

Analiza ispitivanja o sudjelovanju poslovnih organizacija u volontiranju

Rujan 2024.



**Volunteering Equality
Rights Action**
VERA 2024



**Co-funded by
the European Union**

Project Number: 101140501

(Revealing European Values in Volunteering in Europe - REVIVE Project No. 101051131)



Sadržaj

1. Uvod	3
2. Metodologija i uzorak.....	3
3. Sudjelovanje poslovnih organizacija u volonterskim aktivnostima u zajednici.....	4
4. Prepreke sudjelovanju poslovnih organizacija u volontiranju	5
5. Motivacija i interes za uključivanje u volonterske aktivnosti	5
6. Strukturirani programi volontiranja zaposlenika	9
7. Interes poslovnih organizacija za pružanje financijske podrške razvoju volonterskih programa	13
8. Sažetak i zaključci	17
9. Preporuke	18

1. Uvod

Da bismo stekli uvid u sudjelovanje poslovnog sektora u volonterskim aktivnostima, kao i razinu spremnosti za pružanje podrške volonterskim programima, Hrvatski centar za razvoj volonterstva proveo je ispitivanje među predstavnicima poslovnih organizacija u Hrvatskoj.

Ispitivanjem smo prikupili podatke o:

- sudjelovanju zaposlenika poslovnih organizacija u volonterskim aktivnostima u zajednici
- postojanju volonterskih klubova ili strukturiranih programa volontiranja u poslovnim organizacijama
- stavovima poslovnih organizacija o volontiranju
- spremnosti poslovnih organizacija za pružanje financijske podrške volonterskim programima putem planiranog fonda za podršku razvoju volonterskih programa.

Cilj je ove analize rezultata ispitivanja identificirati ključne trendove i izazove s kojima se poslovne organizacije susreću u pogledu sudjelovanja u volonterskim aktivnostima te razinu njihova interesa za pružanjem financijske podrške volonterskim programima.

Rezultati ispitivanja poslužit će kao temelj za razvoj studije modela za uspostavu održivog oblika financiranja volonterskih programa, koji će podržati razvoj volonterstva u Hrvatskoj te produbiti suradnju između poslovnih organizacija i ključnih dionika u području razvoja volonterstva.

Ispitivanje je provedeno u okviru projekta „Volunteering, Equality, Rights and Action” (VERA) 2024, u području „Volunteering and Equality”, koji je financiran od strane Centra za europsko volontiranje (CEV) iz programa Europske unije „Građani, jednakost, prava i vrijednosti” (Citizens, Equality, Rights and Values - CERV). Provedba projekta traje od 1. travnja do 10. prosinca 2024. godine.

Cilj je projekta u ovom području doprinijeti inkluzivnijem okruženju za volontiranje stvaranjem uvjeta za uključivanje različitih skupina volontera sa smanjenim mogućnostima na nacionalnoj razini te promicati zajedničku odgovornost i međusektorsku suradnju kroz izradu studije modela za uspostavu i upravljanje fondom za pružanje potpore volonterskim programima.

2. Metodologija i uzorak

U svrhu ovog ispitivanja proveli smo *online* upitnik kojim smo prikupili podatke od poslovnih organizacija u Hrvatskoj. Upitnik je kreiran s pomoću alata Survey Monkey, a poziv za sudjelovanje poslan je elektroničkom poštom na adrese poslovnih organizacija u Hrvatskoj.

Upitnik se sastojao od pet sekcija. Prva sekcija obuhvatila je osnovne informacije o ispitanicima, uključujući naziv i sjedište poslovne organizacije, broj zaposlenika, područje djelovanja te podatke za kontakt. Druga je sekcija bila usmjerena na sudjelovanje organizacija

i njihovih zaposlenika u volonterskim aktivnostima u zajednici. Organizacije koje su navele da ne sudjeluju u volonterskim aktivnostima bile su usmjerene na pitanje o preprekama njihovu sudjelovanju u volonterskim aktivnostima. Četvrta je sekcija bila usmjerena na razloge sudjelovanja ispitanika u volonterskim aktivnostima u zajednici, aktivnosti u koje se zaposlenici ispitanih organizacija najradije uključuju, razinu interesa, broj te zadovoljstvo zaposlenika sudjelovanjem u volonterskim aktivnostima. Osim toga, htjeli smo doznati i koliko poslovnih organizacija ima strukturirani program volontiranja zaposlenika ili volonterski klub koji kontinuirano djeluje u svojoj zajednici. Peta je sekcija bila usmjerena na pružanje podrške poslovnih organizacija volonterskim programima te na njihovu spremnost na pružanje financijske podrške volonterskim programima u budućnosti.

Upitnikom smo prikupili 45 odgovora predstavnika poslovnih organizacija u Hrvatskoj (nereprezentativni uzorak), pri čemu većina ispitanika ima sjedište u Zagrebu. Broj zaposlenika ispitanih organizacija kreće se od 1 do više od 8000. Što se tiče područja djelovanja ispitanih organizacija, prevladavaju osiguranje, financije te IT sektor i energetika, dok su manje zastupljena područja proizvodnje hrane, autoindustrija i zdravstvo. Ostala područja uključuju poljoprivredu, farmaciju, veletrgovinu, poslovno savjetovanje te industrijsku automatizaciju.

3. Sudjelovanje poslovnih organizacija u volonterskim aktivnostima u zajednici

Većina ispitanika, njih više od 37 % izjavljuje da organizacija i njezini zaposlenici sudjeluju u volonterskim aktivnostima u zajednici više puta godišnje, što sugerira da je povremeno volontiranje najčešći oblik angažmana. Također, jednom godišnje volontiraju zaposlenici oko 33 % ispitanih organizacija, dok zaposlenici tek nešto više od 2 % organizacija volontiraju na mjesečnoj razini. Na tjednoj razini ne volontiraju zaposlenici niti jedne od ispitanih organizacija, a više od 26 % ispitanika izjavilo je da njihova organizacija uopće ne sudjeluje u volonterskim aktivnostima, što ukazuje na to da postoji značajan broj poslovnih organizacija koje nisu uključene u ovu vrstu društvenog angažmana.

