijeljenje i altruizam, velikodušnost, empatija, predanost i odgovornost, ravnopravnost, nediskriminacija, integritet, aktivno sudjelovanje itd.

Prema mladim sudionicima, većina organizacija aktivno predstavlja svoje vrijednosti, i to u pravilu na samom početku angažmana te ponekad tijekom obuke ili edukacije za volontere. Međutim, čini se da volonteri često iščitavaju vrijednosti iz svakodnevnog rada i aktivnosti kojima se organizacije bave. Vrijednosti koje organizacije najčešće iskazuju su: humanost, tolerancija, solidarnost, dijalog, raznolikost, demokracija, dobrobit, dostojanstvo, ravnopravnost, uključivost, zaštita okoliša, empatija, altruizam, rast i razvoj.

Volonteri se uglavnom poistovjećuju s vrijednostima organizacije u kojoj volontiraju. Također smatraju da bi udruge uvijek trebale pažljivo održavati vrijednosti koje promiču za zajednicu i unutar tima i volonterske skupine.

# ZAKLJUČAK

Zaključujemo da i mladi volonteri i organizatori volontiranja smatraju da su vrijednosti jako važne kad se radi o volontiranju. Slične vrijednosti prepoznate su kao najvažnije u objema ispitanim skupinama. Te vrijednosti su: solidarnost, uključivost, tolerancija, dostojanstvo, pravednost i ravnopravnost, humanost i altruizam.

Osim toga, obje skupine smatraju da je vrlo važno te vrijednosti jasno prenijeti javnosti, ali i „živjeti” ih kroz rad i aktivnosti organizacije.

Mladi su jako privrženi svojim osobnim vrijednostima i uvijek će odabrati volonterske pozicije prema tom čimbeniku, ali očekuju te iste vrijednosti osjetiti i u procesu volontiranja, kroz aktivnosti i rezultate. S druge strane, prema organizatorima volontiranja, vrijednosti su nešto što se može naučiti kroz proces volontiranja i nije toliko važno da mladi već unaprijed imaju usađene vrijednosti.

Najveće nepodudaranje u odgovorima dviju skupina uočeno je u području motivacije. S jedne strane, organizatori volontiranja nisu zadovoljni uključivanjem mladih u volonterske aktivnosti i navode probleme kao što je razina motivacije volonterā, koja je u početku vrlo visoka, ali s vremenom opada jer su mladi u potrazi za brzim rezultatima, koje ne mogu uvijek ostvariti.



Među organizacijama također vlada i uvriježeni stav o nezainteresiranosti mladih za volontiranje, nedostatku predanosti i odgovornosti među mladim volonterima te nepredvidljivosti njihova angažmana.



S druge strane, mladi volonteri navode puno drukčije čimbenike koji utječu na njihovu motivaciju, a to su organizacijske vrijednosti, organizacijska kultura, osjećaj pripadnosti i prihvaćanja, opseg odgovornosti, vidljivost učinka i osobne obveze.

Unatoč tome, kad mladi počnu volontirati, u pravilu ostaju u istim organizacijama što je dulje moguće i nastoje izbjeći napuštanje organizacija ako mogu pronaći neko rješenje. Napuštanje organizacije događa se samo kad se mladima događaju velike životne promjene, kao što je odlazak na studij u drugom gradu, osnivanje obitelji i zapošljavanje.

# Volontiranje kao alat za podizanje razine svijesti i promjenu percepcije društva

Gotovo svi mladi sigurni su da je volontiranje promijenilo njihov pogled na nešto i osvijestilo ih o nekom društvenom problemu. Volontiranje je promijenilo njihovu perspektivu i način razmišljanja, ali i pomoglo im shvatiti tko su oni sami i tko žele postati. Dok se nekim volonterima promijenila percepcija samih sebe, mnogi su izjavili da se promijenila njihova percepcija drugih, posebice u radu s ranjivim skupinama i manjinama. Osim toga, volonteri su izjavili da se promijenila njihova percepcija društva te da sada bolje razumiju društvene probleme i potrebe.

S obzirom na sve navedeno, zaključujemo da je potrebno približiti gledišta mladih volontera i organizatorā volontiranja, kao i razbiti predrasudu o mladima kao neodgovornima, pasivnima i nepredvidljivima. Donosimo vam neke savjete za poboljšanje volonterskih programa da bi se oni više temeljili na vrijednostima i otvorili se mladima.

