



Nikolina Hazdovac Bajić

ISTRAŽIVANJE O POTREBAMA ORGANIZATORA VOLONTIRANJA

1. KAKO I ZAŠTO PROJEKT

U procesu razvoja volonterstva na području Dubrovačko-neretvanske županije, Volonterski centar Dubrovnik u veljači 2014. godine proveo je istraživanje o informiranosti o volonterstvu, te o stavovima i navikama volontiranja ciljane skupine – dubrovačkih srednjoškolaca. Istraživanje je provedeno u sklopu projekta inVOLONTIRAMse! uz potporu Ministarstva socijalne politike i mladih Republike Hrvatske. Kao logičan nastavak tog rada, uslijedila je ideja istraživanja druge strane procesa volonterskog rada, odnosno poreba organizatora volontiranja. Istraživanje je provedeno u sklopu projekta „Znanjem do uspjeha, mikro akcije za makro utjecaj u lokalnoj zajednici“ koji su osmislile Udruga za promicanje informatike i sporta „Enter“ i udruga za razvoj civilnog društva „Bonsai“. Projekt je trajao od 29. prosinca 2014. do 29. rujna 2015. Osnovni cilj svih aktivnosti je bio jačanje kapaciteta udruga građana čije je sjedište van urbanih središta u Dubrovačko-neretvanskoj županiji. Aktivnosti u sklopu projekta uključivale su a) jačanje znanja i vještina lokalnih udruga u IT sektoru; b) razvijanje znanja i vještina za pripremu projektnih prijedloga u okviru programa ESF; c) razvijanje kapaciteta udruga za sustavno i kvalitetno uključivanje volontera u svoj rad. Ovaj projekt sufinancirala je Europska unija iz Europskog socijalnog fonda.

2. UVOD

2.1 Teorijski okvir¹

Brojni su autori pisali o pozitivnim učincima volontiranja na volontere same, ali i na društvenu zajednicu u kojoj djeluju (Begović, 2006., Kotlar, Bašić, 2010., Meier, Stutzer, 2008., Moore, Allen, 1996., Wilson, Musick, 1999.). Iznimno je teško precizirati što znači biti volonter, budući da volonteri obavljaju razne poslove u brojnim različitim ustanovama i organizacijama diljem svijeta. Oni su i sami heterogena grupa koja varira po svim kategorijama obrazovanja, porijekla, iskustva, kompetencija, materijalnog statusa, ali i spola,

¹ Dio teksta preuzet iz Hazdovac Bajić, N. (2014.)



dobi i religijskih, etničkih i nacionalnih pozadina (Bussell, Forbes, 2002:4). U iste probleme se dolazi i kad se pokušava definirati volonterstvo. Ono zapravo predstavlja sudjelovanje u nekoj aktivnosti, uz utrošak vlastitog vremena, bez prisile ili naknade. „Volonteri daju svoje vrijeme slobodno za dobrobit drugih“ (Wilson, Musick, 1997:695). Cnaan, Handy i Wadsworth (1996.) ističu kako većina definicija volonterstva ima četiri komponente: slobodnu volju, nepostojanje novčane naknade, usmjerenost na pomaganje nepoznatim osobama i formalno okruženje (unutar neke organizacije ili kao dugoročno ponašanje). Međutim, ovakva karakterizacija volonterskog djelovanja isključuje cijeli niz aktivnosti koje spadaju u tzv. neformalno volontiranje, koje prema Wilsonu i Musicku (1997:694) obavljaju uglavnom žene, nepriznato je od strane društva, ali se kvalitativno ne razlikuje od formalnih oblika volontiranja.

Iako je pretpostavka da volonteri djeluju iz altruističkih motiva, altruizam i volonterstvo ne moraju biti povezani², odnosno „bit volonterskog djelovanja nije altruizam nego doprinos usluga, dobara i novca kako bi se pomagao ostvariti neki krajnji cilj bez stvarne prisile ili direktne naknade“ (Smith, prema Wilson, Music, 1997:695). Ovakvo viđenje volonterstva proizlazi iz teorije društvene razmjene prema kojoj se svako djelovanje pojedinca temelji na racionalnom izboru između dobrobiti i troškova koje određeno ponašanje zahtijeva.