Slika 1. Sudjelovanje zaposlenika poslovnih organizacija u volonterskim aktivnostima u zajednici



4. Prepreke sudjelovanju poslovnih organizacija u volontiranju

Kao najveća prepreka zbog koje dio ispitanih organizacija ne sudjeluje u volonterskim aktivnostima u zajednici istaknuo se nedostatak vremena (više od 61 %). Također, značajan udio ispitanih organizacija (oko 46 %) ne uključuje se u volonterske aktivnosti zbog nedovoljne informiranosti o volonterskim mogućnostima u zajednici, a više od 30 % zbog nedostatka interesa među zaposlenicima. Tek nešto više od 7 % ispitanih organizacija kao glavnu prepreku vidi nedostatak financijskih sredstava, a od ostalih prepreka ispitanici navode:

- „Dvije od tri zaposlene osobe su osobe s invaliditetom”.
- „Nema se tko time baviti/organizirati”.
- „Većina kolega ima radne subote i malu djecu”.

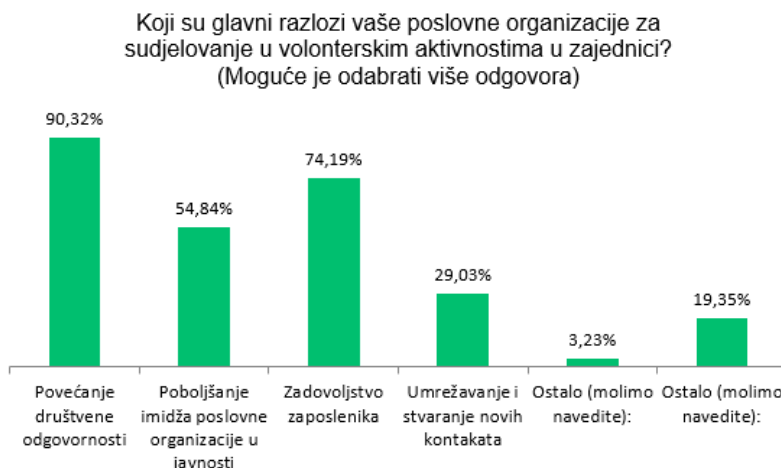
Slika 2. Prepreke sudjelovanju poslovnih organizacija u volontiranju



5. Motivacija i interes za uključivanje u volonterske aktivnosti

Čak više od 90 % ispitanih poslovnih organizacija kao glavni razlog svojeg angažmana vidi povećanje društvene odgovornosti. Značajan udio ispitanika, njih više od 74 %, uključuje se u volonterske aktivnosti radi zadovoljstva zaposlenika, oko 55 % radi poboljšanja imidža poslovne organizacije u javnosti, a 29 % zbog umrežavanja i stvaranja novih kontakata.

Slika 3. Motivacija poslovnih organizacija za sudjelovanje u volonterskim aktivnostima u zajednici



Od ostalih razloga za uključivanje u volonterske aktivnosti u zajednici ispitanici su naveli:

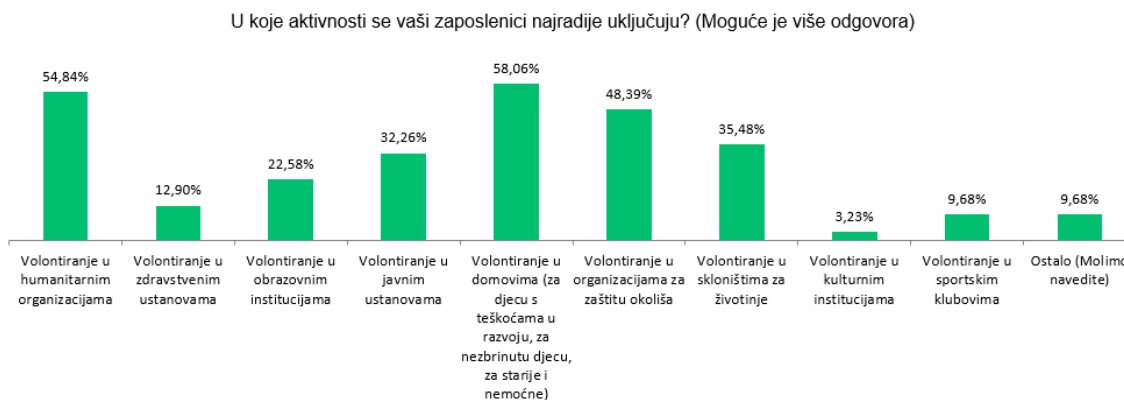
- „Zaštita prirode i okoliša”.
- „Smatramo da je važna volonterska inicijativa kako bismo stvarali bolji i ljepši svijet u kojem živimo”.
- „Jačanje osjećaja zajedništva među zaposlenicima”.
- „Sudjelovanje u globalnoj inicijativi koju kompanija provodi ("Tjedan društvene odgovornosti")”.
- „Dobrobit”.
- „Pomaganje svima kojima možemo pomoći s obzirom na resurse i uvjete”.

Iz navedenog se može zaključiti da poslovne organizacije zanima širi društveni i ekološki značaj volontiranja, s naglaskom na zaštitu okoliša, jačanje zajedništva među zaposlenicima te doprinos globalnim inicijativama. Ti podaci ukazuju na to da organizacije ne volontiraju samo iz poslovnih interesa već i iz želje za stvaranjem pozitivnog utjecaja na društvo i zajednicu u kojoj djeluju.