# PRIMJERI DOBRE PRAKSE (Portugal, Italija, Hrvatska)



U ovom ćete odjeljku pronaći neke od najboljih praksi i događaja koji su posebice zanimljivi zbog načina na koji omogućuju osjećanje, doživljavanje i promicanje vrijednosti volonterstva. Klikom na QR kôd čut ćete glasove volontera koji iznose vrijednosti svojih organizacija i predstavljaju načine na koje ih promiču.



## Clube Safo



**CLUBE SAFO**

Udruga Clube Safo osnovana je 1996. godine u Aveiru. Započela je kao dinamični klub za skupinu lezbijki koje su osjetile potrebu i uvidjele nužnost žurnog stvaranja prostora za dijalog, dijeljenje i zahtijevanje onoga što im pripada.

Tijekom prvih osam mjeseci dvaput mjesečno su se održavali sastanci diljem zemlje, sve do rujna (1996.), kada je nastao bilten „Zona Livre”, koji je postao sredstvo komunikacije i razmjene ideja među svim ženama koje su stvarale njegov sadržaj, uređivale ga i čitale. Kako je Clube Safo rastao tako su se organizirale razne aktivnosti, ljetni kampovi, susreti i dočeci nove godine. Klub je zadržao svoju prisutnost i u političkom i kulturnom polju LGBT pokreta u Portugalu. Udruga je službeno osnovana 15. veljače 2002. godine u Santarému.

U 20 godina njezina postojanja mnogi su ljudi prošli kroz udruhu Clube Safo i učinili je prvom i jedinom udrugom za zaštitu prava lezbijki u Portugalu. Danas je njezin cilj ponovo oživjeti udruhu, potaknuti novu politiku i kulturu, informacije, dijeljenje i razmjenu ideja sa ženama koje su u vezama sa ženama, a koje žive u Portugalu, ali su globalne i višestrane kao i njihova porijekla i iskustva.



## Corpo Nacional de Escutas



Godine 1923. nastala je nova udruga koju su osnovali članovi Katoličke Crkve nadahnuti djelovanjem katoličkih izviđača iz Italije. Udruga CNE (Corpo Nacional de Escutas) otada je samo rasla i brzo se proširila diljem nacionalnog teritorija, pružajući mogućnosti za osobni razvoj nekolicini generacija mladih u portugalskom društvu. Udruga CNE preživjela je prijetnje razdoblja diktature pod nazivom Estado Novo, jačajući s uvođenjem demokracije 1974. godine.

Isto tako, metode obuke i teme neprestano su unaprjeđivane i poboljšavane te su međunarodno priznate od strane Svjetske organizacije izviđačkog pokreta.

CNE je neformalni pokret obrazovanja mladih, neprofitna, nepolitička i nevladina organizacija. S više od 72 000 izviđača okupljenih u 1 100 lokalnih skupina na nacionalnom teritoriju i u autonomnim regijama Azori i Madeiri te u Ženevi i Makau, CNE je trenutačno najveća portugalska udruga izviđača, kao i najveća portugalska udruga mladih.





## Renovar a Mouraria



Udruga Renovar a Mouraria, nevladina organizacija za javne usluge, nastala je 19. ožujka 2008. godine iz zajedničkog sna skupine stanovnika posvećenih doprinosu revitalizaciji susjedstva kroz društvene, obrazovne i kulturne inicijative. Danas smo referenca u lokalnom razvoju i radu na integraciji migranata u susjedstvu i u gradu.

Radi se o lokalnoj organizaciji sa sveobuhvatnim djelovanjem. Uz multidisciplinarnе projekte, ponekad europske, njihove usluge uključuju pravnu, socijalnu i psihološku potporu, besplatne satove portugalskog jezika i potporu u učenju, izdavanje novina zajednice, vođene obilaske, mrežu zajednice za kompostiranje, produkciju kulturnih događaja, obuke i radionice za podizanje razine svijesti, poticanje lokalne trgovine i aktiviranje zajednice.



## Gioco e benessere in pediatria



Udruga Gioco e Benessere in Pediatria ODV (Igra i blagostanje na pedijatriji) provodi aktivnosti za ispunjavanje psiholoških i relacijskih potreba male djece hospitalizirane u dječjoj bolnici u Padovi.

Udruga je u dječjoj bolnici u Padovi aktivna više od 20 godina i nudi program aktivnosti namijenjen očuvanju psihičkog zdravlja djeteta tijekom bolesti i boravka u bolnici.