U posljednje vrijeme teoretičari su se s velikim zanimanjem bavili idejom da volonterstvo prolazi kroz proces transformacije koji zrcali promjene u širem društvu, odnosno prelazi iz tradicionalnog/klasičnog u moderno/novo, iz kolektivističkog u individualističko, od sudjelovanja temeljenog na članstvu u ono temeljeno na programu, od institucionaliziranog na samoorganizirano (Hustinx, Lammertyn, 2003:167-168). Volontersko djelovanje postaje sve više usmjereno na pojedinca i njegovu samorealizaciju, a sva manje na potrebu služenja zajednici. Ovakva razmišljanja pokušavaju sagledati volontersko djelovanje kroz prizmu sociološke teorije modernizacije, odnosno počivaju na premisi da živimo u dobu kasne, druge ili post- modernosti, pri čemu treba imati u vidu da stari obrasci i fenomeni nisu jednostavno zamijenjeni novima, nego supostoje s njima u društvenom okolišu koji je multidimenzionalan, postoji u obliku više „stvarnosti“ koje su često suprotstavljene, a univerzalistička i relativistička načela protkana su jedna s drugima. I volontersko djelovanje na taj način predstavlja multidimenzionalnu stvarnost, a postojeće teorije ga nastoje opisati

² Za opsežniji pregled i vezu između altruizma i volontiranja vidjeti Haski-Leventhal (2009.)



jednodimenzionalno, fragmentirajući ga i razvijajući kao jednoznačan pojam. Hustinx i Lammertyn (2003.) su nastojali razviti novi analitički okvir za razumijevanje volonterskog djelovanja. Ovi autori smatraju da postoje dva ideal-tipa volonterstva: kolektivni i reflektivni, koji se nalaze na suprotnim krajevima kontinuuma s cijelim nizom fleksibilnih formi između sebe koje se oblikuju ovisno o sljedećim dimenzijama: biografskom referentnom okviru, motivacijskoj strukturi, tijeku i intenzitetu obaveze, organizacijskoj okolini, izboru (polja) aktivnosti, odnosu prema plaćenom radu/radniku (2003:171).

Veći dio suvremene znanstvene literature o volonterskom djelovanju odnosi se na same volontere (tipologiju, motivacije, načine djelovanja, dobrobiti i sl.), a primjetan je nedostatak tekstova koji se odnosi na organizatore volonterskog djelovanja. Postojeća literatura o ovoj temi uglavnom se odnosi na materijalnu vrijednost volonterskog rada, odnosno financijski aspekt upotrebe volontera od strane organizatora volonterskog djelovanja (Brown, 1999.; Eisner i sur, 2009.; Mook, Quarter, 2004.; Salamon i sur, 2011.). Neosporno je da je velika materijalna vrijednost volonterskog djelovanja, a time i korist za organizatora tog djelovanja, međutim ne može se zanemariti ni neekonomska strana koja uključuje generiranje socijalnog kapitala, inovativnih rješenja, društvenu koheziju, solidarnost i inkluziju. Beugelsdijk and van Schaik (2003.) zaključuju da društveni kapital (koji se generira volonterskim djelovanjem) u smislu aktivnog sudjelovanja u skupnim aktivnostima, pozitivno utječe na ekonomski rast. Healey (2011) ističe kako „volonterska etika“, koja je centralni čimbenik izgradnje socijalnog kapitala, uključuje izgradnju povjerenja i osnaživanje zajednice, što u konačnici vodi jačim vezama unutar zajednice, uzajamnoj pomoći i povjerenju, smanjenoj stopi kriminala i većoj sigurnosti. SOLIDAR (europska mreža NGO-a) ističe kako volonterstvo ima važnu ulogu u promicanju integracije i suzbijanju društvene ekskluzije (Flanagan, Sadowski, 2011.) Volontersko djelovanje omogućuje pojedincima iz marginaliziranih i manjiskih skupina da se uključe u društvo i uđu na tržište rada, a isto tako na kraju volonterskog procesa uključuje korisnike volonterskog djelovanja i smanjuje mogućnost njihove društvene ekskluzije.