Zaposlenici ispitanih poslovnih organizacija, njih više od 58 %, najradije volontiraju u domovima (za djecu s teškoćama u razvoju, za nezbrinutu djecu, za starije i nemoćne), zatim u humanitarnim organizacijama te u organizacijama za zaštitu okoliša. U nešto je manjoj mjeri zastupljeno volontiranje u skloništima za životinje, javnim ustanovama te obrazovnim institucijama. Također, tek nešto više od 12 % zaposlenika ispitanih poslovnih organizacija volontira u zdravstvenim ustanovama, 9 % u sportskim klubovima, a 3 % u kulturnim institucijama. Od ostalih područja volontiranja ispitanici navode:

- „Volontiranje u udrugama iz područja kulture i udrugama osoba s invaliditetom”.
- „Volontiranje u sklopu korporativnih projekata, npr. Čišćenje okoliša i pošumljavanje”.
- „Doniranje proizvoda”.

Slika 4. Volonterske aktivnosti u kojima sudjeluju zaposlenici poslovnih organizacija



Iako većina zaposlenika ispitanih organizacija pokazuje snažan interes za volonterske aktivnosti usmjerene na pomoć ranjivim skupinama i zaštitu okoliša, postoji potencijal za proširenje i diversifikaciju volonterskih prilika da bi se zadovoljili različiti interesi zaposlenika i poboljšala opća uključenost poslovnih organizacija u volonterske programe.

Što se tiče razine interesa njihovih zaposlenika za sudjelovanje u volonterskim aktivnostima u zajednici, više od 61 % ispitanika među svojim zaposlenicima prepoznaje srednju razinu interesa za volontiranje. Vrlo visoku razinu interesa za volonterski angažman među svojim zaposlenicima prepoznaje oko 16 % ispitanih organizacija, a isto toliko ispitanika među svojim zaposlenicima vidi nisku razinu interesa. Visoku razinu interesa za uključivanjem u volonterske aktivnosti prepoznaje nešto više od 6 % ispitanih poslovnih organizacija.

Slika 5. Interes zaposlenika poslovnih organizacija za sudjelovanjem u volonterskim aktivnostima u zajednici



Nadalje, gotovo polovica ispitanih organizacija smatra da su njihovi zaposlenici vrlo zadovoljni sudjelovanjem u volonterskim programima, oko 32 % izjavljuje da su njihovi zaposlenici zadovoljni, dok nešto više od 19 % ispitanika smatra da njihovi zaposlenici nisu niti zadovoljni niti nezadovoljni. Među ispitanim poslovnim organizacijama nema onih koje smatraju da su njihovi zaposlenici nezadovoljni ili vrlo nezadovoljni sudjelovanjem u volonterskim aktivnostima u zajednici.

Slika 6. Zadovoljstvo zaposlenika poslovnih organizacija sudjelovanjem u volonterskim aktivnostima u zajednici



Najveći postotak ispitanih poslovnih organizacija koje su izjavile da se njihovi zaposlenici uključuju u volonterske aktivnosti u zajednici izjavljuje da se u prosjeku više od 50 njihovih zaposlenika uključuje u volonterske aktivnosti u zajednici ispred njihove organizacije. Nešto manji postotak ispitanika, njih oko 22 %, u volonterske aktivnosti uključuje između 21 i 50 zaposlenika, a isto toliko između 11 i 20 zaposlenika. Između 6 i 10 zaposlenika u volonterske aktivnosti uključuje se ispred oko 9 % ispitanih organizacija, dok oko 19 % ispitanih poslovnih organizacija navodi da se u volonterske aktivnosti uključuje do 5 njihovih zaposlenika.

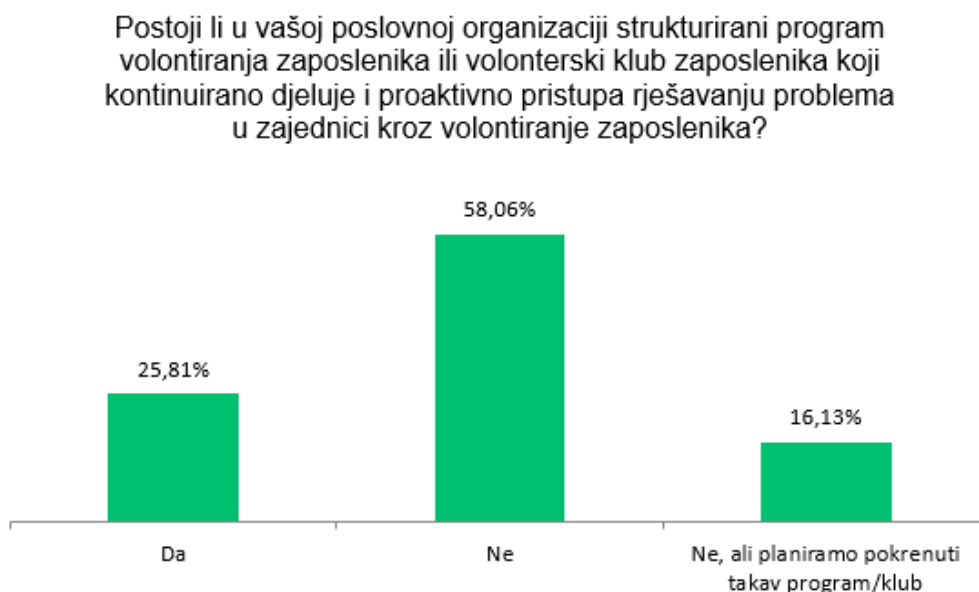
Slika 7. Broj zaposlenika poslovnih organizacija koji sudjeluju u volonterskim aktivnostima u zajednici na godišnjoj razini



6. Strukturirani programi volontiranja zaposlenika

Većina ispitanih poslovnih organizacija nema strukturirani program volontiranja zaposlenika ili volonterski klub zaposlenika koji kontinuirano djeluje i proaktivno pristupa rješavanju problema u zajednici kroz volontiranje zaposlenika. Nešto više od 16 % ispitanika planira pokrenuti takav program ili volonterski klub, dok četvrtina ispitanih organizacija izjavljuje da ima strukturirani program volontiranja zaposlenika ili volonterski klub.