Aktivnosti koordiniraju stručni obrazovni djelatnici, a provode se uz pomoć animatora volontera.

Stvaranjem okruženja za hospitaliziranu djecu koje je prilagođeno njima i predlaganjem aktivnosti koje ih zanimaju i potiču da nadiđu bezvoljnost zbog boravka u bolnici, poboljšava se njihovo opće stanje, čime se ostvaruje bolje prihvaćanje liječenja i potiče pozitivna energija koja djeci pomaže nositi se s hospitalizacijom i bolesti.



## Solidaria

## SOLIDARIA

Solidaria je festival osnovan od strane Centra za volontere Padove i Roviga, koji u potpunosti obuhvaća ta dva grada, kako njihove institucije tako i udruge, čime nastaje prilika za „stvaranjem kulture solidarnosti” kroz razmjenu prijedloga iz dvaju različitih svjetova koji su u međusobnoj interakciji.

Uz događaj „Od kazališta do glazbe”, kao i brojna predavanja lectio magistralis s gostima od nacionalnog značaja, Solidaria nastoji postati novi način tumačenja našeg prostora, našeg djelovanja i naših odnosa.

Kazalište i glazba predstavljaju stvaralački jezik koji izražava „životnu snagu” onih koji „brinu jedni o drugima i o drugima”; urbanizam i arhitektura pružaju priliku za razmišljanje o mogućnosti izgradnje urbanih prostora na ljudskoj razini i za međuljudske odnose; sport je temeljni moment integracije i socijalizacije; aktivno građanstvo je način djelovanja koji nam omogućuje da se osjećamo odgovornima jedni za druge u praksi.

Težnja je da to postane lajtmotiv i ozračje događaja; tjedan susreta, inicijativa i radionica za koje vjerujemo da predstavljaju važnu priliku za gradove Padovu i Rovigo; prilika da postanu središte povlaštenog interesa za ova pitanja.





## Popoli Insieme



Udruga je aktivna od 1990. godine i radi na izgradnji uključivije zajednice za tražitelje azila i izbjeglice u Padovi. Udruga prihvaća tražitelje azila i izbjeglice te ih prati na njihovu putu do uključenosti i samostalnosti.

Osim stručnih osoba kvalificiranih i specijaliziranih za provedbu aktivnosti udruge Popoli Insieme, ono što čini provedbu njezinih brojnih aktivnosti mogućom je više od 50 volontera koji rade na prihvatu izbjeglica i projektima za obuku i podizanje svijesti. Njihov je doprinos ključan za podržavanje rada stručnjaka s pridošlicama, a doprinose podučavanjem talijanskog jezika i pružanjem pomoći u učenju, potrazi za poslom te organizacijom rekreativnih i sportskih mogućnosti i okupljanja. Osim toga, projekti međukulturnog obrazovanja u školama i inicijative za širenje dosega na tom području ne bi bile moguće bez vrijednog doprinosa volontera.

Prijateljstva koja se rađaju između azilanata i volontera najveće su obilježje djelovanja ove udruge: migranti u volonterima pronalaze dragocjenu pomoć, prijateljsko lice te stabilnu prisutnost u životnoj situaciji u kojoj stabilnost ne postoji.



## Udruga za podršku žrtvama i svjedocima



Udruga za podršku  
žrtvama i svjedocima

Udruga za podršku žrtvama i svjedocima osnovana je s ciljem poboljšanja društvenog položaja i statusa žrtava i svjedoka pružanjem podrške usmjerene na smanjenje traume i nelagode tijekom svjedočenja te zagovaranjem razvoja i unaprjeđenja zakonodavnog i institucionalnog okvira za zaštitu prava žrtava i svjedoka i bolje primjene postojećih zakona u Republici Hrvatskoj.

Djelokrug Nacionalnog pozivnog centra za žrtve i svjedoke kaznenih djela i prekršaja obuhvaća:

- Informiranje žrtava i svjedoka kaznenih djela i prekršaja o njihovim pravima
- Pružanje emocionalne podrške
- Upućivanje na relevantne organizacije civilnog društva i institucije
- Pružanje raznih praktičnih informacija
- Pomoć pri ispunjavanju obrasca zahtjeva novčane naknade

Svakodnevno na liniji dežuraju vrijedni volonteri i volonterke, koji su duša Nacionalnog pozivnog centra za žrtve kaznenih djela i prekršaja. Od osnutka Nacionalnog pozivnog centra do danas obučeno je više od 300 volontera te uloženo više od 42 300 volonterskih sati.