Dakle, korištenje volonterskog rada unutar organizacije ne samo da pomaže financijskim uštedama i jača širu zajednicu, nego može i poboljšati usluge prema korisnicima koristeći stručna znanja i vještine volontera. Organizatori volontiranja tako podižu kvalitetu svoga rada, pružaju korisnicima bolju uslugu, zaposlenicima omogućavaju lakši i produktivniji rad, što pomaže jačanju organizacijske strukture. U određenom smislu volonteri (budući da rade nešto zbog osobnog izbora, a ne zato što im je to plaćeni posao) imaju kredibilitet koji plaćeno

osoblje često nema. Osim toga, korištenje volonterskog djelovanja proširuje resurse kojim organizacija raspolaže. Volonteri, osiguravaju dodatni dio radne snage za obavljanje poslova koje organizacija možda ne bi mogla obaviti³.

2.1. Zakonski okvir

Volontiranje se, prema Zakonu o volonterstvu (NN 58/07 i NN22/13), prepoznaje i promiče kao aktivnost ili usluga od interesa za Republiku Hrvatsku koja dovodi do poboljšanja kvalitete života, izgradnje socijalnog kapitala, osobnog razvoja, do aktivnog uključivanja osoba u društvena zbivanja te do razvoja humanijega i ravnopravnijega demokratskog društva. Ono doprinosi društvenom razvoju, građanskom sudjelovanju, socijalnoj koheziji i socijalnom uključivanju, a kod pojedinca razvija iskustva i kompetencije potrebne i korisne za aktivno sudjelovanje u društvu, osobni razvoj i osobnu dobrobit.

Organizatori volontiranja prema Zakonu o volonterstvu mogu biti: a) udruge, zaklade i fundacije, ustanove i svaka druga pravna osoba iz čijeg osnivačkog akta proizlazi da nije osnovana s ciljem stjecanja dobiti; b) državna tijela i tijela jedinica lokalne i regionalne samouprave.

Djelovanja nekih organizatora volontiranja kod kojih je volontiranje povezano s povećanim rizicima dodatno su definirana i posebnim zakonima poput Zakona o Hrvatskom Crvenom križu i Zakona o Hrvatskoj gorskoj službi spašavanja. Zakon o volonterstvu propisuje među inim i obvezu organizatora volontiranja da prijavi provedeno volontiranje na godišnjoj osnovi resornom ministarstvu (Ministarstvo socijalne politike i mladih) te je stoga definiralo i Pravilnik o sadržaju izvješća o obavljenim uslugama ili aktivnostima organizatora volontiranja. Zakon definira i pojam „dugotrajnog volontiranja“ koji se odnosi na volonterski rad od najmanje 20 sati tjedno i u trajanju od najmanje tri mjeseca bez prekida.

Volonterski programi koji su kvalitetno promišljeni, održivi i dobro organizirani pružaju volonterima raznolike mogućnosti stjecanja novih znanja i vještina. To je osobito moguće u angažmanu koji ima dugotrajan karakter. Stoga je u zadnjoj izmjeni Zakona o volonterstvu u svrhu vrednovanja i priznavanja volonterskog rada Ministarstvo socijalne politike i mladih uvelo i Potvrdu o kompetencijama stečenim kroz volontiranje koja se izdaje za dugotrajne

³https://www.ieca.org/chapter/CLRC/volunteer_management/RoleOfVolunteers.pdf, preuzeto 15.9.2015



oblike volontiranja na zahtjev volontera. Za lakšu uporabu ovog alata izrađen je i vodič za popunjavanje potvrde o kompetencijama stečenim kroz volontiranje.

