



Rodno Ravnopravan Utjecaj
u Lokalnim Zajednicama

Rodna ravnopravnost u vrednovanju rada i zadovoljstva radom u organizacijama civilnoga društva

REZULTATI ISTRAŽIVANJA

2014.

Rodna ravnopravnost u vrednovanju rada i zadovoljstva radom u organizacijama civilnoga društva

Preliminarno kvalitativno istraživanje provele:

dr.sc. Orlanda Obad

mag. Ivana Družetić

Obrada rezultata:

dr. sc. Jasminka Juretić

Ines Jakovčić, univ. spec. psihološkoga savjetovanja

Lezbijska organizacija Rijeka „LORI“

Izveštaj sastavile:

dr. sc. Jasminka Juretić

Ines Jakovčić, univ. spec. psihološkoga savjetovanja

Lezbijska organizacija Rijeka „LORI“

Istraživanje provele:

Prostor rodne i medijske kulture „K-zona“, Zagreb

Lezbijska organizacija Rijeka „LORI“

Udruga Zora, Čakovec

Udruga DRVO Mladih Bonsai, Dubrovnik

Udruga Pobjede, Osijek



Projekt „Rodno ravnopravan utjecaj u lokalnim zajednicama“ financira Nacionalna zaklada za razvoj civilnoga društva.
Sadržaj ovog izveštaja isključiva je odgovornost autora i nužno ne izražava stajalište Nacionalne zaklade.

UVOD

Udruge K-zona (Zagreb), LORI (Rijeka), Zora (Čakovec), Pobjede (Osijek) i Bonsai (Dubrovnik) provele su istraživanje „**Rodna ravnopravnost u vrednovanju rada i zadovoljstva radom u organizacijama civilnoga društva**“. Istraživanje je dio partnerskog projekta „Rodno ravnopravan utjecaj u lokalnim zajednicama“ koji se provodi u 5 županija tijekom 2014. godine uz financijsku potporu Nacionalne zaklade za razvoj civilnoga društva, a nositeljica projekta je udruga K-zona iz Zagreba.

Poticaј za ovakvo istraživanje nalazi se u iskustvima osoba koje rade u udrugama. Poznato je da u radu udruga dominantno sudjeluju žene, bilo zbog veće osviјeštenosti i senzibiliziranosti, bilo zbog nezaposlenosti ili pak zbog same djelatnosti odnosno cilja rada udruge. U općoj društvenoj situaciji u kojoj postoji velika nezaposlenost i nedostatak financijskih sredstava za život, postavilo se pitanje kakav je položaj žena u udrugama i koliko su one zadovoljne radom u organizacijama civilnoga društva. Udruge teško financiraju svoje djelatnosti i veliki broj udruga ne može zaposliti osobe koje su im potrebne kako bi svoje djelatnosti nesmetano obavljale. Upravo iz tih razloga postavlja se pitanje koliko su plaćene žene koje rade u udrugama, koje poslove obavljaju te o kojoj se količini posla radi. Ujedno je poticaj i to što se jedan dio udruga i bavi pitanjem ravnopravnosti žena u društvu.

S problemom financiranja u velikoj je mjeri povezan i problem neadekvatne suradnje s lokalnom samoupravom. Pokazuje se da lokalna samouprava rijetko udruge percipira kao partnere s kojima može raditi na zajedničkim djelatnostima odnosno projektima te da izostaje ravnopravnost u toj suradnji. Upravo lokalna samouprava ima male fondove za financiranje udruga, a određeni je broj udruga u velikoj mjeri orijentiran na taj izvor financiranja vlastite djelatnosti.

Kako su mnogim udrugama potrebni i volonteri/ke, javlja se i problem njihovog zadržavanja. To je jednim dijelom sigurno vezano uz materijalne prilike u kojima se nalazimo, iz razloga što je teško odlučiti se volontirati ukoliko je time ugrožena vlastita egzistencija. Istovremeno postoji i problem prepoznatosti odnosno uvažavanja rada u udrugama u društvu u kojem živimo. Osobe koje sudjeluju u radu udruga uglavnom se susreću s negativnim stavovima okoline prema takvoj vrsti rada odnosno zaposlenja. S jedne strane ti komentari idu iz smjera da takav posao ne može osigurati sredstva za život niti sigurnost zaposlenja, dok s druge strane jedan dio društva rad u udrugama percipira kao nametnički život na teret poreznih obveznika.

Upravo iz svega prethodno navedenog javila se potreba provesti istraživanje čija bi svrha bila doprinijeti razvoju i poboljšanju uvjeta rada udruga, osnaživanje civilnoga društva te uspostavljanje kvalitetnijeg dijaloga s donositeljima/icama odluka. Rezultati dobiveni

ovim istraživanjem služiti će kao smjernice za unapređenje okruženja i razvoja civilnoga društva te će se odrediti konkretne potrebe i zahtjevi koji će biti predstavljeni lokalnim upravama i samoupravama u 5 županija udruga koje provode projekt.

Opći je cilj istraživanja bio ispitati vrednovanje rada i zadovoljstvo radom u organizacijama civilnoga društva s naglaskom na rodnu ravnopravnost.

Specifični su ciljevi uključivali ispitivanje:

- utjecaja i vrednovanja angažmana žena u organizacijama civilnoga društva;
- uvjeta rada u udrugama te podršku okruženja;
- poteškoća s kojima se udruge susreću u svom radu (posljedice *projektizacije* na kvalitetu života i rada, nedostatak kapaciteta, ekonomska (ne)sigurnost, financijsko poslovanje i dr.).

U konačnici cilj je i kreiranje preporuka i smjernica za unaprjeđenje rada i uvjeta rada u organizacijama civilnoga društva.

METODA

Postupak i instrumentarij

Istraživanje je provedeno u dva dijela. Prvi je dio istraživanja bio kvalitativan i proveden je sa svrhom utvrđivanja područja koja će biti obuhvaćena upitnikom. Konstruiranje upitnika te njegovo provođenje, drugi su dio ovoga istraživanja.

Kvalitativno istraživanje za potrebe projekta provedeno je kroz pet intervjua (dva individualna i tri u paru) koji su vođeni sa voditeljima/icama udruga ili članovima/icama užeg tima svake od udruga koje sudjeluju u projektu (K-zona iz Zagreba, Zora iz Čakovca, LORI iz Rijeke, Bonsai iz Dubrovnika i Pobjede iz Osijeka). Radi se o polustrukturiranim dubinskim intervjuima kroz koje se nastojalo propitati situaciju i percepciju stanja po pojedinim temama važnima za funkcioniranje udruge. Iako su teme unaprijed skicirane, sugovornici/ice su imali/e priliku usmjeravati razgovor prema temama koje su smatrali/e bitnima. Ovaj je dio istraživanja proveden tijekom siječnja i veljače 2014. godine.

Nakon ovog dijela istraživanja krenulo se u strukturiranje upitnika prema zadanim područjima. Zaključeno je da će se provesti dva upitnika kojima će se ispitati rodna ravnopravnost u vrednovanju rada i zadovoljstva radom u organizacijama civilnoga društva. Prvi upitnik ispunjavala je osoba koja je na nekoj od odgovornijih funkcija u udruzi. On se sastoji od sljedećih područja: opći podaci o udruzi, podaci o zaposlenima, suradnicima/icama na honorarnim poslovima i volonterima/kama, problemi s kojima se udruga suočavala tijekom 2013. godine te podaci o načinima financiranja udruge. Drugi upitnik su ispunjavale osobe koje su zaposlene u udrugama i obuhvaća područja: opći podaci o zaposlenoj osobi,

procjena motivacije za rad, procjena negativnih stavova s kojima se osoba suočava, pitanje prekovremenog rada, procjena zadovoljstva poslom, doživljavanje sindroma „izgaranja na poslu“ te pitanje uloge države u osiguravanju boljih uvjeta za rad udruga.

Sudionici/ice

Upitnici su proslijeđeni diljem Hrvatske udrugama koje imaju najmanje jednu zaposlenu osobu. Mogle su sudjelovati sve udruge osim udruga koje se financiraju po posebnim propisima (npr. dobrovoljna vatrogasna društva, sportske organizacije, društva Hrvatskog Crvenog križa, udruge u tehničkoj kulturi, studentske organizacije, vjerske zajednice i druge udruge koje djeluju po posebnim propisima) te ostale neprofitne organizacije koje nisu registrirane kao udruge. Ovaj je dio istraživanja proveden od kraja ožujka do polovine travnja 2014. godine.

Podatke za upitnik koji se odnosio na udruge dostavilo je 109 udruga iz 13 županija. Upitnik koji se odnosio na vrednovanje rada zaposlenih osoba u udrugama ispunilo je 213 osoba.

1. REZULTATI UPITNIKA ZA UDRUGE

Od 109 udruga iz 13 županija koje su pristupile ispunjavanju upitnika, najviše je udruga iz Zagrebačke županije (24), zatim Primorsko-goranske (23), Osječko-baranjske (16), Dubrovačko-neretvanske (10), Međimurske (8), Koprivničko-križevačke županije (6). Podjednako, s 5 udruga, su sudjelovale Istarska i Krapinsko-zagorska županija. Četiri su udruge sudjelovale iz Karlovačke županije, tri iz Varaždinske, po dvije iz Ličko-senjske i Zadarske županije te jedna udruga iz Vukovara odnosno Vukovarsko-srijemske županije.

Najstarije udruge registrirane su 1946. i 1948. godine, a najmlađa je udruga registrirana u ovoj 2014. godini. Najveći je broj udruga registriran u razdoblju nakon 1997. godine (83). Podaci o godinama registracije prikazani su u Tablici 1.

Tablica 1. Prikaz godina registracije udruga

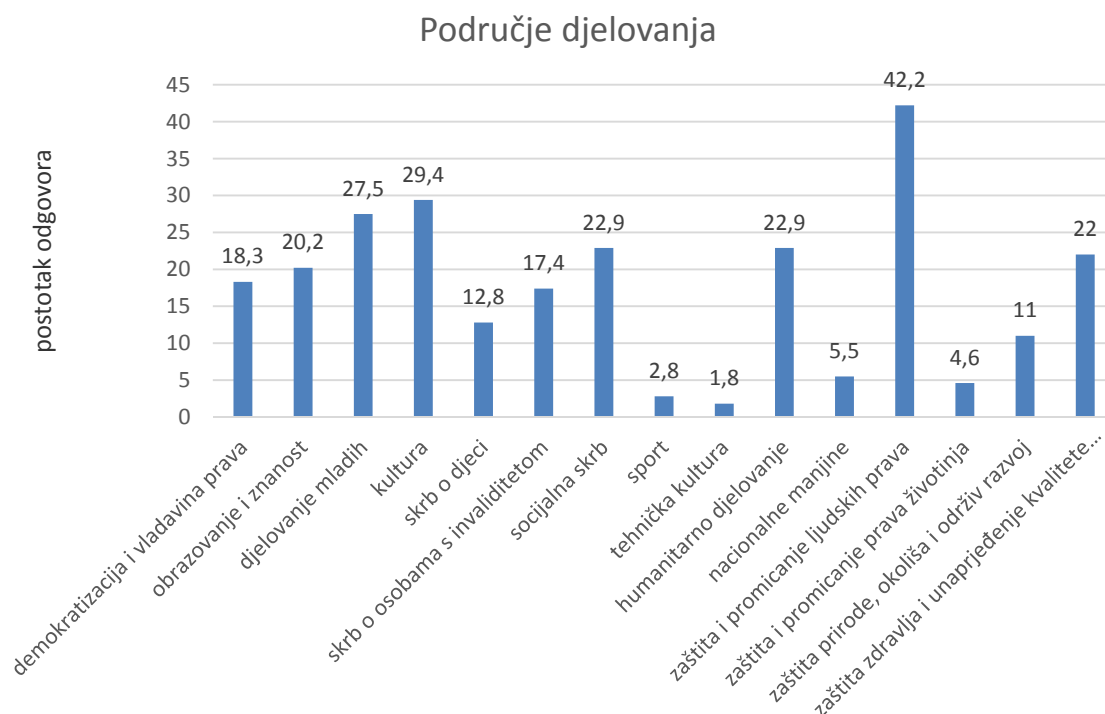
Godina registracije	Broj udruga	Postotak odgovora	Godina registracije	Broj udruga	Postotak odgovora
1946	1	.9	2001	3	2.8
1948	1	.9	2002	9	8.3
1973	1	.9	2003	6	5.6
1977	1	.9	2004	3	2.8
1984	1	.9	2005	9	8.3
1986	1	.9	2006	4	3.7
1992	1	.9	2007	4	3.7
1993	3	2.8	2008	6	5.6
1994	4	3.7	2009	8	7.4
1996	1	.9	2010	5	4.6
1997	7	6.5	2011	2	1.9
1998	11	10.2	2012	3	2.8
1999	5	4.6	2014	1	.9
2000	7	6.5	Ukupno	108	100

Podaci o području djelovanja udruge dobiveni su označavanjem jednog ili više ponuđenih područja, s time da su udruge mogle dopisati vlastitu djelatnost ukoliko ona nije bila navedena. Pokazuje se da najveći broj udruga djeluje na području zaštite i promicanja ljudskih prava (42,2%), zatim slijede područja kulture (29,4%), djelovanja mladih (27,5%), a podjednako se djeluje na području socijalne skrbi i humanitarnog djelovanja (22,9%). Udruge uključene u ovo istraživanje najmanje se bave područjem tehničke kulture (1,8%) i sporta (2,8%).