Slika 8. Postojanje strukturiranih programa volontiranja zaposlenika poslovnih organizacija



Ispitanike koji imaju uspostavljen volonterski klub ili program volontiranja zaposlenika zamolili smo da ga ukratko opišu te navedu godinu njegova uspostavljanja.

- „Pokrenuli smo inicijativu „Više od mene“ i svim djelatnicima dali mogućnost da jedan dan u godini poklone onima kojima je to najpotrebnije. Volonterske aktivnosti organiziramo u suradnji s partnerskim udrugama, a ako prepoznaju potrebe u svojoj lokalnoj zajednici, naši se djelatnici mogu i samostalno angažirati i organizirati volontersku aktivnost u mjestu u kojem žive. Stvaran doprinos kreće upravo iznutra – od nas samih. Inicijativom „Više od mene“ dm je za svoje djelatnike postavio trajno usmjerenje – volontiranje je važno! Jer neprocjenjiv je osjećaj kada nekome pomazemo”.
- „U planu nam je oformiti takav klub i od ove godine krenuti ozbiljnije, sustavnije i organiziranije u volontiranje”.
- „Volontiranje se promiče u sklopu naše "do good grupe" koja se bavi humanitarnim aktivnostima i donacijama”.
- „INA Klub volontera djeluje od 2011. godine, sudjelujemo u volonterskim aktivnostima u svim segmentima društva, razvili smo web i mobilnu aplikaciju za prijave, kroz Kolektivni ugovor omogućuje se izostanak sa posla na dan volontiranja, a nastojimo provoditi korporativno volontiranje tijekom radnog vremena”.
- „Volonterski klub pokrenuli smo 2019. godine te od tad imamo ambiciju organizirati barem nekoliko akcija godišnje. Trudimo se da akcije budu raznolike kako bi se veći broj radnika mogao pronaći u ponuđenim aktivnostima, a pokušavamo akcije organizirati i van Zagreba kako bi radnici na drugim lokacijama (Osijek, Rijeka, Split) imali priliku sudjelovati. Ponekad se udruge obrate nama direktno, ponekad mi kontaktiramo udruge koje mislimo da bi bile zanimljive radnicima, a ponekad zamolimo i VCZ za pomoć u izboru aktivnosti”.
- „Humanitarne, društvene, ekološke aktivnosti, timska ili organizacijska volontiranja itd. Uspostavljeno 2022. godine”.
- „Kao jedan od vodećih osiguratelja na hrvatskom tržištu, dužnost i odgovornost Wiener osiguranja Vienna Insurance Group d.d. je aktivno doprinositi boljitku zajednice u kojoj djelujemo kako bi stvorili bolje sutra za buduće generacije. Naša odgovornost prema zajednici očituje se u uočavanju aktualnih problema te pružanju pomoći ili rješenja – kroz volontiranje ili donacije usmjerene na podršku ranjivim skupinama u Hrvatskoj. Aktivno potičemo naše zaposlenike na korporativno volontiranje kroz akcije u lokalnim zajednicama te kroz krovne projekte društveno odgovornog poslovanja, a partnere i klijente da se uključe u naše projekte ako im se za to pruži prilika. Cilj nam je ne samo uočiti aktualne probleme u zajednici, već postati dio rješenja. Pomoć djeci i mladima Tijekom proteklih nekoliko godina glavni fokus našeg društveno odgovornog poslovanja bio je na pomoći djeci i mladima. Kroz platformu UHO, u suradnji s Društvom za komunikacijsku i medijsku kulturu i Hrabrim telefonom, pomagali smo djeci u borbi protiv cyberbullinga, a kroz projekt Wiener Zmajstori već dugi niz godina podupiremo rad udruge Mali zmaj koja se bavi poboljšanjem kvalitete života siromašne i nezbrinute djece. Godine 2022., u suradnji s Hrabrim telefonom

predstavili smo edukativnu platformu Mentalna higijena, s ciljem rada na prevenciji mentalnih problema kod djece i mladih, a koja je aktualna i danas. Već dugi niz godina podupiremo rad udruge Crveni nosovi – klaunovi doktori koji djeci olakšavaju dane provedene u bolnici. Wiener Wolonterski klub Wolonterski klub osnovali smo krajem 2021. godine. Njeguemo kulturu korporativnog volontiranja, a svim zaposlenicima dajemo dodatni dan plaćenog dopusta za svrhu volontiranja. Tijekom 2023. više od 62% Wienerovih zaposlenika uključilo se u aktivnosti Wolonterskog kluba. Volontirali smo na najrazličitije načine: opremali smo štíćenike udruge Mali zmaj školskim torbama, pomogli smo obnoviti kuću na Baniji, nabavljali smo kućanske aparate i pomagala za obitelji slabijeg imovinskog stanja, montirali namještaj i uredili prostorije nekoliko udruga, očistili šetnicu uz more u Lovranu, slagali bale sijena za terapijske konje, podržali nabavu robota za pomoć pri hodanju osobama u invalidskim kolicima, pekli kolače i izrađivali ukrase za humanitarni božićni sajam te kroz brojne druge aktivnosti pokazali širinu wolonterskih mogućnosti. Kroz 21 wolontersku akciju podržali smo 15-ak udruga i neprofitnih vladinih organizacija, a ovo su samo neke od njih: Mali zmaj, Hrabri telefon, DEBRA, Krijesnica, Korablja – ARKA, Udruga za autizam Zadar, Udruga 'Vjeruj i djeluj' Split, Udruga za terapiju i aktivnosti pomoću konja "Mogu" Osijek, Jak kao Jakov i druge. Po prvi put održan je Jingle & Mingle božićni humanitarni sajam na kojem su Wienerovci, u ulogama kreativaca-izlagača, ali i posjetitelja-kupaca, prikupili preko pet tisuća eura donacija za udruge po izboru zaposlenika”.