Volonterski centar Zagreb i Mreža mladih Hrvatske otvorili su počekom rujna 2015. mogućnost valorizacije kompetencija kroz uvođenje Povelje o priznavanju kompetencija stečenih volontiranjem. Povelja je inovativni instrument kojim se poslodavce i obrazovni sektor potiče na priznavanje i vrednovanje kompetencija stečenih volontiranjem u procesu ostvarivanja punih ljudskih potencijala. To je dobrovoljni izraz spremnosti na usvajanje standarda i dobrih praksi u procesima zapošljavanja, profesionalnog usavršavanja i napredovanja na radnom mjestu ili mobilnosti u obrazovnom okruženju.

No za kriteriranje kvalitetnih i raznovrsnih volonterskih programa potrebno je osigurati financijske i ljudske resurse. Hrvatski zavod za zapošljavanje provodi mjeru zapošljavanja koordinatora volontera (sufinanciranje od 50 % do 100%) pod nazivom „Pokreni zajednicu“. Cilj ove mjere je osnažiti sposobnosti organizatora volontiranja za kvalitetniju pripremu i upravljanje volonterskim programima, s naglaskom na zapošljavanje koordinatora volonterskih programa čime bi se osiguralo učinkovito praćenje rada volontera te izdavanje potvrde o kompetencijama stečenim kroz sudjelovanje u volonterskim programima što pridonosi povećanju stupnja zapošljivosti.

3. METODOLOGIJA

Volonterski centar Dubrovnik u rujnu 2015. proveo je kratko istraživanje o organizatorima volontiranja, njihovim potrebama, načinu rada te izazovima i preprekama u radu s volonterima na području Dubrovačko-neretvanske županije.

Cilj istraživanja bio je dobiti uvid u učestalost korištenja volonterskog djelovanja unutar organizacija, udruga i tijela koje zakonski mogu biti organizatori volontiranja, kao i u probleme s kojima se susreću pri tome. Rezultati istraživanja, između ostaloga, poslužit će kao valjana osnova za unapređenje volonterskih programa, još uvijek izrazito dominantnog načina djelovanja u organizacijama civilnog društva.

Za potrebe istraživanja izrađen je kratki online upitnik. Upitnik je zatim poslan na 130 adresa neprofitnih udruga i organizacija, javnih ustanova i tijela lokalne uprave i samouprave koje djeluju na području Dubrovačko-neretvanske županije, odnosno tijela, udruga i organizacija koji mogu zakonski biti organizatori volonterskog djelovanja. Adrese na koje je upitnik poslan određene su slučajnim odabirom.

U istraživanje se uključilo 20 sudionika, od toga 18 neprofitnih udruga i organizacija, jedno tijelo lokalne uprave i jedna javna ustanova i poslužiti kao poticaj daljnjim istraživanjima ovog područja.

Budući da je odaziv ispitanika bio slab, rezultati koji su dobiveni ne mogu se uzeti s velikom pouzdanošću, ali mogu biti indikativni.

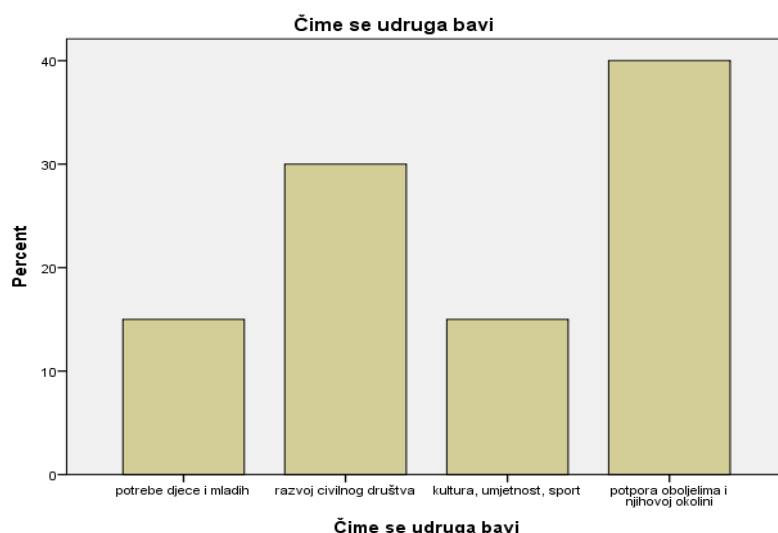
Dobiveni podaci obrađeni su SPSS programskim paketom.