Dodatno navedene djelatnosti udruge uključivale su područja javnih politika općenito, razvoj civilnoga društva i neformalnog obrazovanja, zatim zaštita i pomoć ženama i djeci žrtvama obiteljskog nasilja, razvoj volonterstva, zaštita potrošača, prava LGBT osoba i zajednice itd.

Podaci o područjima djelovanja dobiveni našim istraživanjem grafički su prikazani na Slici 1.

Slika 1. Grafički prikaz područja djelovanja udruga (N=109)

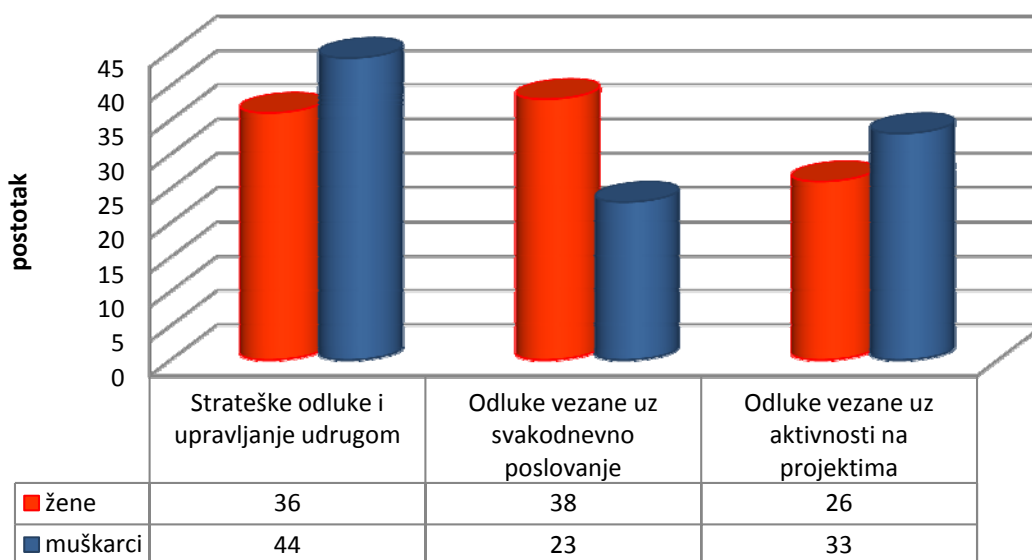


Najveći broj udruga djeluje u prostoru koji je gradski i kojeg koristi besplatno (36,7%), zatim slijedi djelovanje u prostoru koji je gradski, ali za koji se plaća najam (25,7%), a dio udruga djeluje i u prostorima unajmljenim po tržišnim cijenama (15,6%). Osobni prostor člana ili članice udruge koristi 6,4% udruga, a 2,8% udruga nema prostor u kojemu može djelovati. Dio udruga (10,1%) djeluje u prostorima koji su kombinacija nekih od prethodno navedenih prostora u kojima se može raditi (npr. u osobnom prostoru i onom unajmljenom po tržišnim cijenama) ili u prostoru koji je u vlasništvu neke druge udruge ili partnera na projektima, a jednako tako i u prostoru općine, županije ili države.

Kada je u pitanju oprema kojom se članovi i članice udruge koriste (npr. računala i komunikacijska oprema, uredski namještaj i sl.) (N=109), ona je većinom ili u potpunosti u vlasništvu udruga (85,3%). Dio udruga koristi opremu koja je većinom ili u potpunosti vlasništvo članova/ice udruge (9,2%), a da nemaju vlastitu opremu ili da opremu većinom ili u potpunosti iznajmljuju/posuđuju navelo je 1,8% udruga. Opremom koja je npr. dio vlasništva uz kombinaciju vlasništva članova i članica udruge, ili unajmljena za projekte, ili se dio opreme dijeli s onima s kojima se dijeli prostor služi se 3,7% udruga.

Razmatranjem broja osoba na pozicijama donošenja odluka u udrugama ovisno o spolu, dobiveni su sljedeći rezultati. Sveukupan broj žena na pozicijama donošenja odluka je 1136, dok je broj muškaraca 499 što odgovara omjeru žena i muškaraca i u drugim pitanjima.

Slika 2. Grafički prikaz pozicija donošenja odluka ovisno o spolu (N=109)



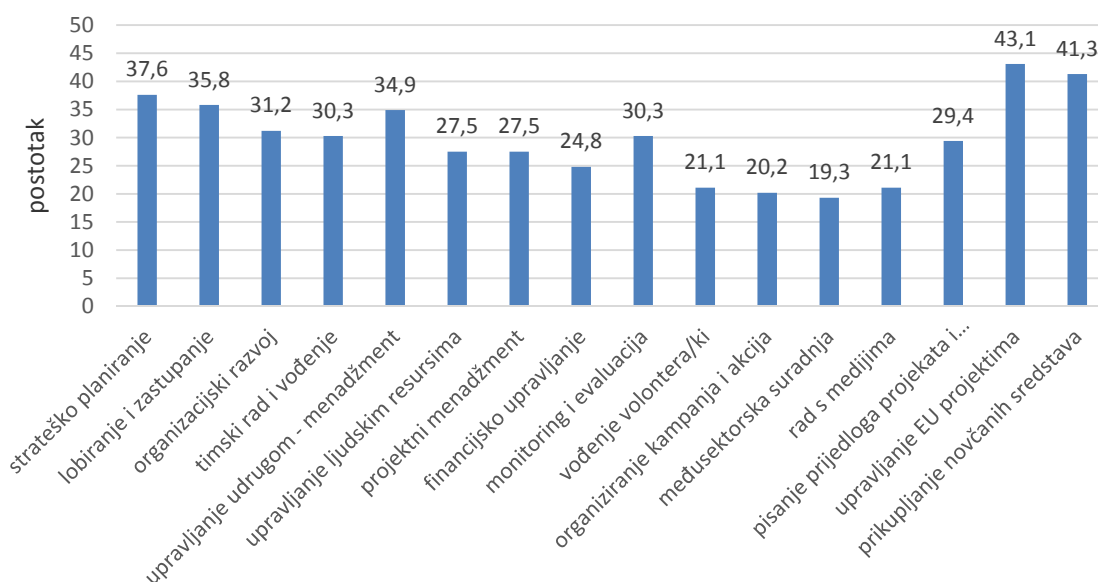
Broj žena koje se nalaze na pozicijama za strateške odluke i odluke vezane uz upravljanje udrugom u rasponu je od jedan do osamnaest. Udruge koje imaju od jedne do pet žena na tim pozicijama najbrojnije su (82,1%). Od šest do osamnaest žena na tim pozicijama ima 16% udruga, a 1,9 % udruga na tim pozicijama nema niti jednu ženu. Na pozicijama donošenja odluka vezanih za svakodnevno poslovanje udruge najveći broj udruga ima od jedne do tri žene (72,1%), a 1,9% udruga navodi da na tim pozicijama nema žena. Odluke vezane uz aktivnosti na projektima u najvećem broju udruga donosi jedna do pet žena (83,6%), a 1% njih na ovoj poziciji nema žena.

Kada su u pitanju muškarci koji donose strateške odluke i odluke vezane uz upravljanje udrugom, od jednog do četiri muškarca na toj poziciji ima 62,1% udruga, a 28,2% udruga na tim pozicijama nema muškaraca. Odluke vezane uz svakodnevno poslovanje udruge u 49% udruga donosi jedan ili dva muškarca, dok 42% udruga uopće nema muškarce na ovoj poziciji. Jednako tako, jedan ili dva muškarca nalaze se u 54,5% udruga na poziciji donošenja odluka vezanih za svakodnevne aktivnosti na projektima. Muškarce na toj poziciji nema 34,3% udruga.

Pokazuje se da udruge imaju potrebu za dodatnim edukacijama i to u najvećoj mjeri za edukacijama o upravljanju EU projektima (43,1%) i načinima prikupljanja novčanih sredstava (*fund-raising*) (41,3%). U najmanjoj je mjeri pokazan interes za edukaciju vezanu uz međusektorsku suradnju (19,3%) i organiziranje kampanja i akcija (20,2%). Svakako se vidi da postoji potreba i interes za dodatnim obrazovanjem članica i članova udruga te da niti jedan prijedlog za dodatnim obrazovanjem udruge nisu odbile. Udruge su jednako tako i same predložile neka druga područja dodatnog obrazovanja, npr. traženje partnera za EU projekte, informatizacija, socijalno poduzetništvo te je istaknuta potreba za dodatnim educiranjem mlađih članova/ica udruge. Moguće je bilo označiti više odgovora.

Podaci o dodatnim edukacijama koje su udrugama potrebne, prikazani su grafički na Slici 3.

Slika 3. Grafički prikaz područja dodatne edukacije (N=109)



Podaci o zaposlenima u udrugama (N=92) pokazali su da je u udrugama zaposleno 366 žena i 85 muškaraca. Dvanaest udruga nema zaposlenih žena, a 45 udruga nema zaposlenih muškaraca. U Tablicama 2. i 3. prikazani su podaci o broju zaposlenih osoba po spolu.

Tablica 2. Podaci o broju zaposlenih žena u udrugama

Broj žena	Broj udruga	Postotak odgovora
0	12	13,0
1	19	20,7
2	14	15,2
3	10	10,9
4	12	13,0
5	5	5,4
6	5	5,4
7	3	3,3
8	2	2,2
9	2	2,2
10	1	1,1
11	1	1,1
12	1	1,1
13	1	1,1
14	1	1,1
17	1	1,1
20	1	1,1
34	1	1,1
Ukupno	92	100

Tablica 3. Podaci o broju zaposlenih muškaraca u udrugama

Broj muškaraca	Broj udruga	Postotak odgovora
0	45	48,9
1	28	30,4
2	9	9,8
3	5	5,4
4	3	3,3
6	2	2,2
Ukupno	92	100

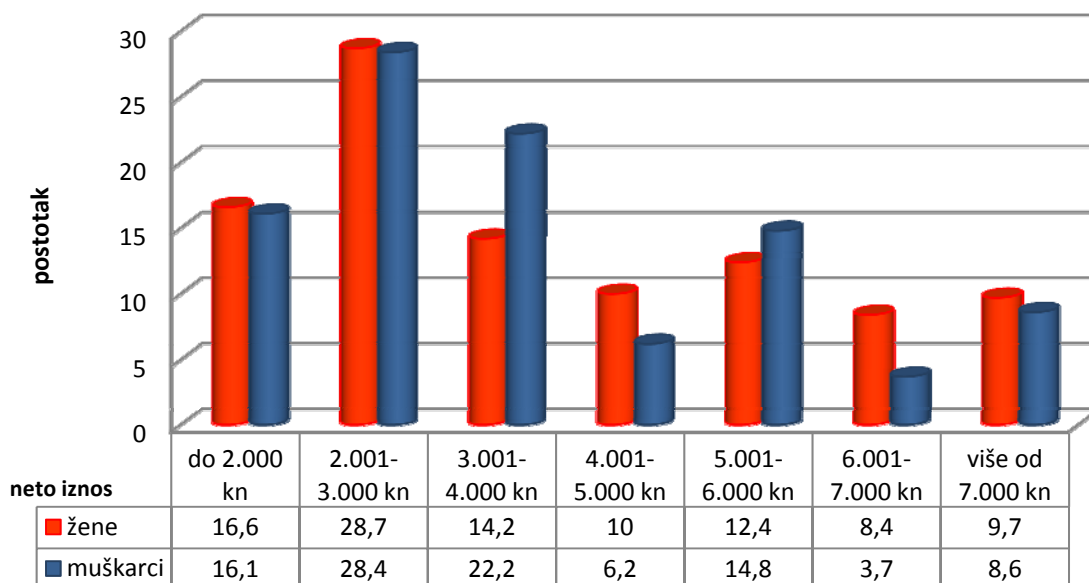
Kako bismo dobili podatak o tome kolika su primanja osoba zaposlenih u udruzi (neto iznos) za 2013. g., udruge su dostavile podatak o primanjima s obzirom na spol zaposlenih osoba te vrstu zaposlenja, vezano uz određene kategorije visine plaće. Na ovo je pitanje odgovorilo oko 50% udruga.

U Tablici 4. te na Slici 4. prikazani su podaci s obzirom na navedene kategorije.

Tablica 4. Prikaz visina plaće s obzirom na vrstu zaposlenja u udruzi

		VISINA PLAĆE (% osoba)						
		do 2.000 kn mjesečno	2.001 – 3.000 kn mjesečno	3.001 – 4.000 kn mjesečno	4.001 – 5.000 kn mjesečno	5.001 – 6.000 kn mjesečno	6.001 – 7.000 kn mjesečno	više od 7.001 kn mjesečno
ZAPOSLENJE	Rad na neodređeno vrijeme (puno radno vrijeme)	4,5	15,7	13,5	11,9	21,3	18,5	14,6
	Rad na neodređeno vrijeme (nepuno radno vrijeme)	58,7	13,1	17,4	6,5	4,3	0	0
	Rad na određeno vrijeme (puno radno vrijeme)	5,9	42,8	21	9,2	11,8	5,9	3,4
	Rad na određeno vrijeme (nepuno radno vrijeme)	50	38,4	5,8	4,7	1,1	0	0
	Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa	68,8	31,2	0	0	0	0	0
	Zaposleni/e preko drugih mjera HZZ-a	2	89,8	8,2	0	0	0	0

Prema rezultatima, najveći broj osoba zaposlenih na neodređeno puno radno vrijeme primilo je tijekom 2013 g. plaću u rasponu od 5.001,00 do 6.000,00 kn mjesečno (21,3%), a ukoliko su zaposleni na neodređeno s nepunim radnim vremenom u najvećem broju slučajeva primili su do 2.000,00 kn mjesečno (58,7%). Do 2.000,00 kn mjesečno u najvećem broju primaju i osobe koje su zaposlene na određeno nepuno radno vrijeme (38,4%) te osobe zaposlene kao stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa (68,8%). Ukoliko se radi o određenom punom radnom vremenu (42,8%) te zapošljavanju preko drugih mjera HZZ-a (89,8%), tada se najveći broj plaća kreće u rasponu od 2.001,00 do 3.000,00 kn mjesečno. Pokazuje se i da se nekim oblicima zapošljavanja nikako ne mogu postići primanja koja su veća od određenog iznosa. Tako, na primjer, ukoliko osoba radi na neodređeno nepuno radno vrijeme primanja joj ne mogu biti veća od 6.000,00 kn mjesečno. Jednako tako, primanja osoba koja su na stručnom osposobljavanju bez zasnivanja radnog odnosa ne mogu biti veća od 3.000,00 kn mjesečno (što je određeno i mjerama za tu vrstu zapošljavanja), a ako se radi o zapošljavanju preko nekih drugih mjera HZZ-a onda primanja nisu veća od 4.000,00 kn mjesečno.