## Udruga za ljudska prava i građansku participaciju PaRiter

UDRUGA  
PARITER

Udruga za ljudska prava i građansku participaciju PaRiter osnovana je u Rijeci 2014. godine s ciljem podizanja svijesti o ljudskim pravima, građanskom aktivizmu te ulozi i obavezama pojedinca/pojedinke u i prema društvu.

Kroz svoje aktivnosti organizacija promiče ljudska prava, kulturu nenasilja, toleranciju, prava manjina i rodnu ravnopravnost, povezujući neformalno obrazovanje, istraživanje i aktivizam.



## Are You Syrious

# ARE YOU SYRIOUS

Udruga Zemljani - Are You Syrious (AYS) nastala je 2015. godine kao inicijativa građana čiji je cilj razvoj društvene svijesti i solidarnosti kroz pružanje humanitarne, informativne, edukativne i logističke podrške svim socijalno ugroženim članovima stanovništva, posebice izbjeglicama.

Nakon zatvaranja granica udruga AYS nastavila je pružati potporu osobama u tranzitu kroz izravnu humanitarnu pomoć, a osmislila je i prvi integracijski program proveden u Prihvatilištu za tražitelje međunarodne zaštite u Zagrebu i osnovala informativni tim, u koji su danas uključeni volonteri iz svih dijelova svijeta, a koji svakodnevno izvještavaju o izbjegličkoj situaciji, od Turske do skandinavskih zemalja.

Udruga Are you Syrious pozicionirala se kao jedan od ključnih aktera u području pružanja izravne potpore izbjeglicama u Hrvatskoj, kao i zagovaranju njihovih ljudskih prava. Kroz projekt „Daily News Digest”, udruga AYS prepoznata je kao vodeći informacijski kanal o stanju ljudskih prava na migrantskoj ruti, što nam daje legitimnost i osnažuje nas u zagovaračkim aktivnostima na razini EU-a i UN-a.

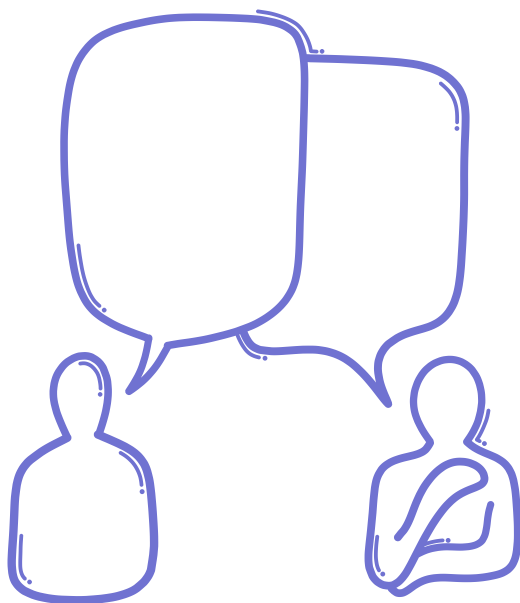
Najveće vrijednosti njezina rada su: solidarnost, otvorenost, očuvanje dostojanstva svake osobe, uključivost, suradnja, prihvaćanje raznolikosti, aktivizam, zagovaranje, neovisnost djelovanja, angažman volontera i odgovornost prema svim dionicima.





# SAVJETI I PREPORUKE

## Preporuke i savjeti kako unaprijediti volonterske programe kako bi bili više usmjereni prema vrijednostima



Na sljedećim stranicama nalazi se popis savjeta organizacijama kako unaprijediti svoje volonterske programe i učiniti ih više usmjerenima na vrijednosti. Ovaj je odjeljak proizašao iz onoga što su mladi izvijestili tijekom fokus grupe, ali i iz sastanaka s udrugama o sadržaju ovog vodiča.