4. REZULTATI

Osnovne djelatnosti kojima se organizacije koje su se uključile u istraživanje bave su (slika 1):

- Potrebe djece i mladih (3)
- Potrebe zajednice i rad na unapređenju civilnog društva (6)
- Kulturne, umjetničke i sportske aktivnosti (3)
- Pomoć oboljelima od različitih tipova oboljenja i potpora njihovoj okolini (8)

Slika 1: Osnovne djelatnosti organizacija koji su se uključili u istraživanje



Gotovo sve organizacije koje su se uključile u istraživanje koriste usluge volonterskog djelovanja. Od njih 20, 18 ih koristi usluge volontera (tablica 1).

Tablica 1: Koristite li usluge volonterskog rada?

	Frekvencija	Postotak
Da	18	90
Ne	2	10

Iz prikupljenih podataka, vidljivo je da tek nešto više od polovice ispitanika (55,6%) prijavljuje djelovanje volontera nadležnom Ministarstvu socijalne politike i mladih (tablica 2).

Tablica 2: Prijavljujete li volontere nadležnom ministarstvu?

	Frekvencija	Postotak
Da	10	55,6
Ne	8	44,4

Od volontera koji djeluju u organizacijama koje su se uključile u ispitivanje (ukupno 419), oko trećine su volonteri koji volontiraju dulje od tri mjeseca (odnosno dugotrajno), a ostatak otpada na volontere koji povremeno volontiraju (tablica 3).

Tablica 3: Koliko ima volontera u vašoj organizaciji?

Volonteri	Frekvencija	Postotak
Dulje od 3 mjeseca	129	30,8
Povremeno	290	69,2
Ukupno	419	100

Iz dobivenih odgovora vidljivo je da ispitanici koriste volonterski rad najvećim dijelom kao ispomoć u različitim aktivnostima organizacija (to se uglavnom odnosi na organiziranje sastanaka, panela, skupova, seminara i sl.) i to njih 70,6%, zatim kao pomoć u obavljanju administrativnih poslova (58,8%), a 41,2% ih volontere koristi u direktnom radu s korisnicima (to se uglavnom odnosi na one ispitanike koji se bave oboljelima, te radu s djecom i mladima). Rezultati su prikazani u tablici 4.

Tablica 4: Koje poslove u vašoj organizaciji obavljaju volonteri?

	Frekvencija	Postotak
Pomažu u administrativnim poslovima	10	58,8
Pomažu u raznim aktivnostima udruge/organizacije	12	70,6
Direktan rad s korisnicima	7	41,2

Na pitanje kako pronalaze volontere, polovica ispitanika odgovara da ih nalaze po preporuci (50,0%), preko internetskih društvenih mreža, odnosno Facebooka volontere nalazi 27,8% ispitanika. Jednaki postotak (22,2%) volontere nalazi među članovima svoje vlastite organizacije, preko volonterske burze Volonterskog centra Dubrovnik i na druge načine. Podaci su prikazani u tablici 5.

Tablica 5: Kako pronalazite volontere?

	Frekvencija	Postotak
Među članovima udruge/organizacije	4	22,2
Preko web stranice	2	11,1
Preko Facebooka	5	27,8
Po preporuci	9	50,0
Preko volonterske burze VCD	4	22,2
Na druge načine	4	22,2

Trećina ispitanika smatra da postojeći volonterski angažman u njihovoj organizaciji nije dostatan (33,3%), dvije trećine smatra da je dostatan (66,6%), a niti jedan ispitanik ne smatra da je volontera više nego što oni imaju potrebe za njima. Podaci su prikazani u tablici 6:

Tablica 6: Kako procjenjujete postojeći volonterski angažman?

	Frekvencija	Postotak
Nedovoljno	6	33,3
Dovoljno	12	66,7
Više od potreba	0	0

Među organizacijama koje su se uključile u istraživanje rad volontera u jednakim omjerima koordinira poseban koordinator koji je završio edukaciju za menadžment volontera, član organizacije koji nije prošao dodatnu edukaciju za menadžment volontera i više članova organizacije. Rezultati su prikazani u tablici 7.