Slika 4. Grafički prikaz visine plaće s obzirom na spol zaposlenih

Uzimajući u obzir spol zaposlenih osoba te visinu primanja, pokazuje se da žene ostvaruju veće mjesečne prihode u svim kategorijama visine primanja osim kada se radi o primanjima između 3.001,00 i 4.000,00 kn mjesečno te 5.001,00 i 6.000,00 kn.

U posljednje tri godine 26,1% udruga bilo je prisiljeno dati nekome otkaz zbog nedostatka sredstava (N=92). Kao osnovni razlozi takvoj odluci navode se „prijelazi“ između projekata tijekom kojih nije bilo financijskih sredstava za održati radno mjesto, neizvjesnost u produžavanju ugovora o sufinanciranju projekata, prekidanje financiranja projekata za koje su se sredstva očekivala, nedovoljno novaca na programima, prekid radnog odnosa s pripravnici/icama kojima ugovor istekne, završeci projekata. Može se zaključiti da se radi o nedostatku sredstava bilo zbog formalnog završetka određenih projekata, bilo zbog prekidanja financiranja djelatnosti ili dobivanja financijskih sredstava koja nisu dovoljna za održavanje radnog mjesta.

U 2013. godini 81,5% udruga isplaćivalo je honorare preko ugovora o djelu, autorskih i studentskih ugovora. Broj žena koji je za te udruge radio na taj način je 578, a muškaraca 320. Podaci o broju honorarno zaposlenih žena i muškaraca nalaze se u Tablicama 5. i 6.

Tablica 5. Broj žena koji je tijekom 2013. g. honorarno radio za udruge

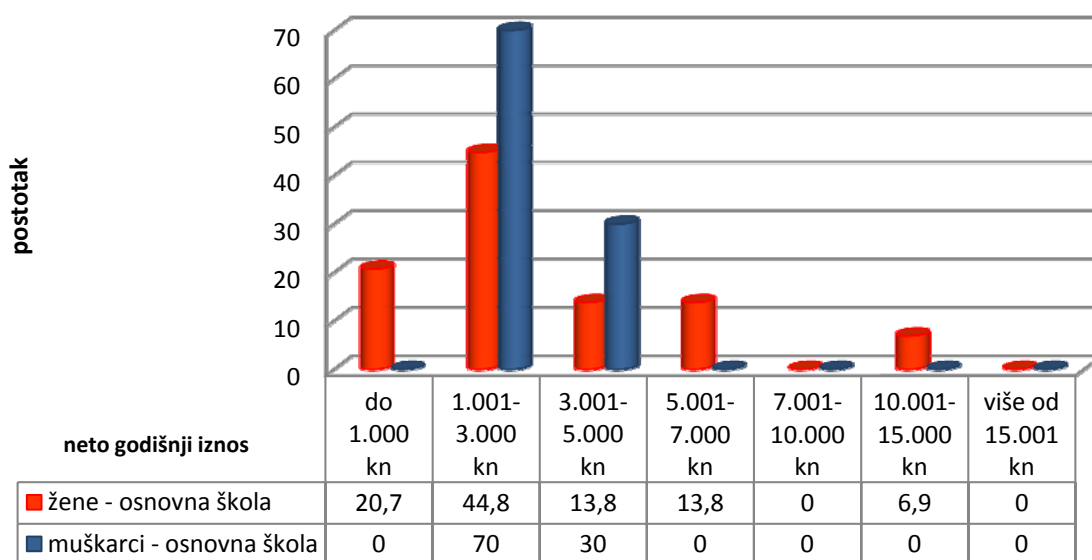
Broj žena	Čestina odgovora	Postotak odgovora
0	13	16,0
1	10	12,3
2	14	17,3
3	13	16,0
4	1	1,2
5	6	7,4
6	2	2,5
7	3	3,7
8	2	2,5
11	2	2,5
12	1	1,2
13	2	2,5
14	1	1,2
15	1	1,2
16	2	2,5
20	1	1,2
22	2	2,5
27	1	1,2
29	1	1,2
34	1	1,2
50	1	1,2
93	1	1,2
Ukupno	81	100

Tablica 6. Broj muškaraca koji je tijekom 2013. g. honorarno radio za udruge

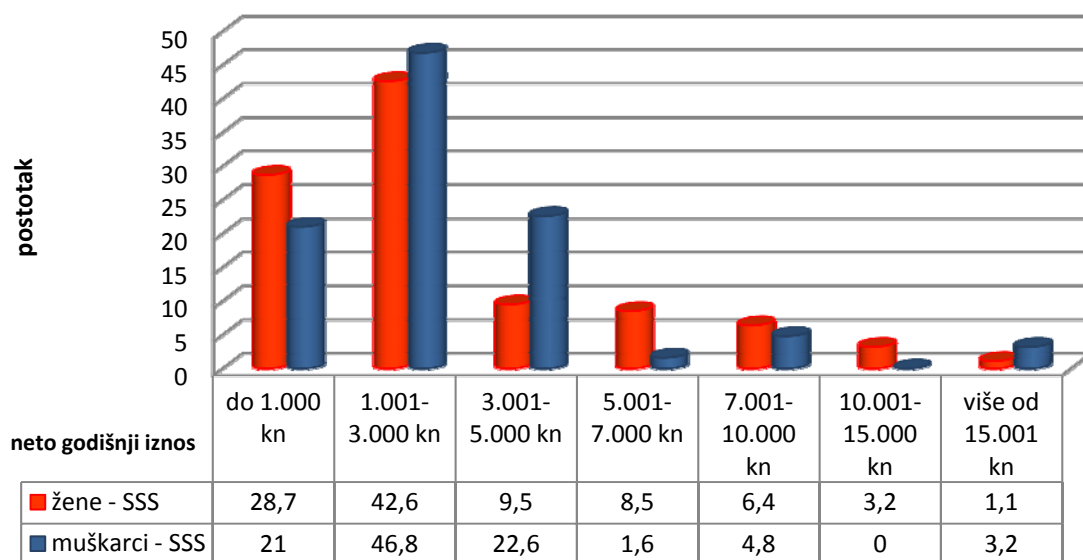
Broj muškaraca	Čestina odgovora	Postotak odgovora
0	17	21,5
1	23	29,1
2	10	12,7
3	9	11,4
4	5	6,3
5	3	3,8
6	3	3,8
9	5	6,3
11	1	1,3
15	1	1,3
26	1	1,3
100	1	1,3
Ukupno	79	100

Kako bismo detaljnije razmotrili kakva je struktura financijskih primanja osoba koje honorarno rade za udruge ovisno o njihovom spolu te stručnoj spremi, udruge su zamoljene da za svaku osobu pojedinačno upišu podatke za ukupan neto godišnji iznos honorara tijekom 2013. godine. U prikupljanju ovih podataka nije kontroliran odnos obima posla i isplaćenog honorara. Podatke za ovo pitanje dostavilo je samo oko 30% udruga koje su sudjelovale u istraživanju. Dobiveni su podaci prikazani na Slikama 5-8.

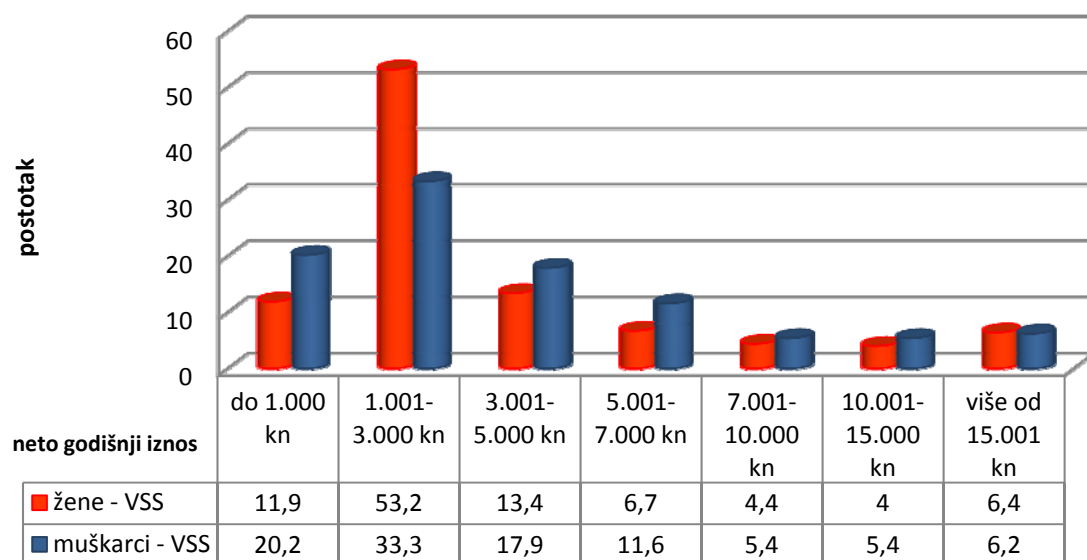
Slika 5. Grafički prikaz visine honorara ovisno o spolu i stručnoj spremi (završena osnovna škola)



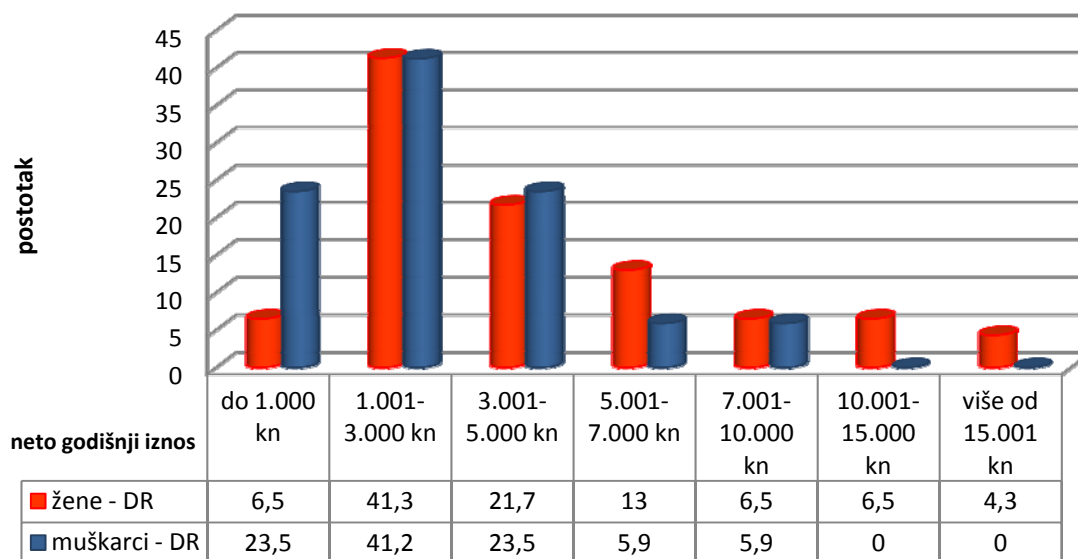
Prema dobivenim rezultatima vidimo da kada su udruge honorarno tijekom 2013. g. zaposlile muškarce koji imaju završenu osnovnu školu, onda je u najvećoj mjeri neto godišnji iznos koji se za te osobe izdvojio bio u rasponu od 1.001,00 do 3.000,00 kn. Honorarno zaposlene žene, za razliku od muškaraca, sa završenom osnovnom školom ostvarivale su prihode u više kategorija, s maksimalno ostvarenim prihodom od 10.001,00 do 15.000,00 kn neto godišnjeg iznosa.

Slika 6. Grafički prikaz visine honorara ovisno o spolu i stručnoj spremi (srednja stručna sprema)

Kada je u pitanju srednja stručna sprema i ostvarivanje prihoda vezano uz spol, rezultati su pokazali da je tijekom 2013.g. honorarno isplaćeno najviše žena i muškaraca u kategoriji primanja od 1.001,00 do 3.000,00 kn neto godišnjeg iznosa. Kao i žene sa završenom osnovnom školom, tako su i žene sa srednjom stručnom spremom ostvarile prihode u svim navedenim kategorijama, za razliku od muškaraca srednje stručne spreme kojih nema u kategoriji prihoda od 10.001,00 do 15.000,00 kn.