# SAVJETI I PREPORUKE ZA ORGANIZACIJE

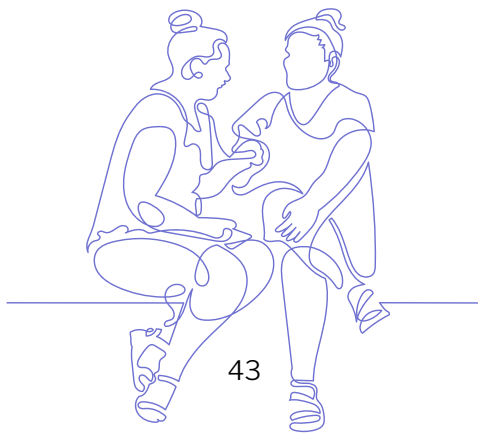
- 1 **Uvođenje u organizaciju:** potrebno je uložiti više vremena i truda u predstavljanje vrijednosti, ciljeva, zadataka i široke lepeze aktivnosti koje organizacija provodi da bi volonteri stekli bolje razumijevanje od samog početka.
- 2 Nikada ne možete pretjerati s **edukacijama**, obukom, mentorstvom i aktivnostima za jačanje timskog duha. To su izvrsne prilike za povezivanje vrijednosti i očekivanjā organizacija i volontera.
- 3 Više pozornosti treba posvetiti i **fazama vrednovanja i evaluacije** jer tada volonteri jasno vide učinak svojeg rada i mogu ga povezati sa svojim osobnim i organizacijskim vrijednostima.
- 4 **Komunikacija je ključna** za jasno iskazivanje organizacijskih vrijednosti. To se odnosi i na unutarnju i na vanjsku komunikaciju vaše organizacije. Da biste privukli još veći broj mladih volontera, pokušajte promijeniti način komunikacije i medije kojima se služite za promicanje svoje organizacije.
- 5 Volonterima se moraju omogućiti trenuci **otvorenosti i iskrenosti** da bi oni mogli otvoreno podijeliti osobne stavove i vrijednosti.

- 6 Pobrinite se za to da ne tratite vrijeme svojih volontera: poradite na upravljanju vremenom i broju volontera potrebnih za određenu aktivnost.
- 7 Stvaranje većeg broja mogućnosti za aktivno sudjelovanje volontera u procesu donošenja odluka i stvaranju sadržaja.
- 8 Dobar koordinator volontera ključan je za proces učenja i osobni razvoj volontera.
- 9 Inkluzivno volontiranje: kvalitetan program inkluzivnog volontiranja izvrstan je način da organizacija „živi” svoje vrijednosti i posluži kao dobar primjer svojim volonterima.
- 10 Rad u zajednici: ne samo da povećava vidljivost vaše organizacije već vas i povezuje s građanima i gradi mrežu povjerenja i pouzdanja, što uvelike utječe na učinak volonterskog programa.



# SAVJETI I PREPORUKE ZA MLADE VOLONTERE

- 1** Dajte si vremena da iskusite život u udruzi; ne gubite motivaciju ako niste odmah uključeni u volontersku aktivnost koju ste najviše željeli. Svi su zadaci u udruzi važni i svi pomažu u ostvarivanju ciljeva organizacije
- 2** Uključite se, osmislite nove ideje, budite strpljivi... Udruge trebaju novu energiju i nove perspektive, čak i ako im je ponekad teško promijeniti način na koji rade
- 3** Pokušajte volontirati u različitim organizacijama, prva organizacija nije nužno najbolja za vas
- 4** Ispričajte prijateljima o svojem volonterskom iskustvu i pozovite ih da se uključe





# PRILOG 1. KONTEKST VOLONTERSTVA U ISPITANIM DRŽAVAMA

## ITALIJA

Volonterstvo u Italiji ima dvije velike tradicije: crkvenu i katoličku, koja se temelji na konceptu kršćanskog milosrđa i još je uvijek vrlo aktivna, te onu koja se razvila u devetnaestom stoljeću iz radničke i socijalističke tradicije.

Na normativnoj razini solidarnost već ima svoje mjesto u Ustavu Republike Italije, koji je na snazi od 1948. godine. Članci 2., 3. i 4. funkciju solidarnosti dodjeljuju zajednici: građani moraju biti svjesni svojih prava i poticati javnu upravu da učinkovito izvršava svoje zadatke te svi moraju biti posvećeni boljitku zajednice u kojoj žive i svijeta općenito.

Od sredine 1970-ih odvija se značajan razvoj volonterskog rada trećeg sektora i udruge postaju sve svjesnije svoje političke i kulturne uloge: više nije dovoljno provoditi samo dobrotvorne akcije već i intervencije za potvrđivanje i zaštitu prava i obveza svih građana.