- „Svjesni važnosti volontiranja u društvenim zajednicama i pozitivnih utjecaja wolonterskih angažmana, OTP banka je odlučila formalizirati wolonterski angažman svojih djelatnika kako bi utjecaj djelovanja bio još značajniji dajući potporu wolonterskim aktivnostima djelatnika banke. Klub wolontera OTP banke djeluje od 4. svibnja 2022. godine s ciljem pružanja pomoći onima kojima je to potrebno u lokalnim zajednicama gdje banka posluje. Klub wolontera čine svi djelatnici OTP banke d.d. koji se odluče na sudjelovanje u wolonterskim akcijama koje su ili organizirane od strane OTP banke d.d. ili je OTP banka d.d. dala svoju podršku određenoj akciji ili projektu pozivajući svoje djelatnike na sudjelovanje. Volontiranje djelatnika OTP banke d.d. je organizirano isključivo na dobrovoljnoj osnovi svakog pojedinca. Raznim aktivnostima Kluba wolontera kroz godinu, od internih poziva na wolonterske akcije preko objave novosti o aktivnostima Kluba na kanalima interne komunikacije ili putem medijskih objava, djelatnike se motivira na sudjelovanje u wolonterskim akcijama. Svaka promocija djelovanja Kluba wolontera, interno i eksterno, ima za cilj jačanje svijesti kako djelatnika tako i javnosti o važnosti wolonterskog djelovanja. Većina wolonterskih akcija odvija se unutar radnog vremena, a od osobitog su značaja akcije na područjima na kojima banka djeluje kroz svoje poslovne aktivnosti (promicanje financijske pismenosti npr.)”.
- „Program volontiranja u PLIVI pokrenut je 2021. godine kroz definiranje politike o volontiranju zaposlenika, a akcije volontiranja organiziramo kontinuirano od 2022. godine. Program uključuje i 2 slobodna dana u godini koje zaposlenici mogu koristiti u svrhu volontiranja”.

Ove informacije ukazuju na sve veću važnost i primjenu volonterskih programa u privatnom sektoru, s različitim pristupima i ciljevima, ali sa zajedničkim naglaskom na uključivanje zaposlenika i doprinos zajednici.

Što se tiče trenutačne razine podrške uprave tvrtke za volonterske programe, više od 31 % ispitanika smatra da je podrška njihove uprave na visokoj razini, a jednako toliko da je ona na srednjoj razini. Da nema podrške uprave tvrtke za volonterske programe izjavljuje oko 7 % ispitanika. Takvi rezultati sugeriraju da većina ispitanih tvrtki prepoznaje značaj volonterskih programa i aktivno ih podržava, no ukazuju i na potrebu za boljom informiranosti upravitelja poslovnih organizacija o prednostima sudjelovanja zaposlenika u volonterskim aktivnostima.

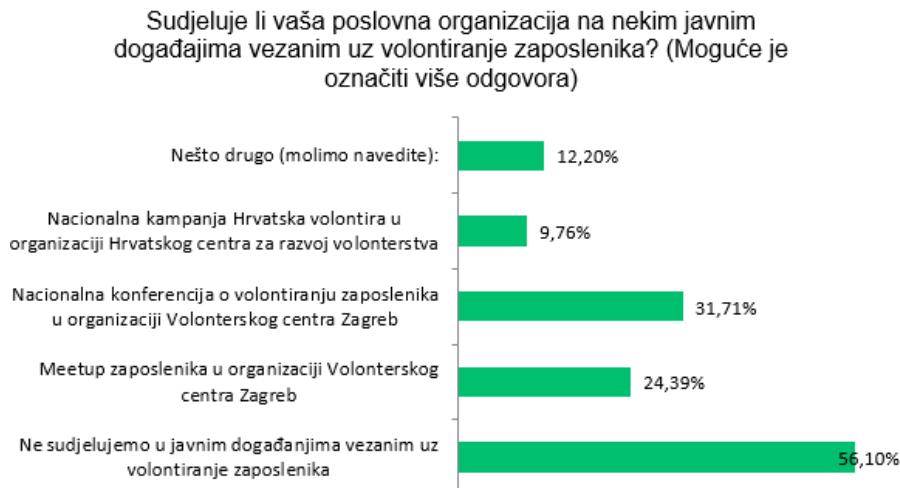
Slika 9. Procijenjena razina podrške uprave tvrtke za volonterske programe



Rezultati ispitivanja također su pokazali da više od polovice ispitanih poslovnih organizacija ne sudjeluje u javnim događajima vezanim za volontiranje zaposlenika. Oko 31 % ispitanika sudjeluje na Nacionalnoj konferenciji o volontiranju zaposlenika, a 24 % na Meetupu zaposlenika u organizaciji Volonterskog centra Zagreb. U nacionalnoj kampanji Hrvatska volontira u organizaciji Hrvatskog centra za razvoj volonterstva sudjeluje tek oko 9 % ispitanih poslovnih organizacija. Međutim, više od 12 % ispitanika navodi dodatne događaje u kojima sudjeluju njihove tvrtke:

- „Nacionalna volonterska akcija čišćenja otpada Zelena čistka”.
- „Rezolucija zemlja”
- „Pro bono sudjelujemo i pomažemo u programiranju raznih web aplikacija, te pomažemo s marketingom istih”.
- „Good Deeds Day”
- „Rado bismo sudjelovali no nismo dobili poziv”.