Slika 7. Grafički prikaz visine honorara ovisno o spolu i stručnoj spremi (viša i visoka stručna sprema)

Tijekom 2013. g. udruge su ženama i muškarcima više i visoke stručne spreme isplaćivale honorare prema svim kategorijama neto godišnjih iznosa. U najvećoj su mjeri isplaćeni honorari u rasponu od 1.001,00 do 3.000,00 kn za oba spola. Žene više i visoke stručne spreme ostvarile su veće honorarne prihode samo u kategorijama od 1.001,00 do 3.000,00 kn te u kategoriji više od 15.001,00 kn neto godišnjeg iznosa, s time da je u ovoj posljednjoj kategoriji prihoda ta razlika neznatna.

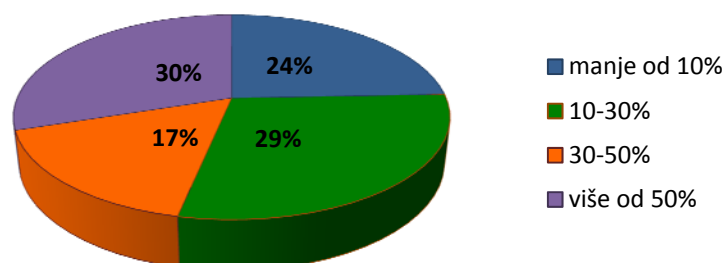
Slika 8. Grafički prikaz visine honorara ovisno o spolu i stručnoj spremi (poslijediplomski studij i doktorat)

I u kategoriji honorarno zaposlenih žena i muškaraca koji su na poslijediplomskom studiju ili su doktori znanosti pokazuje se, kao i kod prethodnih kategorija, da je najčešće isplaćivani neto godišnji iznos od 1.001,00 do 3.000,00 kn gotovo podjednako za žene i muškarce. Žene su ostvarivale prihode u svim kategorijama, za razliku od muškaraca, te su ostvarile i više prihode u rasponu od 7.001,00 do 10.000,00 kn.

U udrugama volontira 2259 osoba, pri čemu je 1704 žena što je tri puta više nego muškaraca – 595. Doprinos kojega volonterski rad ima u radu udruge, udruge su procijenile postocima prema određenim kategorijama. Ti su podaci grafički prikazani na Slici 9.

Slika 9. Grafički prikaz doprinosa volonterskog rada (N=90)

Doprinos volonterskog rada

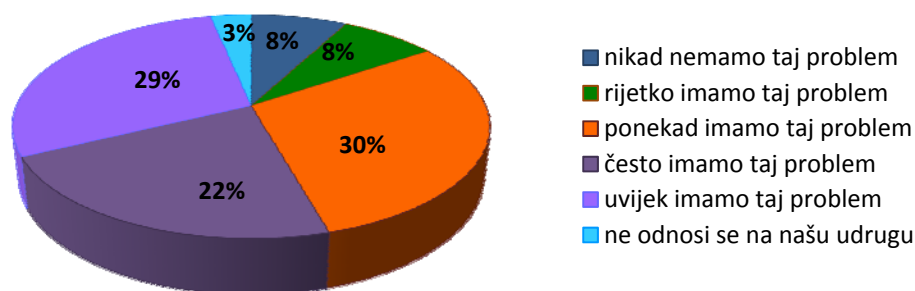


Radu udruga svakako doprinosi i volonterski rad i to u najvećoj mjeri iznad 10%, a kod 30% udruga taj rad doprinosi i više od 50% radu udruge.

Ovim se istraživanjem željelo obuhvatiti i u kojoj se mjeri određeni problemi javljaju u udrugama za razdoblje od početka 2013. g. do danas. Udruge su navedene probleme procjenjivale na ljestvici Likertova tipa od 0 do 4, pri čemu 0 označava „Nikada nemamo taj problem“, a 4 „Uvijek imamo taj problem“. Dana je i mogućnost odgovora da se dotični problem ne odnosi na njihovu udrugu i to je označeno brojem 5. Procjenjivano je 18 problema s kojima su se udruge mogle susresti uz mogućnost da se dopišu i neki drugi problemi koji su postojali, a nisu navedeni. Dobiveni su rezultati prikazani na Slikama 10-27.

Slika 10. Grafički prikaz rezultata analize problema nedostatka ljudskih resursa (zaposlene osobe) (N=90)

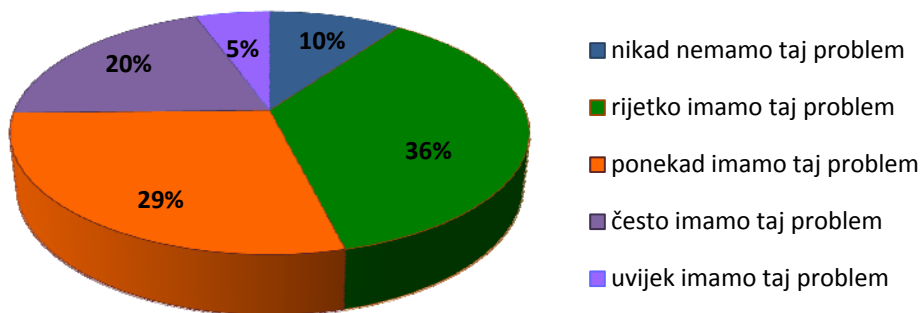
Nedostatak ljudskih resursa (zaposlene osobe)



S problemom nedostatka ljudskih resursa u vidu zaposlenih osoba, susreću se gotovo sve udruge (samo 3% udruga to ne navodi kao problem i 8% udruga nikada nema taj problem). U 51% udruga taj je problem bio često ili uvijek prisutan.

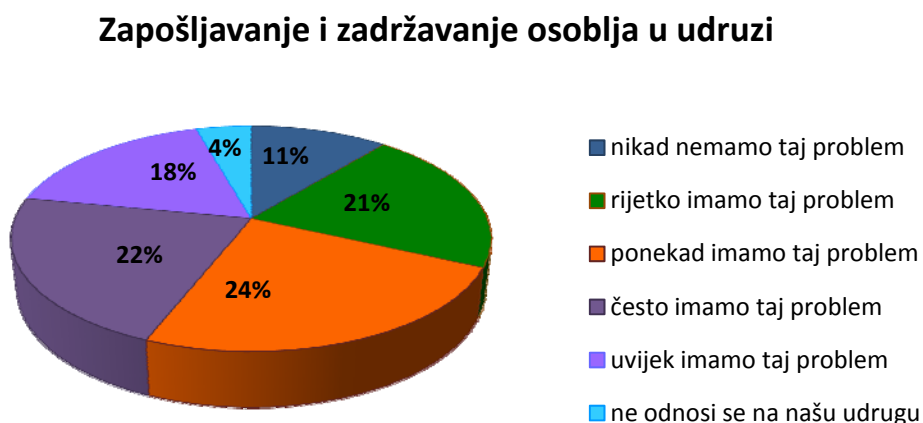
Slika 11. Grafički prikaz rezultata analize problema nedostatka ljudskih resursa (volonteri/ke) (N=90)

Nedostatak ljudskih resursa (volonteri/ke)



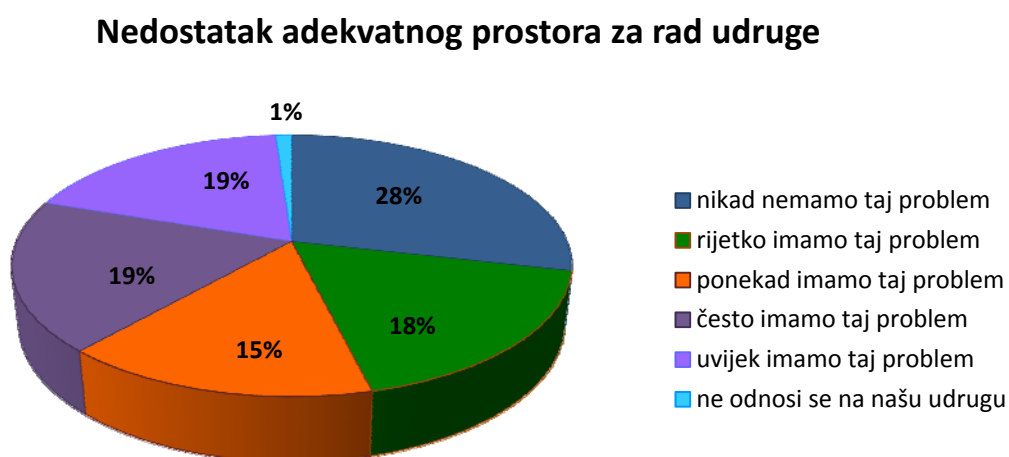
Podaci pokazuju da udruge imaju manje problema s nedostatkom volontera/ki nego zaposlenih osoba. Ovaj je problem bio često ili uvijek izražen kod samo 25% udruga.

Slika 12. Grafički prikaz rezultata analize problema zapošljavanja i zadržavanja osoblja u udruzi (N=91)



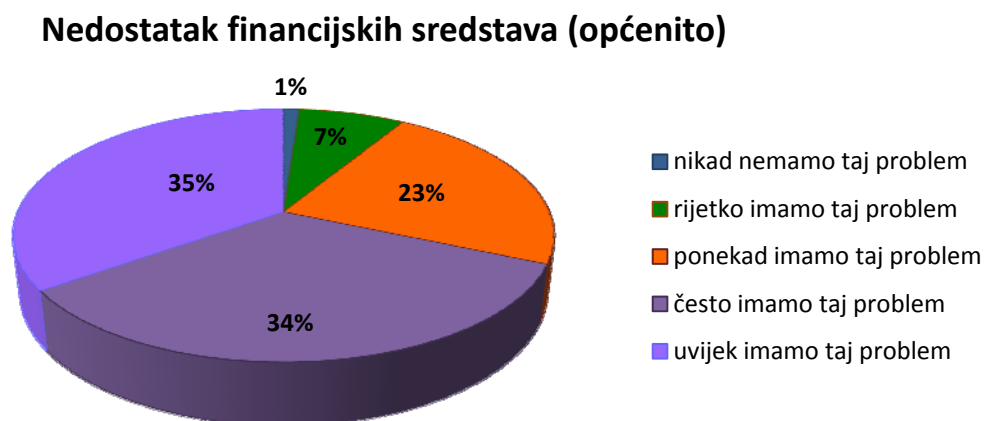
S problemom zapošljavanja i zadržavanja osoblja u udruzi uvijek se ili često suočavalo 40% udruga, a u 24% udruga taj se problem ponekad javljao. Ovaj problem nema, odnosno nije ono što im predstavlja problem 15% udruga.

Slika 13. Grafički prikaz rezultata analize problema nedostatka adekvatnog prostora za rad udruge (N=91)



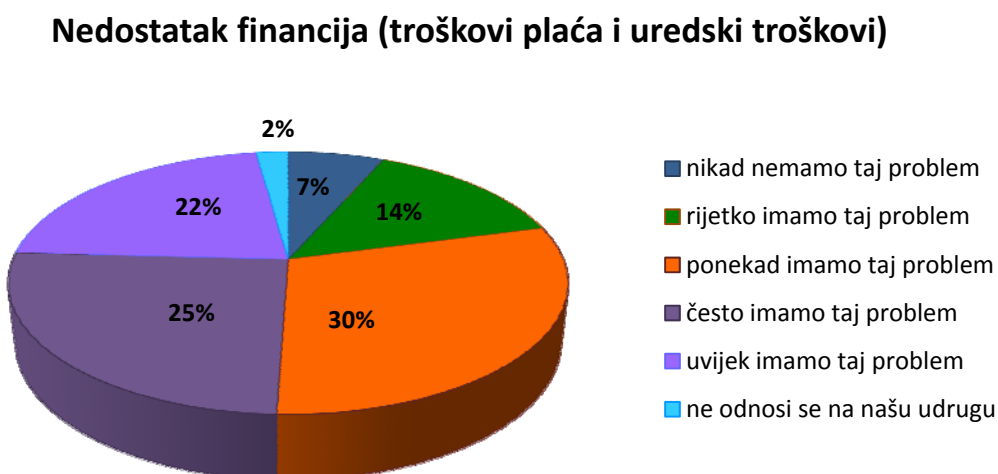
Čini se da udruge gotovo podjednako imaju i nemaju problema s neadekvatnim prostorom za rad. Pokazuje se da 46% udruga nikad ili je rijetko imalo ovaj problem ili se taj problem ne odnosi na njihovu udrugu. Istovremeno 38% udruga navodi da je ovaj problem imalo često ili uvijek tijekom istog tog razdoblja.

Slika 14. Grafički prikaz rezultata analize problema nedostatka financijskih sredstava (N=92)



Problem nedostatka financijskih sredstava (općenito) zajednički je gotovo svim udrugama i prilično izražen jer se s ovim problemom suočavalo 92 % udruga.

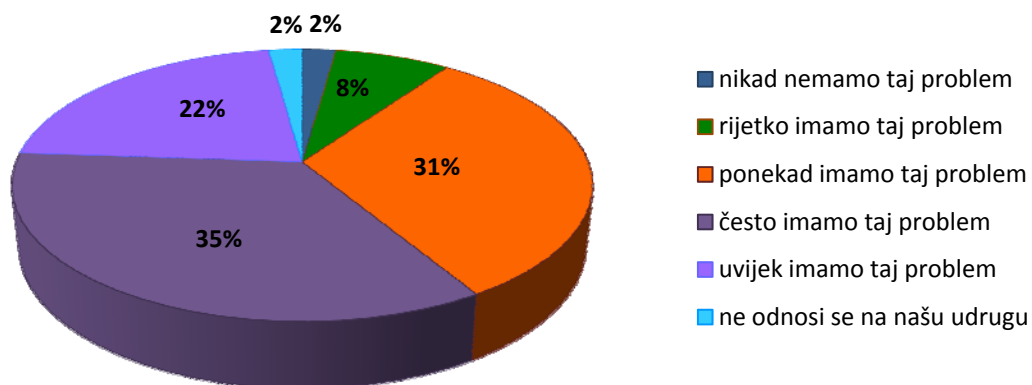
Slika 15. Grafički prikaz rezultata analize problema nedostatka financijskih sredstava za troškove plaća i uredske troškove (N=91)



Financijska sredstva koja su dobivena odobrenim projektima za troškove plaća i uredske troškove nisu bila dovoljna za 77% udruga koje su iskazale da su se u većoj ili manjoj mjeri suočavale s ovim problemom.