Na zakonodavnoj razini prvi je donesen Zakon o volonterstvu br. 266 iz 1991. godine (Okvirni zakon o volonterstvu), koji definira volonterstvo, regulira volonterske organizacije i definira njihove odnose s javnim institucijama.

Zatim je izrađen Zakon 328 iz 2000. godine o društvenim politikama, kojemu je cilj stvoriti sustav socijalnih usluga temeljen na suradnji svih aktera za poticanje ravnopravnosti i solidarnosti. On trećem sektoru dodjeljuje primarnu ulogu u društvenom i ekonomskom sustavu uvođenjem načela supsidijarnosti, koje će se poslije ponovo potvrditi u izmjenama Ustava 2001. godine.

Posljednja je reforma koja utječe na udruživanje Zakonodavna uredba br. 117 od 3. srpnja 2017. godine, a koja ukida iznad navedene zakone, uvodi sedam vrsta subjekata koji se mogu odrediti kao subjekti trećeg sektora (uključujući volonterske i organizacije za društvenu promociju), definira „aktivnosti od općeg interesa” kojima će se subjekti trećeg sektora morati baviti i osniva registar u koji su se organizacije obvezne registrirati da bi ostvarile pravo na porezne olakšice. U registru je registrirano više od 97 300 subjekata.

Reforma je uvela veću transparentnost i nove mogućnosti, ali i nove administrativne zahtjeve koji otežavaju upravljanje, posebice manjim organizacijama koje svoje djelovanje temelje isključivo na volonterstvu, i koji ih u nekim slučajevima dovedu do toga da razmisle o prestanku rada. To dovodi do ubrzanja promjena koje se već godinama događaju i koje se tiču generacijske i kulturne promjene u volontiranju i trećem sektoru u Italiji, s pojavom novih organizacijskih oblika koji se čine bolje opremljenima za suočavanje sa složenošću suvremenog doba i predviđaju nove potrebe, ali koji se ponekad uvelike razlikuju od onih prisutnih tijekom povijesti i ukorijenjenih u zajednici.

# HRVATSKA

Prve poznate volonterske udruge u Hrvatskoj osnovale su većinom žene tijekom 19. i ranog 20. stoljeća kao dobrotvorna društva koja su bila uglavnom crkveno utemeljena. Nakon Prvog svjetskog rata dobrotvorne organizacije nazivane su „Ograncima Crvenog križa” ili su djelovale u gradskim odborima. U razdoblju socijalizma nakon Drugog svjetskog rata volonterstvo nije bilo poznato, a građani su sudjelovali u akcijama koje je organizirala država. Međutim, nedavni Domovinski rat doveo je do uključivanja brojnih građana u humanitarne i mirotvorne akcije.

Hrvatska od 2007. godine ima Zakon o volonterstvu, koji je Hrvatski sabor izmijenio 2013. godine. Zakon sadrži odredbe o osnovnim načelima volontiranja, opsegu odgovornosti tijela nadležnog za provedbu zakona, obveze i sastav savjetodavnog tijela, etički kodeks, državnu nagradu za volontiranje, ugovorne odnose između volontera i organizacija koje uključuju volontere te odredbe o nadgledanju aktivnosti i sankcije za kršenje zakona. Etički kodeks volontiranja pruža smjernice za uključivanje volontera u aktivnosti za opću dobrobit. Volontiranje je također prepoznato i kao vrijedna društveno korisna aktivnost u školskim kurikulumima građanskog obrazovanja u osnovnim i srednjim školama, a nacionalne, regionalne i lokalne strategije za mlade promiču aktivno građanstvo i sudjelovanje mladih u društvenim procesima.

Zakon o volonterstvu u Hrvatskoj iznosi odredbe i ograničenja za maloljetne volontere. Djeca koja nisu navršila 15 godina života mogu biti uključena u odgojno-obrazovne volonterske aktivnosti koje doprinose njihovom razvoju i socijalizaciji uz suglasnost nadležnih tijela državne uprave, odgojno-obrazovnih ustanova ili ustanova socijalne skrbi. Maloljetni volonteri koji su navršili 15 godina života mogu potpisati ugovor o volontiranju uz pisanu suglasnost njihova zakonskog zastupnika i mogu volontirati u aktivnostima primjerenima njihovoj dobi, tjelesnom, psihičkom i moralnom stupnju razvoja i vještinama. Važno je napomenuti da maloljetni volonteri tijekom volontiranja ne smiju biti izloženi rizičnim situacijama i da njihovo zdravlje, razvoj i uspjeh u izvršavanju školskih obveza ne smiju biti ugroženi tijekom volontiranja.