Tablica 7: Tko u vašoj organizaciji koordinira rad volontera?

	Frekvencija	Postotak
Koordinator volontera sa završenom edukacijom za menadžment volontera	6	33,3
Član organizacije bez dodatne edukacije o menadžmentu volontera	6	33,3
Više članova organizacije	6	33,3

Polovica ispitanika odgovorila je da u svojim financijskim planovima izdvaja troškove volonterskog programa (50,0%), dok ih nešto manje od polovice ne planira te troškove (44,4%), a jedan ispitanik ne zna odgovor (5,6%). Rezultati su prikazani u tablici 8.

Tablica 8: Planirate li troškove provedbe volonterskog programa?

	Frekvencija	Postotak
Da	9	50,0
Ne	8	44,4
Ne znam	1	5,6

Na pitanje koji su im najveći izazovi u radu s volonterima (tablica 9), ispitanici ističu kako su to najvećim dijelom problemi u koordinaciji i menadžmentu volontera (64,6%) i teškoće u pronalaženju i motiviranju volontera (64,3%), te nedostatak znanja za rad s volonterima (7,1%).

Tablica 9: Koji su vam najveći izazovi u radu s volonterima?

	Frekvencija	Postotak
Problemi u koordinaciji i menadžmentu volontera	9	64,6
Teškoće u pronalaženju i motiviranju volontera	9	64,3
Nedostatak znanja	1	7,1

Većina ispitanika volontere nagrađuje na određeni način. Volontere ne nagrađuje 22,2% ispitanika. Od onih koji volontere nagrađuju polovica (50,0%) ih to čini organiziranjem izleta, 44,4% pisanom zahvalnicom, jednaki postotak ispitanika nagrađuje volontere personaliziranim znakom pažnje (knjigom, ulaznicom i sl.) i edukacijom po izboru samog

volontera (16,7%), a 50% ispitanika odabralo je i odgovor na druge načine. Rezultati su prikazani u tablici 10.

Tablica 10: Kako nagrađujete volontere?

	Frekvencija	Postotak
Pisanom zahvalnicom	8	44,4
Personaliziranim znakom pažnje (knjige, ulaznice, ...)	3	16,7
Edukacija po izboru volontera	3	16,7
Izlet	9	50,0
Na druge načine	9	50,0
Ne nagrađujemo volontere	4	22,2

Niti jedan od ispitanika ne smatra da im nije potrebna pomoć od Volonterskog centra Dubrovnik. 50,0% ispitanika opredijelilo se za odgovor da im je potrebna pomoć u edukaciji o menadžmentu volontera i oko posredovanja u pronalaženju volontera. 33,3% ispitanika smatra da im je potrebna pomoć u vidu savjetovanja o volonterstvu i zakonskoj regulativi volonterstva, a jednak postotak smatra da im je potrebna pomoć pri izradi volonterskog programa prema potrebama njihove organizacije. Da im je pomoć potrebna oko drugih problema ističe 5,6% ispitanika (tablica 11).

Tablica 11: Koja vrsta podrške u radu s volonterima bi vam bila korisna od strane Volonterskog centra Dubrovnik?

	Frekvencija	Postotak
Edukacija o menadžmentu volontera	9	50,0

Posredovanje u pronalaženju volontera	9	50,0
Savjetovanje o volonterstvu i zakonskoj regulativi	6	33,3
Pomoć u izradi volonterskog programa po mjeri organizacije	6	33,3
Nešto drugo	1	5,6
Ne treba nam podrška od VCD	0	0