Slika 16. Grafički prikaz rezultata analize problema financiranja projekata premalim iznosima (N=92)

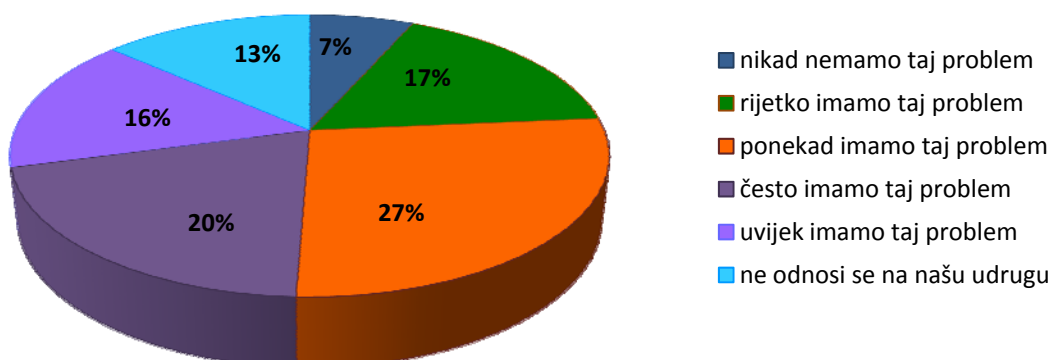
Financiranje projekata s premalim iznosima



Problem financiranja projekata s premalim iznosima u velikoj je mjeri bio prisutan i s ovim se problemom u većoj ili manjoj mjeri suočavalo 88% udruga.

Slika 17. Grafički prikaz rezultata analize problema financiranja velikih i malih udruga (N=89)

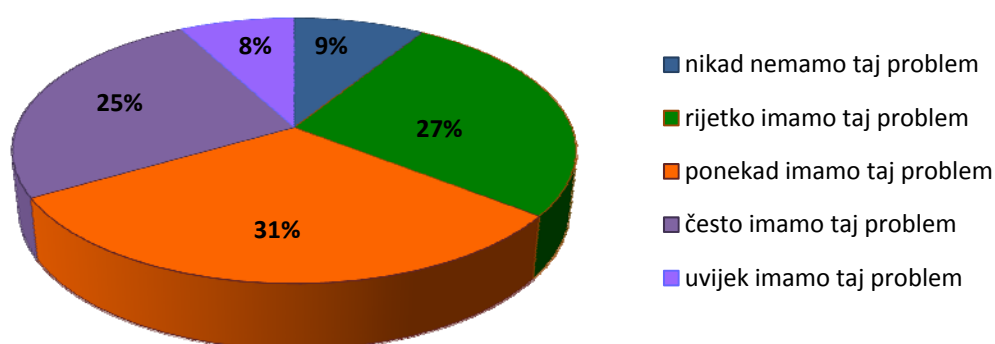
Financiranje samo velikih udruga



Na pitanje jesu li imali problema s time da donatori financiraju samo velike udruge tako da za manje nema dovoljno finansijskih potpora, udruge su dale raznovrsne odgovore. Kod 36% udruga ovaj je problem bio često ili uvijek prisutan, dok istovremeno njih 37% navodi da taj problem ili nemaju ili rijetko imaju ili pak smatraju da se ne odnosi na njihovu udrugu.

Slika 18. Grafički prikaz rezultata analize problema uvjeta za podnošenje prijedloga projekata (N=90)

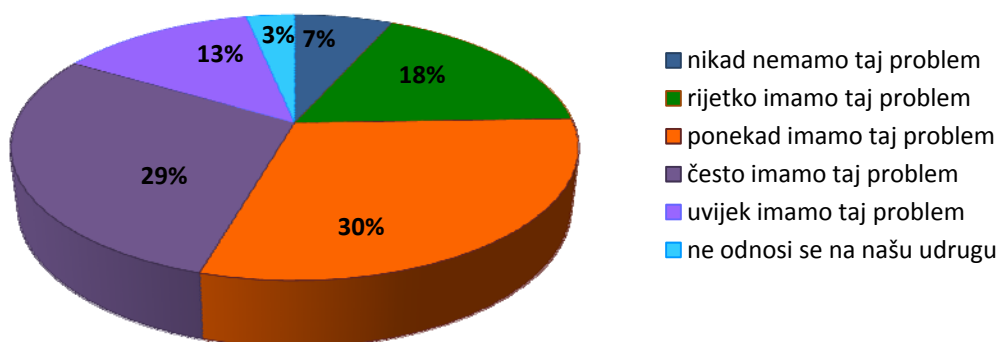
Komplicirani uvjeti za podnošenje prijedloga projekata



Komplicirani uvjeti za podnošenje prijedloga projekata predstavljali su problem za najveći broj udruga (64%).

Slika 19. Grafički prikaz rezultata analize problema nefinanciranja određenih područja (N=90)

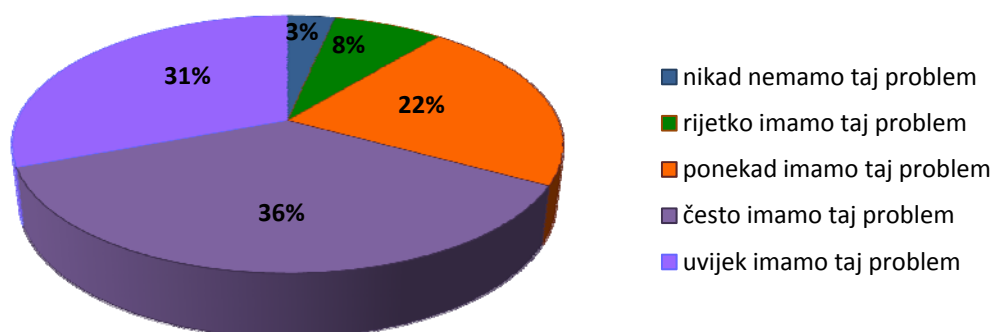
Donatori više ne financiraju određena područja



Udruge su se u velikoj mjeri suočavale i s problemom da donatori više ne financiraju određena područja (72% udruga).

Slika 20. Grafički prikaz rezultata analize problema s fondovima za financiranje udruga (N=91)

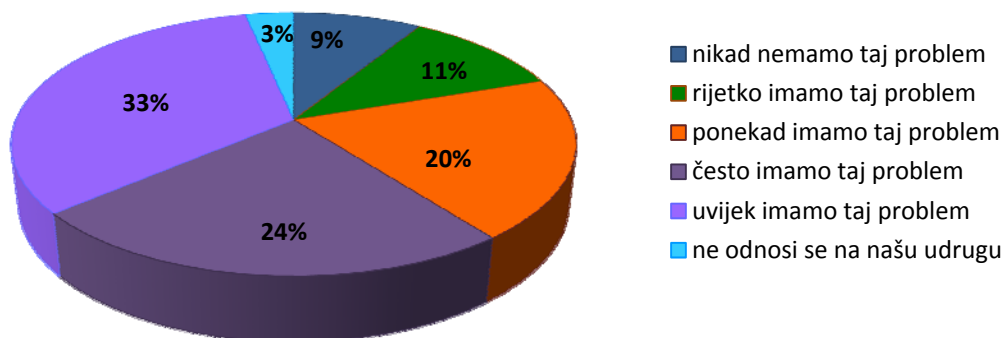
Država i lokalne samouprave imaju male fondove za financiranje udruga



Probleme s time da postoje mali fondovi za financiranje udruga koje nude država i lokalne samouprave, označile su gotovo sve udruge i on je izražen kod 89% udruga.

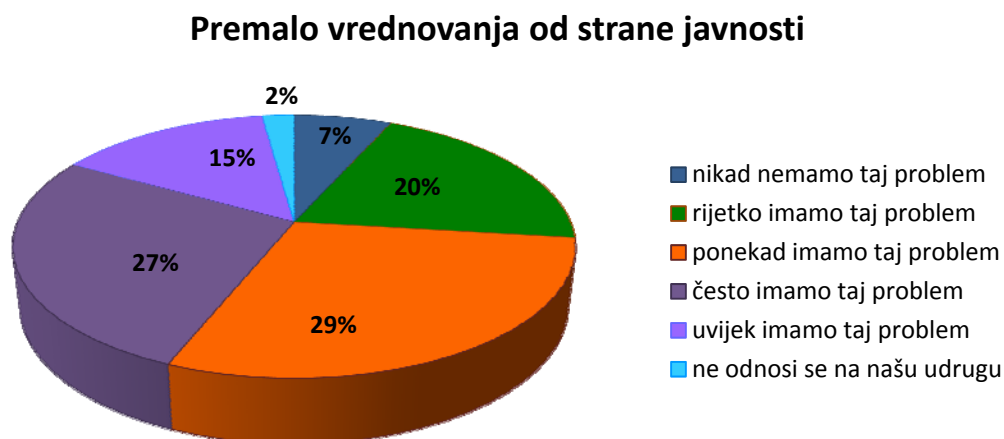
Slika 21. Grafički prikaz rezultata analize problema odnosa količine posla i plaće (N=91)

Previše posla u odnosu na plaću



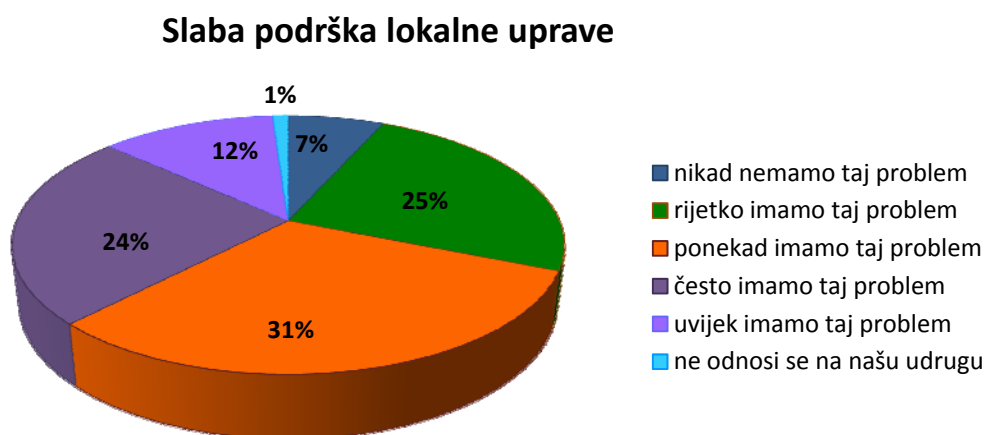
Kada je u pitanju odnos između količine posla u udruzi i plaćenosti za taj posao, pokazuje se da najveći broj udruga (77%) smatra da ima previše posla u odnosu na plaću.

Slika 22. Grafički prikaz rezultata analize problema vrednovanja od strane javnosti (N=89)



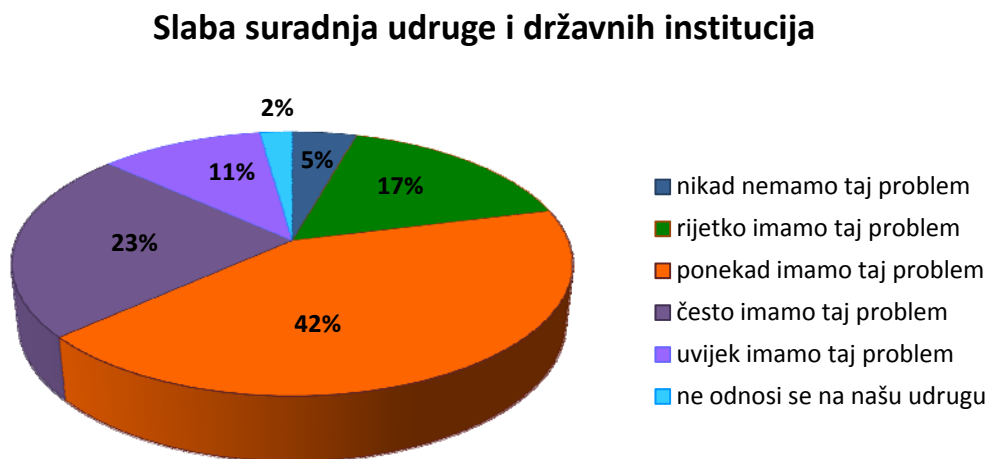
Najveći broj udruga (71%) smatra da ih se u javnosti premalo vrednuje.