Slika 10. Sudjelovanje poslovnih organizacija na javnim događajima vezanim za volontiranje

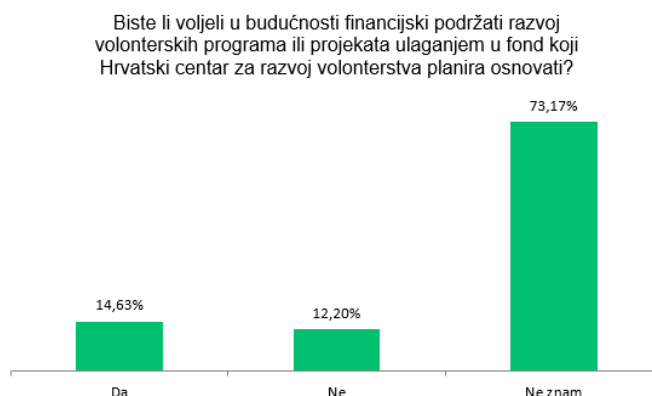


Iako pojedine organizacije redovito sudjeluju u volonterskim inicijativama poput Zelene čistke i Dana činjenja dobrih djela, rezultati ispitivanja sugeriraju da postoji potreba za jačom promocijom i većim uključivanjem poslovnog sektora u javne događaje vezane za volontiranje zaposlenika.

7. Interes poslovnih organizacija za pružanje financijske podrške razvoju volonterskih programa

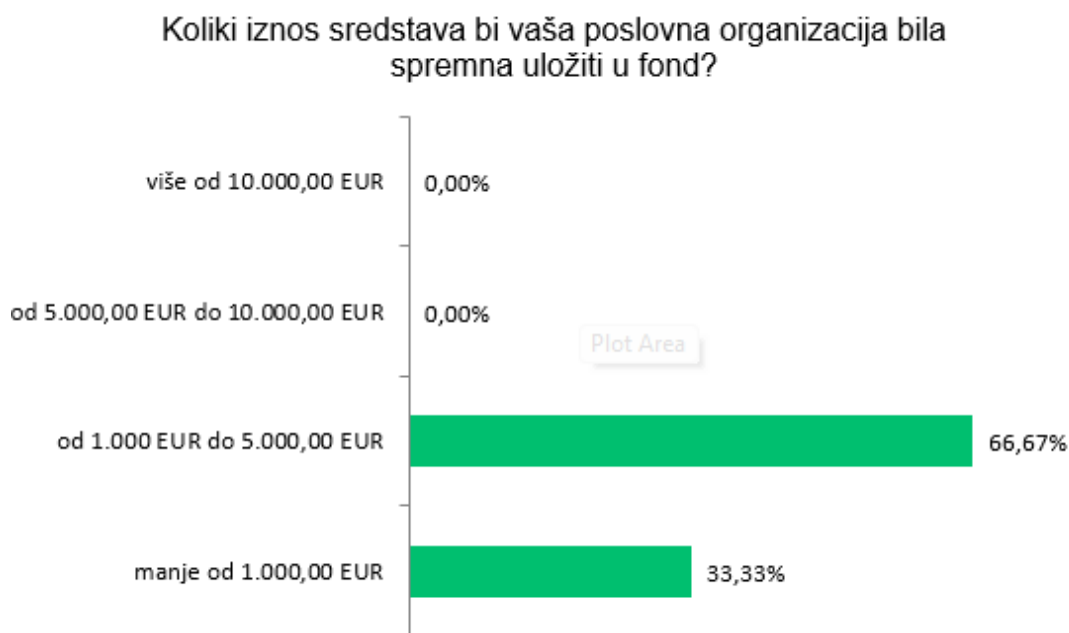
Na pitanje o spremnosti za pružanje financijske podrške razvoju volonterskih programa ili projekata ulaganjem u fond koji Hrvatski centar za razvoj volonterstva planira osnovati u budućnosti najveći dio, odnosno više od 73 % ispitanih organizacija, nije sigurno. To ukazuje na nedostatak informacija među organizacijama o potencijalnim prednostima ulaganja u takve fondove. S druge strane, oko 14 % ispitanika izjavljuje da želi financijski podržati razvoj volonterskih programa, dok nešto više od 12 % ne želi.

Slika 11. Spremnost poslovnih organizacija na pružanje financijske podrške razvoju volonterskih programa



Pokazalo se da poslovne organizacije uglavnom nisu sklone ulaganju većih iznosa u volonterske programe. Tako je većina ispitanih organizacija (više od 66 %) koje bi voljele financijski podržati razvoj volonterskih programa u budućnosti spremna uložiti od 1 000,00 do 5 000,00 eura. Manje od 1 000,00 eura spremno je uložiti 33 % ispitanih organizacija. Nijedna od ispitanih organizacija za fond za podršku volonterskim programima nije spremna izdvojiti od 5 000,00 do 10 000,00 eura ili više od 10 000,00 eura.

Slika 12. Iznos financijskih sredstava koji su poslovne organizacije spremne uložiti u fond za podršku volonterskim programima