5. ZAKLJUČAK

Kako je već naglašeno u tekstu, s obzirom na mali odaziv ispitanika, dobiveni rezultati nikako se ne mogu generalizirati. Međutim, oni ipak mogu biti indikativni i ukazati na određene pojave i poteškoće u radu s volonterima na koje nailaze organizatori volonterskog rada. Činjenica da 90% ispitanika koristi usluge volonterskog djelovanja dobar je pokazatelj i sugerira da se volonterstvo shvaća kao višestruko korisna aktivnost. Manji postotak „dugotrajnih“ volonterskih angažmana (prema našim podacima oko trećine od ukupnih volonterskih angažmana) ukazuje na potrebu da se na ovakav tip volontiranja više promiče budući da nosi višestruke dobrobiti za samog volontera, organizaciju i širu zajednicu. „Dugotrajni“ volonterski angažmani trebaju biti dobro organizirani, održivi i kvalitetno promišljeni, stoga organizatori volontiranja trebaju posjedovati određena znanja i vještine kako bi ga razvijali. Trećina ispitanika odgovorila je da ima posebno educiranog koordinatora za volontere, polovina ih u svom financijskom planu predviđa troškove za volonterski program, a tek nešto više od polovice prijavljuje evidenciju volonterskog angažmana Ministarstvu socijalne politike i mladih. Ovi podaci ukazuju na potrebu da se organizatore volontiranja bolje informira i educira o radu s volonterima, zakonskoj regulativi, te upravljanju i koordinaciji volonterskog djelovanja. To i sami ispitanici prepoznaju, budući da



svi sudionici istraživanja ističu kako im treba određeni vid pomoći od strane Volonterskog centra Dubrovnik.

6. LITERATURA

Begović, H. (2006.): O volontiranju i volonterima/kama, Volonterski centar Zagreb, Zagreb

Beugelsdijk S., van Schaik (2003.): Social Capital and Regional Economic Growth, dostupno na <http://www-sre.wu-wien.ac.at/ersa/ersaconfs/ersa03/cdrom/papers/518.pdf>, preuzeto 9.9.2015.

Brown, E. (1999.): Assessing the Value of Volunteer Activity , Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly 28 (1): 3-17

Bussell, H., Forbes, D. (2002.): Understanding the volunteer market: The what, where, who and why of volunteering, International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing, 7(3): 244 – 257

Cnaan, R. A., Handy, F., Wadsworth, M. (1996.): Defining who is a volunteer: Conceptual and empirical considerations, Nonprofit Voluntary Sector Quarterly 25(3): 364 – 383

Eisner, D., Grimm Jr., R. T., Maynard, S., Washburn, S. (2009): The New Volunteer Workforce, Stanford Social Innovation Review, dostupno na http://ssir.org/articles/entry/the_new_volunteer_workforce/, preuzeto 10.9.2015.

Flanagan, T., Sadowski, P. (2011.): Volonteurope Reviews: The Value of Volunteering, dostupno na

<http://helliwood.mind.de/fjsprojects/SID/00000000000006006130000000000000/media/pdf/277.pdf>, preuzeto 12.9.2015.

Hazdovac Bajić, N. (2014.): Moje slobodno vrijeme, Udruga za razvoj civilnog društva „Bonsai“, Dubrovnik

Healey, J. (2011), Volunteering and Active Citizenship

Hustinx, L., Lammertyn, F. (2003.): Collective and reflexive styles of volunteering: A sociological modernization perspective, Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations, 14(2): 167 – 187



Kotlar, V., Bašić, S. (2010.): Uloga odgojno-obrazovnih ustanova u razvoju volonterstva u Hrvatskoj, *Acta Iadertina*, 7: 21 – 38

Lester, M., Salamon, S., Sokolowski, W., Haddock, M. A. (2011): Measuring the economic value of volunteer work globally, *Annals of Public and Cooperative Economics* 82:3, 217-252

Meier, S., Stutzer, A. (2008.): Is volunteering rewarding in itself?, *Economica*, 75(297): 39 – 59

Mook, L., Quarter, J. (2004.): Estimating and Reporting the Value of Volunteer Contributions, Canadian centre for Philanthropy, Toronto

Moore, C. W., Allen, J. P. (1996.): The effects of volunteering on the young volunteer, *Journal of Primary Prevention*, 17(2): 231 – 258

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

Wilson, J., Musick, M. (1999.): The effects of volunteering on the volunteer, *Law and contemporary problems*, 62(4): 141 – 168