Slika 23. Grafički prikaz rezultata analize problema slabe podrške lokalne uprave (N=90)



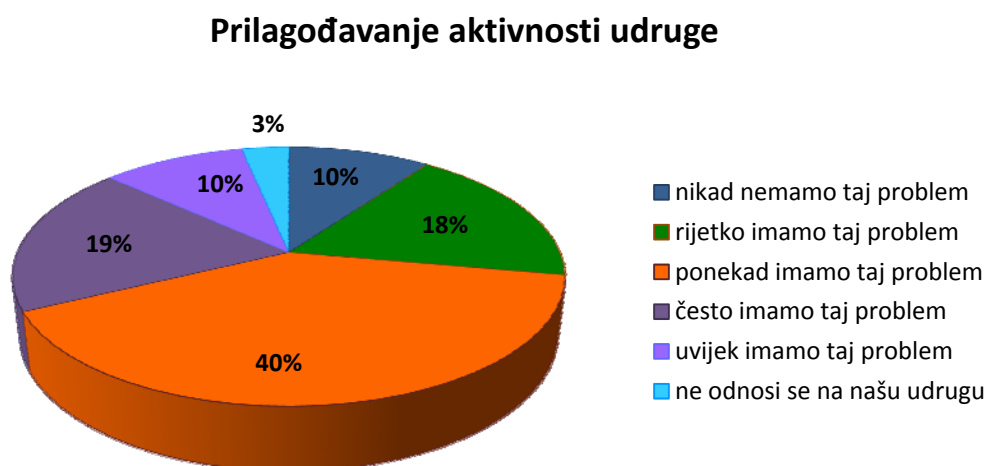
U većoj ili manjoj mjeri izraženo, slabu podršku lokalne samouprave ima 67% udruga.

Slika 24. Grafički prikaz rezultata analize problema slabe suradnje udruga i državnih institucija (N=90)



O slaboju suradnji udruge i državnih institucija izvještava 76% udruga s time da im se taj problem javlja u najvećoj mjeri ponekad, a u nešto manjoj mjeri je često ili uvijek prisutan.

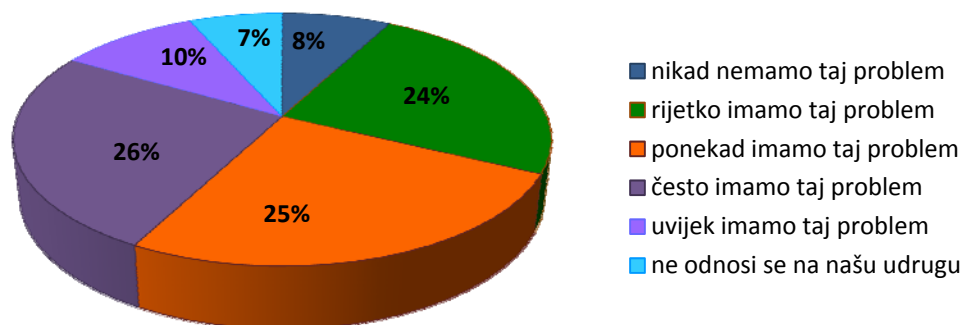
Slika 25. Grafički prikaz rezultata analize problema prilagođavanja aktivnosti (N=90)



Da im se ponekad događa da moraju prilagoditi aktivnosti udruge kako bi bolje odgovarale natječajnim uvjetima projekta, izvještava 40% udruga. Ovu vrstu prilagođavanja natječajima često ili uvijek čini 29% udruga.

Slika 26. Grafički prikaz rezultata analize problema prijavljivanja većeg broja aktivnosti (od planiranih) (N=90)

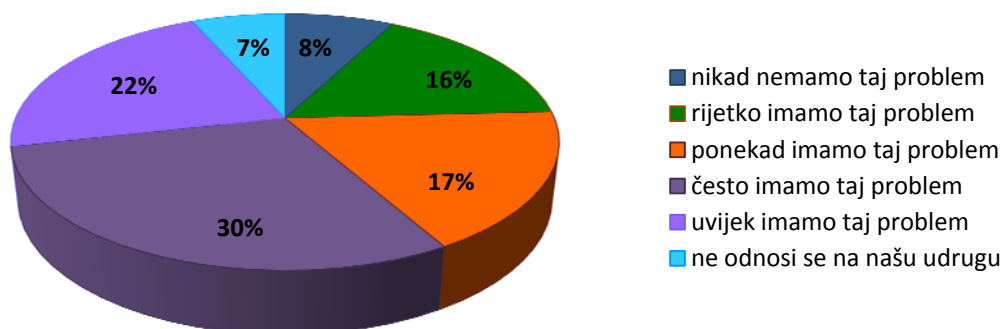
Prijavljivanje većeg broja aktivnosti (od planiranih)



Kako bi udruga imala veću vjerojatnost dobiti projekt, dio udruga prijavljuje veći broj aktivnosti od onih koje su planirali. U većoj ili manjoj mjeri 61% udruga to čini.

Slika 27. Grafički prikaz rezultata analize problema smanjivanja cijene rada (N=91)

Udruga smanjuje cijenu rada

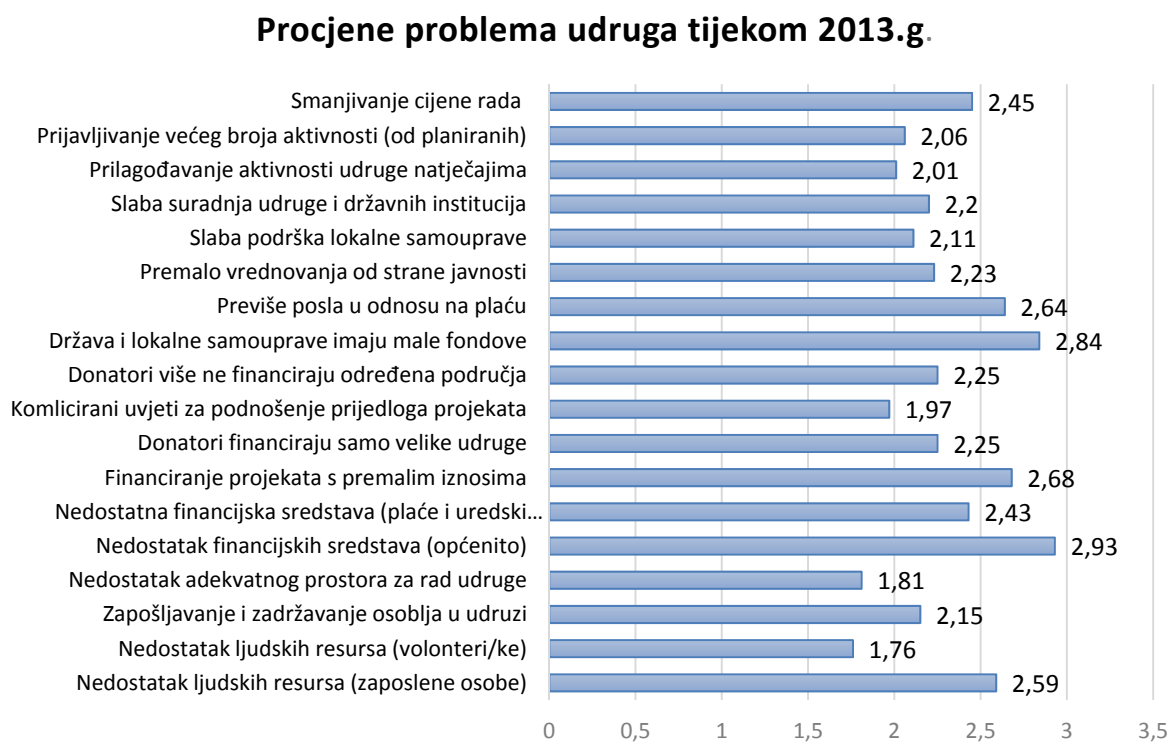


U želji da se osigura veća šansa za dobivanje određenog projekta, udruge se suočavaju s problemom smanjivanja cijene rada. Da se s ovim problemom često ili uvijek suočava, izjavljuje 52% udruga, a u 17% udruga to se ponekad događa.

Osim navedenih problema rezultati su pokazali i da se udruge susreću s problemom nedostatka adekvatnog stručnog kadra na tržištu rada, problemom projekata za usvajanje novih tehnologija koje bi mladima pomogle da budu konkurentniji na tržištu rada, zatim da udruge osoba s invaliditetom nisu prepoznate po svojim specifičnostima te problemom da dolazi do „zamora materijala“ ljudi koji su ključni za udruhu jer nema mogućnosti zapošljavanja, a mora se osigurati osobna egzistencija.

Kako bismo detaljnije utvrdili težinu problema s kojima su se udruge suočavale tijekom 2013. godine, izračunate su prosječne vrijednosti procjene problema u udruzi. Rezultati su grafički prikazani na Slici 28.

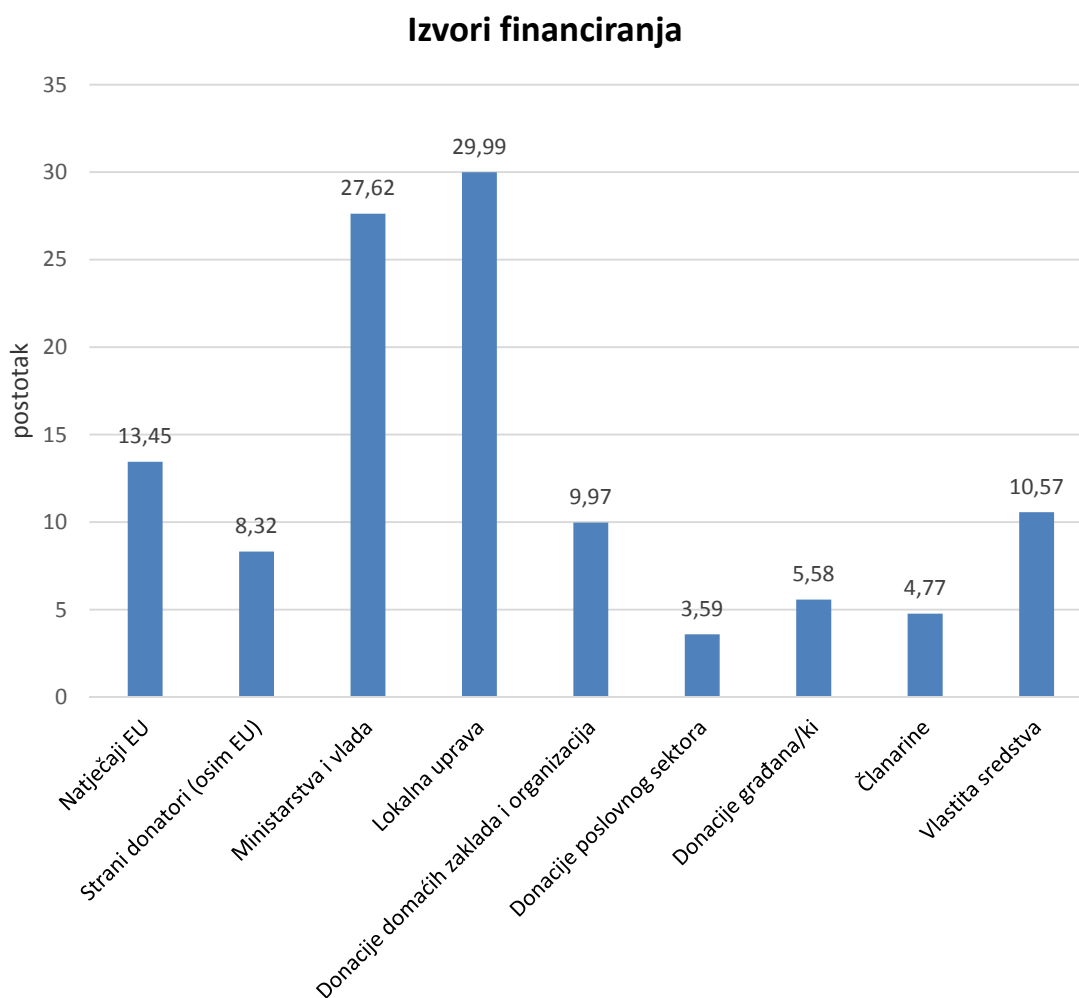
Slika 28. Grafički prikaz prosječnih vrijednosti procjene problema u udruzi



Prema dobivenim rezultatima, pokazuje se da udruge u najvećoj mjeri opterećuju problemi vezani uz financije, bilo da je to kroz problem nedostatka financijskih sredstava općenito, bilo da je procjena da problem leži i u tome što država i lokalne samouprave imaju male fondove za financiranje udruga. U najmanjoj su mjeri udruge opterećene nedostatkom volontera/ki te nedostatkom adekvatnog prostora za djelovanje. Kako se pokazuje da nedostaju financijska sredstava, ali da ne manjka volontera/ki, moguće je da u udrugama moraju postojati volonteri/ke kako bi se projekti i aktivnosti mogli provoditi, a prema podacima znamo da kod 30% udruga taj rad doprinosi i više od 50% radu udruge.

Kako bi se utvrdili izvori financiranja, udruge su prema ponuđenim izvorima trebale označiti postotkom u kojoj je mjeri svaki od izvora zastupljen u njihovom financiranju. Rezultati su grafički prikazani na Slici 29.

Slika 29. Grafički prikaz prosječnih postotaka za izvore financiranja

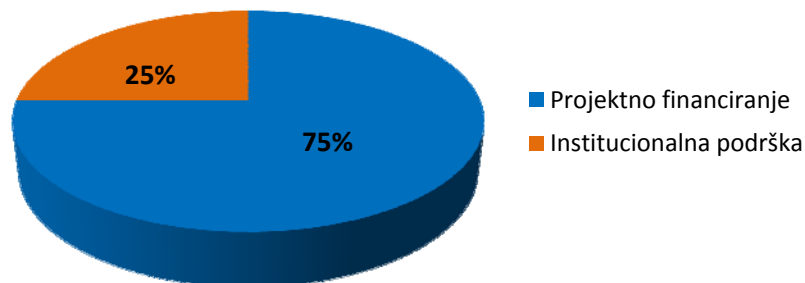


Tijekom 2013. godine, lokalna je uprava (grad i županija) bila najzastupljeniji izvor financiranja udruga (29,99%), a slijede ga ministarstva i vlada (27,62%). U tom su se razdoblju udruge u najmanjoj mjeri uspijevale financirati donacijama poslovnog sektora (3,59%).