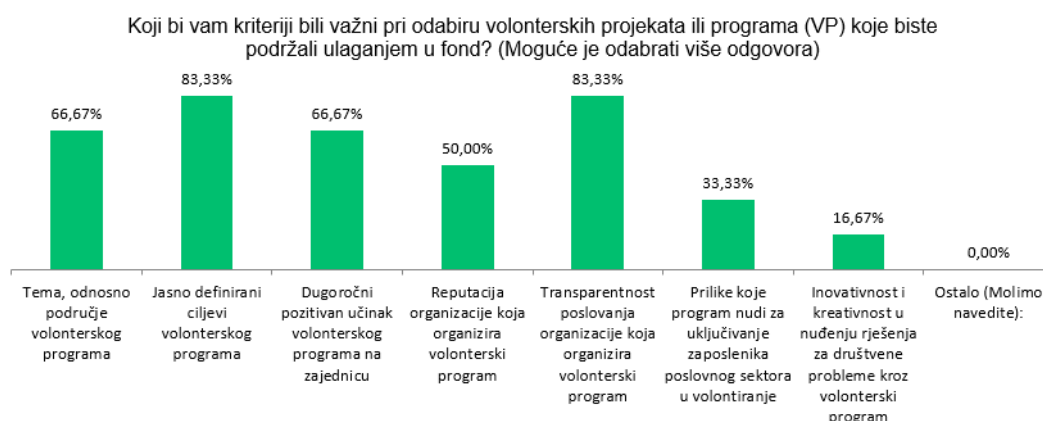
Što se tiče specifičnih volonterskih programa ili projekata koje bi ispitane poslovne organizacije voljele podržati, na prvom je mjestu volontiranje u humanitarnim organizacijama, koje bi podržalo 33 % ispitanika. Zatim slijede volontiranje u zdravstvenim ustanovama, javnim ustanovama, volontiranje u domovima te u organizacijama za zaštitu okoliša. Nijedna ispitana organizacija nije izrazila interes za pružanjem podrške volontiranju u obrazovnim institucijama, skloništima za životinje, kulturnim institucijama te sportskim klubovima.

Slika 13. Volonterske aktivnosti u koje su poslovne organizacije spremne uložiti financijska sredstva



Najvažnijim kriterijima pri odabiru volonterskih projekata ili programa koje bi podržali ulaganjem u fond više od 83 % ispitanika smatra jasno definirane ciljeve volonterskog programa te transparentnost poslovanja organizacije koja organizira volonterski program. Zatim slijede tema, odnosno područje volonterskog programa i dugoročni pozitivan učinak volonterskog programa na zajednicu, koje najvažnijim smatra više od 66 % ispitanika. Polovica ispitanika važnom ocjenjuje reputaciju organizacije koja organizira volonterski program, a nešto više od 33 % prilike koje program nudi za uključivanje zaposlenika poslovnog sektora u volontiranje. Tek nešto više od 16 % ispitanika kao važan kriterij vidi inovativnost i kreativnost u nuđenju rješenja za društvene probleme kroz volonterski program.

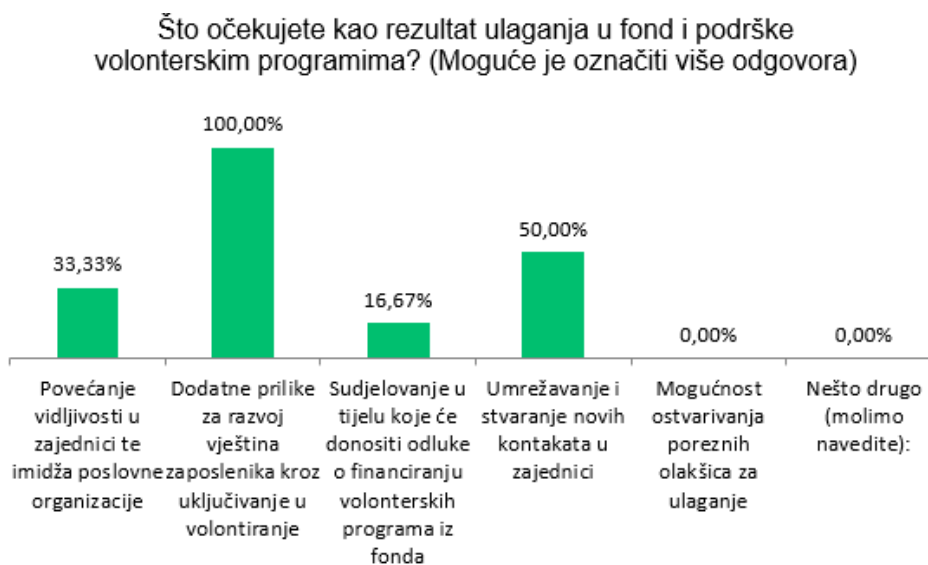
Slika 14. Najvažniji kriteriji za odabir volonterskih programa za financiranje



Svi ispitanici (100 %) kao rezultat ulaganja u fond i podrške volonterskim programima očekuju dodatne prilike za razvoj vještina zaposlenika kroz uključivanje u volontiranje, a više od polovice umrežavanje i stvaranje novih kontakata u zajednici. Nešto više od 33 % ispitanika očekuje povećanje vidljivosti te imidža poslovne organizacije, a oko 16 % sudjelovanje u tijelu koje će donositi odluke o financiranju volonterskih programa iz fonda.

Niti jedna od ispitanih poslovnih organizacija nije navela da očekuje mogućnosti ostvarivanja poreznih olakšica za ulaganje u fond.

Slika 15. Očekivanja poslovnih organizacija od ulaganja u fond za podršku volonterskim programima



Što se tiče interesa za daljnjim informacijama oko mogućnosti volontiranja zaposlenika u zajednici ili osnivanja fonda, polovica ispitanih organizacija zainteresirana je za mogućnosti volontiranja zaposlenika ili događaja koji se organiziraju za poslovne organizacije. Nešto manji broj, odnosno oko 34 % ispitanika zainteresirano je za daljnje informacije oko osnivanja fonda, kao i mogućnosti za volontiranje zaposlenika, dok je oko 5 % zainteresirano isključivo za informacije oko osnivanja fonda.

8. Sažetak i zaključci

Anketno ispitivanje koje je u 2024. proveo Hrvatski centar za razvoj volonterstva obuhvatilo je stavove predstavnika 45 poslovnih organizacija. Iako je ispitivanje provedeno na nereprezentativnom uzorku, njegovi rezultati pružaju značajan uvid u sudjelovanje poslovnih organizacija u volonterskim aktivnostima pružilo, kao i uvide u stanje, izazove i potencijale korporativnog volontiranja u Hrvatskoj. Većina ispitanih organizacija sudjeluje u volonterskim aktivnostima povremeno, najčešće nekoliko puta godišnje, dok je kontinuirano volontiranje zaposlenika rijetkost.