Trenutačno nedostaje longitudinalnih istraživačkih projekata o volonterstvu u Hrvatskoj, zbog čega je teško prikupiti uvjerljive empiričke podatke o ukupnom broju volontera u Hrvatskoj. No, prema službenim statistikama i godišnjim izvješćima Ministarstva rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike Republike Hrvatske, procjenjuje se da u Hrvatskoj od 2021. godine postoji 59 161 volonter. Budući da je 2021. godine procijenjeno da u Hrvatskoj živi 3 871 833 stanovnika, prema tim podacima, postotak ljudi u Hrvatskoj koji volontiraju još je uvijek nizak i iznosi oko 2%. No treba spomenuti da bi stvaran broj volontera mogao biti veći jer nisu sve organizacije koje uključuju volontere obavezne predati izvješće.

# PORTUGAL

Pojam volonterstva nije isti u cijeloj Europi. Različite strukture civilnog društva mogu rezultirati različitim načinima organizacije zajednice i doprinosa zajedničkom dobru i lokalnom razvoju.

U tom smislu neke europske države imaju posebne zakonske okvire za definiranje volonterstva, dok u nekima uopće ne postoje zakoni o volonterstvu. To je jedan od najčešćih problema kad se analizira slučaj Portugala, koji spada u pojam formalnog volontiranja i ne poznaje pojam neformalnog volontiranja u svojem zakonodavstvu.

„Skup aktivnosti od društvenog interesa i interesa zajednice koje ljudi provode na nesebičan način u okviru projekata, programa i drugih oblika intervencija u službi pojedinaca, obitelji i zajednica, a koje na neprofitnoj osnovi razvijaju javni ili privatni subjekti” (Zakon 71/98 od 3. studenoga).

U Portugalu se priznaju samo one volonterske akcije koje aktivno i participativno građanstvo provodi na nesebičan i nenovčani način sa svrhom socijalne uključenosti. Na temelju toga dolazimo do zaključka da je to jedan od glavnih razloga zašto je Portugal statistički među zemljama s najnižom stopom volontiranja u Europskoj uniji: 12%, dok je prosjek EU-a 24%.

Ovaj postotak zapravo ne odražava svu raznolikost aktivnosti koje provodi portugalsko stanovništvo u području neformalnog volontiranja, gdje ističemo uključenost portugalske mladeži u ciljeve kao što su borba protiv klimatskih promjena, ljudska prava i akcije koje predvode njihovi vršnjaci. Trend koji je u porastu i koje se može vidjeti u studijama kao što je ona Zadruga António Sérgio za društvenu ekonomiju (CASES), koja je uključivanjem šireg spektra aktivnosti i mladih u dobi od 15 godina života i nadalje povećala stopu volontiranja na 30% do 2021. godine.

Što se tiče formalnog volontiranja, prema Nacionalnom institutu za statistiku – INE (2019, str. 10), „najveći broj volontera u subjektima socijalnog gospodarstva (neprofitnim organizacijama) uglavnom je bio koncentriran u socijalnim uslugama (39,8%), a zatim u vjerskim organizacijama (17,3%) te kulturnim, komunikacijskim i rekreacijskim djelatnostima (16,5%).”

Na temelju opće analize, a prema studiji „Young people in Portugal today” (Mladi u Portugalu danas) Zaklade Francisco Manuel dos Santos, tijekom prošle godine od 2,2 milijuna ispitanih mladih u dobi od 15 do 34 godine koji žive u Portugalu, 40% ih je potpisalo peticiju, 16% je volontiralo, 12% je surađivalo s organizacijom, 10% je sudjelovalo na prosvjedima, a 9% je doniralo novac za neku svrhu.

# LITERATURA

- 2020 - Volunteering Practices in the Twenty-First Century - UN Research, commissioned by the Secretariat of the Plan of Action to Integrate Volunteering into the 2030 Agenda for the Global Technical Meeting on Volunteering in 2020.
- 2022 S. Sirris: Frivillighet og ledelse av frivillige
- 2022 State of the World's Volunteerism Report Building Equal and Inclusive Societies - United Nations Volunteers (UNV) programme



**VOLUNTEERING**  
INSPIRED by **VALUES**