Pokazuje se da je u udrugama u 2013. godini, udio projektnog financiranja trostruko veći od institucionalnog financiranja. Ovaj je podatak grafički prikazan na Slici 30.

Slika 30. Grafički prikaz odnosa udjela projektnog i institucionalnog financiranja

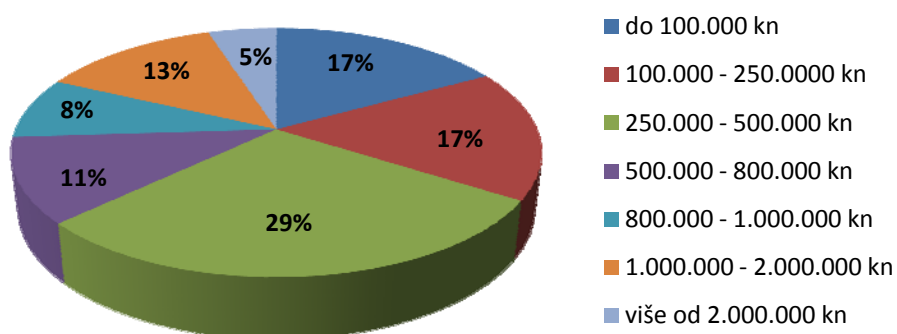
Udio projektnog i institucionalnog financiranja



Podaci o prosječnom godišnjem proračunu za udruge u posljednje tri godine pokazuju da je najveći broj udruga (29%) financiran iznosima od 250.000,00 do 500.000,00 kuna. Podjednak je broj udruga (17%) financiran iznosima do 100.000,00 kuna te od 100.000,00 do 250.000,00 kuna. Najmanji broj udruga (5%) dobiva iznose veće od 2.000.000,00 kuna. Ovi su rezultati grafički prikazani na Slici 31.

Slika 31. Grafički prikaz prosječnog godišnjeg proračuna udruga u posljednje 3 godine (N=87)

Prosječan godišnji proračun

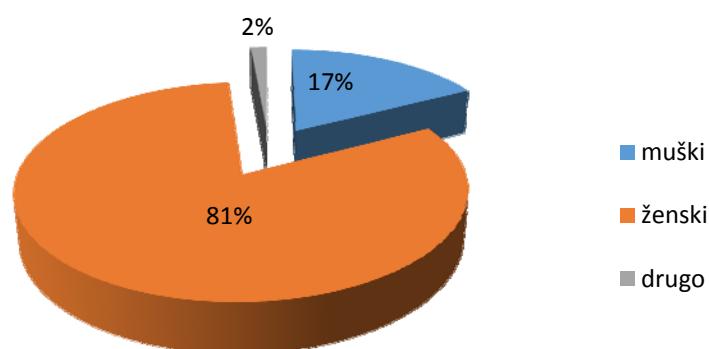


2. REZULTATI UPITNIKA ZA ZAPOSLENE OSOBE

Drugi dio provedenog istraživanja uključivao je osobe koje su zaposlene u udrugama i voljne su ispuniti upitnik koji se odnosi na njih osobno i njihov rad u udruzi. U naslovu tablica, grafova i slika u zagradi će biti naveden broj osoba koje su odgovorile na pitanje čiji se rezultati prikazuju (npr. N=213).

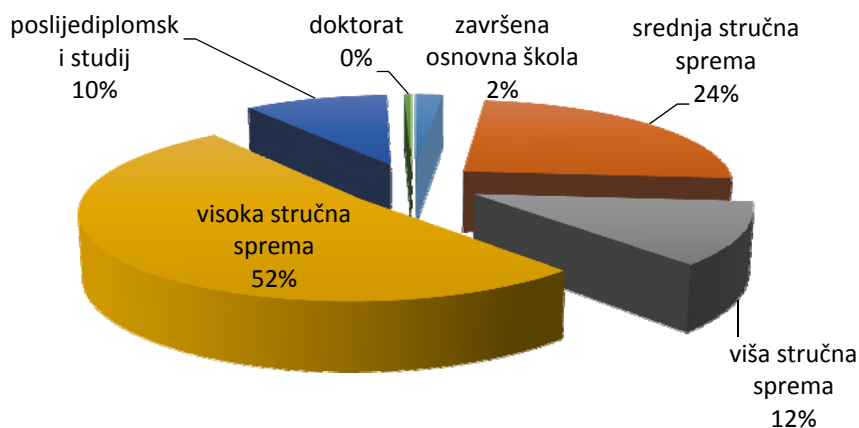
Istraživanju je pristupilo 213 osoba prosječne dobi 36,45 godina u rasponu od 20 do 65 godina, od kojih je 81% sudionika/ica ženskog roda, 17% muškog, dok se 2% sudionika/ica ne određuje kao žena ili muškarac (Slika 32.). Radi se o dvije osobe koje se rodno ne izjašnjavaju te o jednoj transrodnoj osobi.

Slika 32. Rod sudionika/ica (N=213)



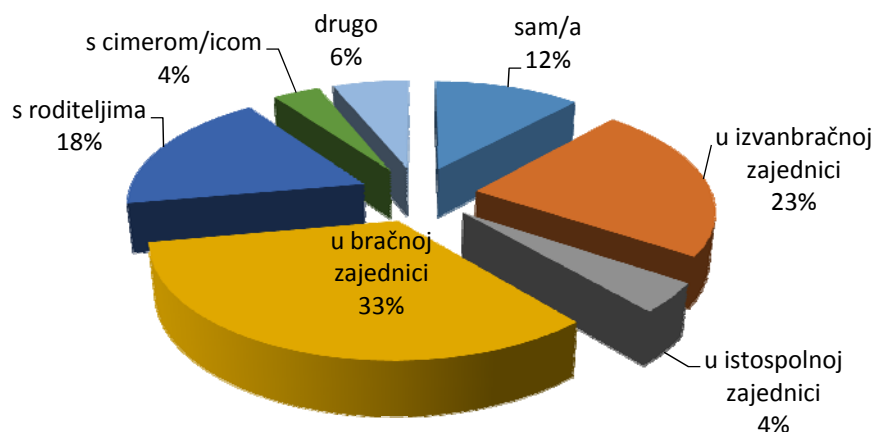
Čak 62% zaposlenika/ica udruga ima završen fakultet ili poslijediplomski studij, dok 2% ima završenu osnovnu školu (Slika 33). Četvrtina sudionika/ica završila je srednju školu, a 12% ima višu stručnu spremu.

Slika 33. Stručna sprema sudionika/ca (N=213)



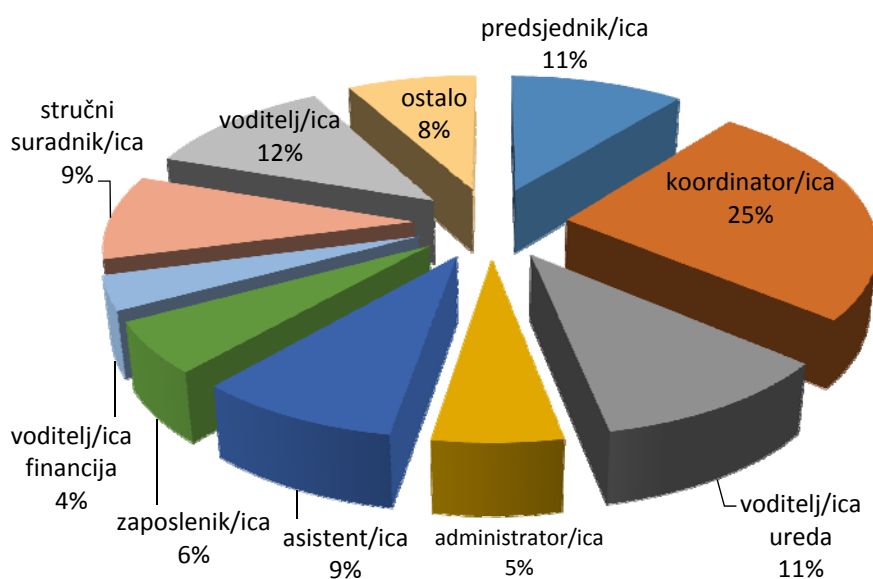
Sudionici/ice ovog istraživanja uglavnom žive u bračnoj ili izvanbračnoj zajednici (ukupno 56%), dok najmanji broj (4%) živi s cimerom/icom (Slika 34). S roditeljima živi 18% sudionika/ica, sam/a 12%, dok 4% živi u istospolnoj zajednici. Osim ponuđenih odgovora, sudionici/ice navode da žive u zajednici s roditeljima i djetetom ili samo s djecom (samohrane majke).

Slika 34. Odgovori na pitanje *S kim živite?* (N=212)



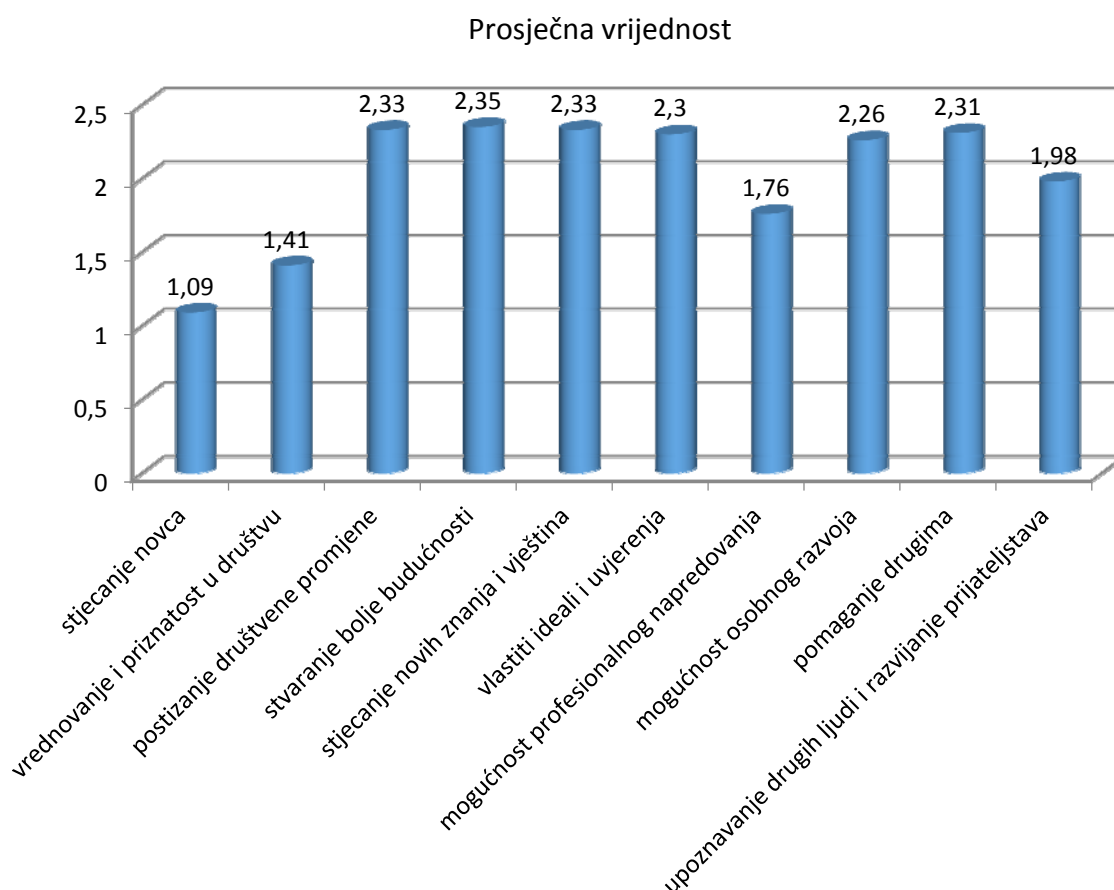
Jedna četvrtina zaposlenika/ica obavlja funkciju koordinator/ice, dok je sljedeća najzastupljenija kategorija voditelj/ica (programa, projekta, aktivnosti itd.) s 12%. Funkciju predsjednika/ice i voditelja/ice ureda obavlja 11% zaposlenika/ica, dok su preostali/e sudionici/ice zaposleni/e kao stručni suradnici/ice, asistenti/ice (programski, projektni, osobni itd.), zaposlenici/ice, administratori/ice ili tajnik/ice, voditelji financija ili nešto drugo (podpredsjednik/ica, član/ica, trener/ica, izvoditelj/ica programa, istraživač/ica itd.) (Slika 35.).