- **Ključni izazovi:** Najveće prepreke uključivanju u volontiranje uključuju nedostatak vremena (61 %), nedovoljnu informiranost o mogućnostima volontiranja (46 %) te nedostatak interesa zaposlenika (30 %). Zaposlenici zbog radnih i obiteljskih obveza često nisu u mogućnosti sudjelovati u volonterskim aktivnostima, a taj se izazov dodatno pogoršava nedovoljnom informiranošću o dostupnim volonterskim mogućnostima u zajednici. Financijska sredstva nisu značajna prepreka, no pojedine organizacije među ostalim razlozima ističu specifične interne izazove, poput visokog udjela zaposlenika s invaliditetom ili nedostatka organizacijskih resursa za planiranje volonterskih aktivnosti.
- **Motivacija i sudjelovanje:** Poslovne organizacije volontiranje povezuju s povećanjem društvene odgovornosti (90 %), zadovoljstvom zaposlenika (74 %) te jačanjem imidža organizacije (55 %). Najčešće sudjeluju u aktivnostima vezanim za pomoć ranjivim skupinama i zaštitu okoliša, dok je interes za volontiranje u kulturnim institucijama, sportskim klubovima i skloništima za životinje manji. Razina sudjelovanja ispitanih poslovnih organizacija u javnim događajima vezanim za volontiranje zaposlenika relativno je niska. Više od polovice ispitanih organizacija ne sudjeluje u takvim događajima, dok manji postotak sudjeluje u specifičnim inicijativama kao što su Nacionalna konferencija o volontiranju zaposlenika i Meetup zaposlenika Volonterskog centra Zagreb.
- **Programi volontiranja zaposlenika:** Manje od četvrtine organizacija ima uspostavljene strukturirane volonterske programe, dok značajan broj pokazuje interes za njihovo pokretanje. Programi koji već postoje obuhvaćaju širok spektar aktivnosti, od jednodnevnih inicijativa do kontinuiranih programa s posebnim pogodnostima za volontere, poput slobodnih dana za volontiranje.
- **Podrška i ulaganja:** Ispitivanje je pokazalo da većina uprava podržava volontiranje, ali postoji prostor za jačanje te podrške. Premda su organizacije oprezne u pogledu financijske podrške volonterskim programima putem fonda, većina je spremna ulagati manje iznose, do 5.000 eura, uz uvjet jasno definiranih ciljeva i transparentnosti poslovanja.

Unatoč izazovima, poslovni sektor prepoznaje važnost volontiranja i njegove koristi za zajednicu i zaposlenike. Postoji prostor za razvoj strukturiranih programa, povećanje učestalosti volontiranja i jačanje suradnje između sektora. Uspostava fonda za podršku volonterskim programima uz jasno definirane kriterije može dodatno potaknuti uključivanje poslovnih organizacija u volontiranje te osigurati dugoročnu održivost ovih inicijativa.

9. Preporuke

Razvoj fleksibilnijih modela korporativnog volontiranja:

Poslovne organizacije trebale bi osigurati fleksibilnije mogućnosti volontiranja koje bi zaposlenicima omogućile lakše usklađivanje volonterskih aktivnosti s radnim i obiteljskim obvezama. To bi se moglo postići, primjerice, volontiranjem tijekom radnog vremena, skraćenim radnim tjednom za volontiranje ili mogućnošću sudjelovanja u virtualnim volonterskim aktivnostima, u koje se mogu uključiti i zaposlenici s invaliditetom. Razvoj takvih modela mogao bi povećati razinu sudjelovanja zaposlenika u volontiranju, kao i učestalost volontiranja, uz naglasak na raznolike mogućnosti volontiranja koje odgovaraju volonterima različitih profila i interesa.

Poticanje razvoja strukturiranih programa volontiranja zaposlenika:

Uspostaviti održive volonterske programe s jasno definiranim ciljevima i planovima unutar poslovnih organizacija. Strukturirani programi omogućili bi bolju koordinaciju, veći angažman zaposlenika i jaču povezanost s lokalnom zajednicom.

Promocija i motivacija za volontiranje:

Provoditi informativne kampanje o važnosti i utjecaju volontiranja te razvijati strategije motiviranja zaposlenika, poput nagrada, dodatnih slobodnih dana i certificiranja stečenih vještina. To bi povećalo vidljivost volonterskih mogućnosti i interes zaposlenika. Također, potrebno je zaposlenicima osigurati sudjelovanje u volonterskim aktivnostima koje mogu doprinijeti njihovom osobnom ili profesionalnom razvoju.

Jačanje suradnje u lokalnim zajednicama:

Jačanje suradnje između poslovnog sektora, lokalnih zajednica i volonterskih centara može doprinijeti boljoj koordinaciji i učinkovitosti volonterskih inicijativa. Povezivanje s lokalnim organizatorima volontiranja može omogućiti razvoj kvalitetnijih i dugoročnih programa koji će donijeti prednosti kako lokalnoj zajednici tako i zaposlenicima uključenim u volontiranje.

Ulaganje u raznolikost i održivost volonterskih programa:

Poslovne bi organizacije trebale razmotriti mogućnost ulaganja u fondove za podršku volonterskim programima da bi omogućile dugoročnu održivost tih inicijativa. Jasno definirani kriteriji za financiranje, transparentnost i mjerljivi ciljevi trebali bi biti temelj za osiguravanje stabilnosti volonterskih programa, čime bi se potaknula veća angažiranost i povećala kvaliteta tih aktivnosti. Razvojem raznovrsnijih volonterskih programa organizacije u volontiranje mogu uključiti zaposlenike različitih profila i osigurati im mogućnost sudjelovanja u aktivnostima koje odgovaraju njihovim interesima.