Slika 35. Funkcija zaposlenih osoba u udruzi (N=213)



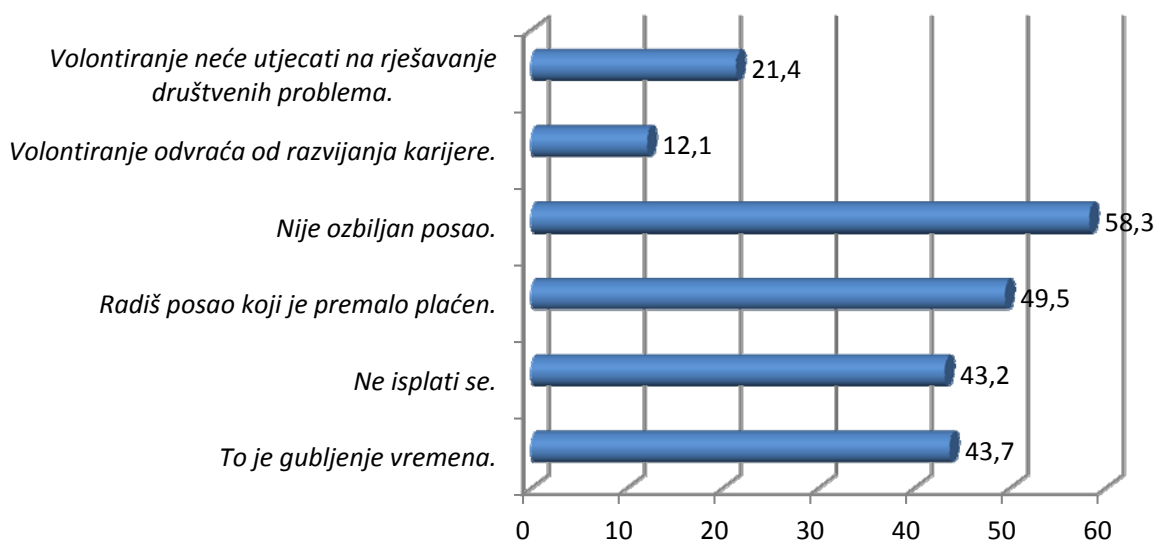
Ovim istraživanjem provjereno je koje vrijednosti utječu na motivaciju zaposlenika/ica na rad u udruzi. U tu svrhu sudionicima/icama je ponuđen niz vrijednosti za koje su morali označiti u kojoj mjeri ih motiviraju na ljestvici Likertova tipa od 0 - *uopće me ne motivira* do 3 – *u potpunosti me motivira*. Na Slici 36. vidljivo je da zaposlenike/ice za rad u udruzi u najvećoj mjeri (u prosjeku 2.3) motiviraju: mogućnost postizanja društvene promjene, stvaranje bolje budućnosti, stjecanje novih znanja i vještina, vlastiti ideali i uvjerenja te mogućnost pomaganja drugima. Stjecanje novca sudionici/ice doživljavaju najmanje motivirajućim u usporedbi s drugim navedenim motivima. Zaposlenici/ice su sami/e napisali/e motiv osjećaja pripadnosti kolektivu i postizanje određene razine profesionalnosti u području u kojem udruga djeluje.

Slika 36. Vrijednosti koje utječu na motivaciju zaposlenika/ica za rad u udruzi (N=213)



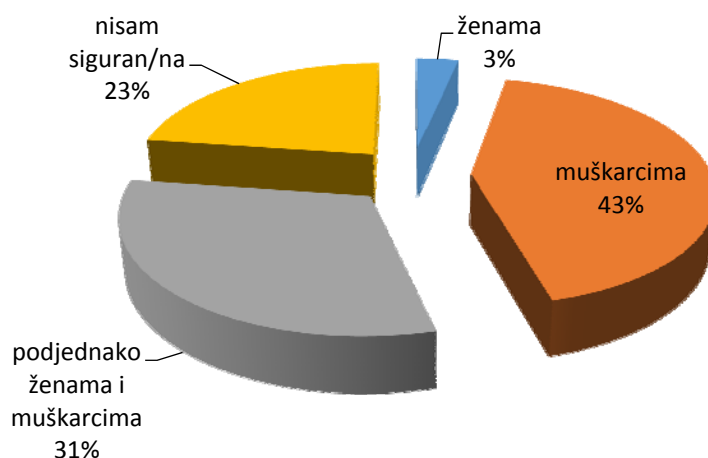
Kako bismo ispitali s kojim se negativnim stavovima sudionici/ice susreću, ponuđen je niz negativnih stavova koje okolina može izražavati u vezi s radom i volontiranjem u udrugama za koje su morali označiti jesu li se susretali s njima u svom radu. Moguće je bilo označiti više odgovora. Samo 5,5% zaposlenih osoba navodi da se nije susrelo s negativnim stavovima okoline, a najčešći negativni stavovi, na koje nailaze oni koji su potvrdno odgovorili na ova pitanja, su to da rad u udruzi nije ozbiljan posao, da se radi o poslovima koji su premalo plaćeni te da se ne isplati raditi u udruzi (Slika 37). Okolina nerijetko smatra da je rad u udruzi gubljenje vremena. Osim ponuđenih odgovora, sudionici/ice su naveli/e da se susreću i sa stavovima da su udruge *paraziti na grbači poreznih obveznika i državnog proračuna*, da je to što se radi beskorisno, da ljudi uglavnom *volontiraju iz svog sebičnog (materijalnog) interesa* te da je *volontiranje jedan od sistemskih oblika eksploatacije radne snage*.

Slika 37. Susretanje s negativnim stavovima okoline u vezi s radom/volontiranjem u udrugama (N=213)



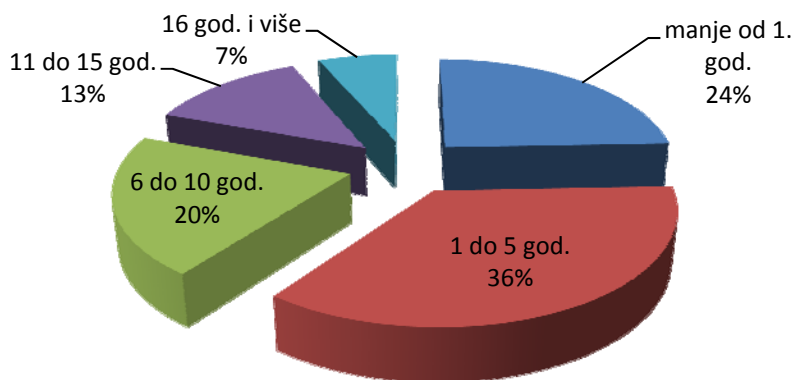
Zaposlenici/ice udruga u najvećoj mjeri smatraju da se ozbiljniji (odgovorniji ili stručniji) poslovi češće dodjeljuju muškarcima (43%), a samo 3% smatra da se ti poslovi dodjeljuju ženama (Slika 38). %

Slika 38. Procjene zaposlenika/ica o tome kome se dodjeljuju odgovorniji poslovi (N=213)



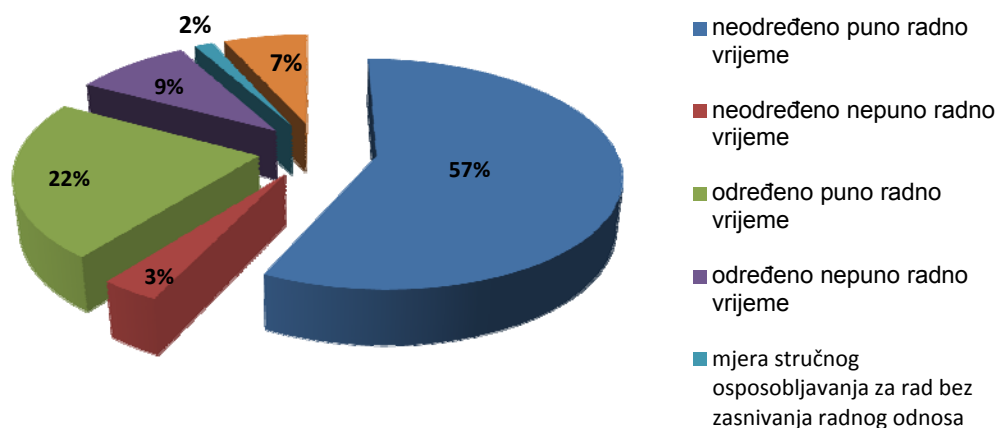
Ispitivanjem trajanja rada zaposlenih osoba u udruzi utvrđeno je da čak tri četvrtine sudionika/ica radi u udruzi godinu dana i više, u trajanju do maksimalno 35 godina (Slika 39). Pri tome najveći broj zaposlenih osoba radi između jedne i pet godina u udruzi, dok je 7% u udruzi više od 16 godina.

Slika 39. Broj godina rada u udruzi (N=213)



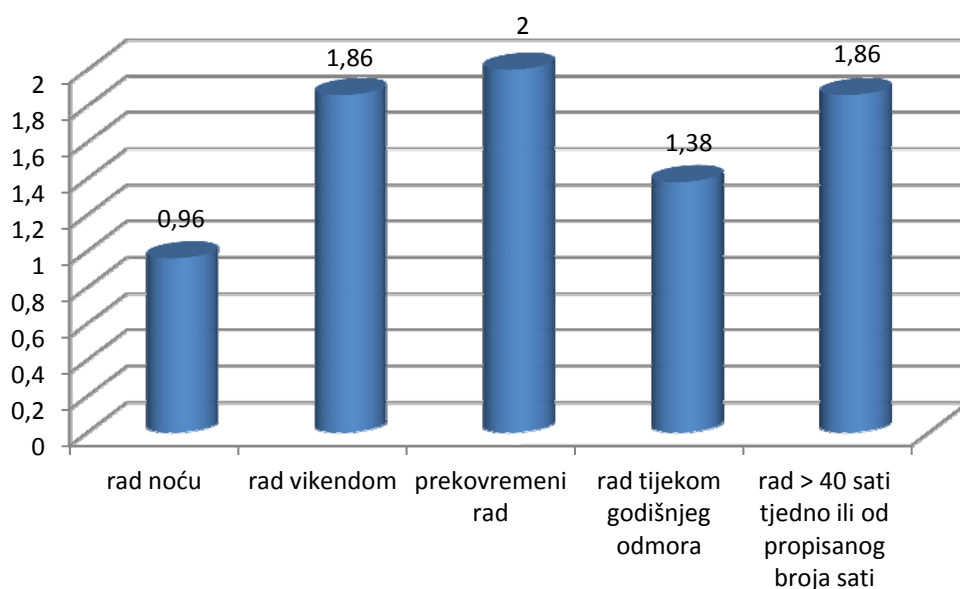
Na puno je radno vrijeme zaposleno 79% osoba, pri čemu 57% na neodređeno vrijeme. Na nepuno radno vrijeme radi 12% zaposlenika/ica, dok manje od 10% radi preko različitih mjera Hrvatskog zavoda za zapošljavanje (Slika 40).

Slika 40. Načini zapošljavanja u udrugama (N=210)

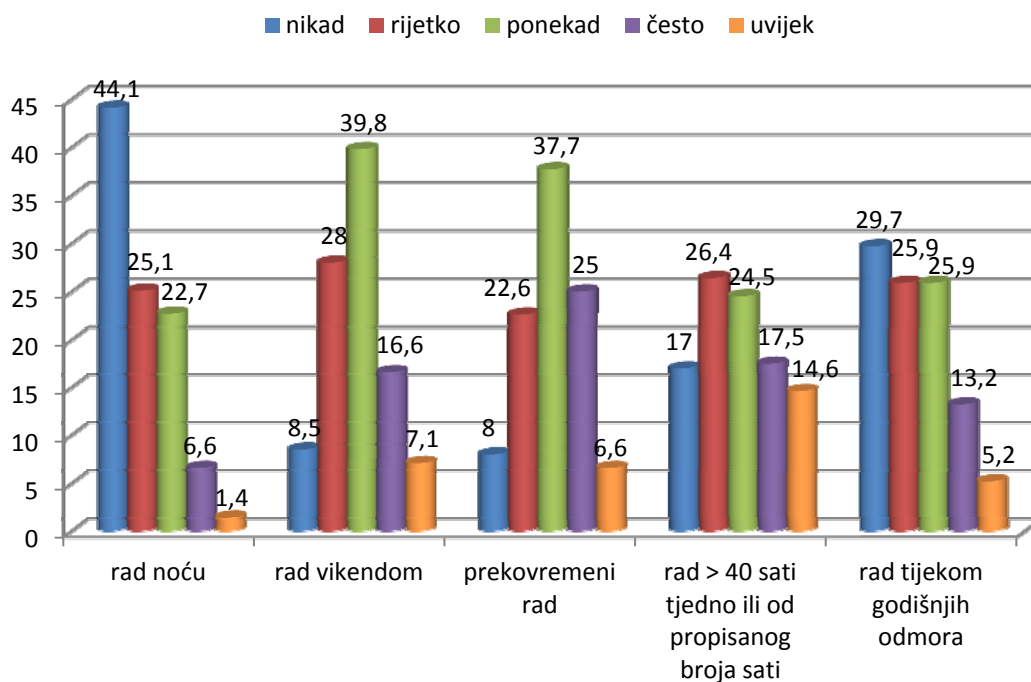


Istraživanjem se željelo utvrditi koliko često zaposlenici/ice udruga rade izvan uobičajenog radnog vremena. Za svaki oblik rada sudionici/ice su na ljestvici Likertova tipa od 5 stupnjeva (0 – *nikad*, 1 – *rijetko*, 2 – *povremeno*, 3 – *često* i 4 – *uvijek*) označili koliko često tako rade. Rezultati pokazuju da zaposlenici/ice povremeno rade prekovremeno i vikendom, rijetko tijekom godišnjih odmora, a noću nikad ili rijetko (Slika 41). Gotovo 40% zaposlenika/ica radi vikendom ponekad, a 32% radi više od 40 sati ili od propisanog broja sati često ili uvijek (Slika 42).

Slika 41. Učestalost rada izvan uobičajenog radnog vremena (N=211)

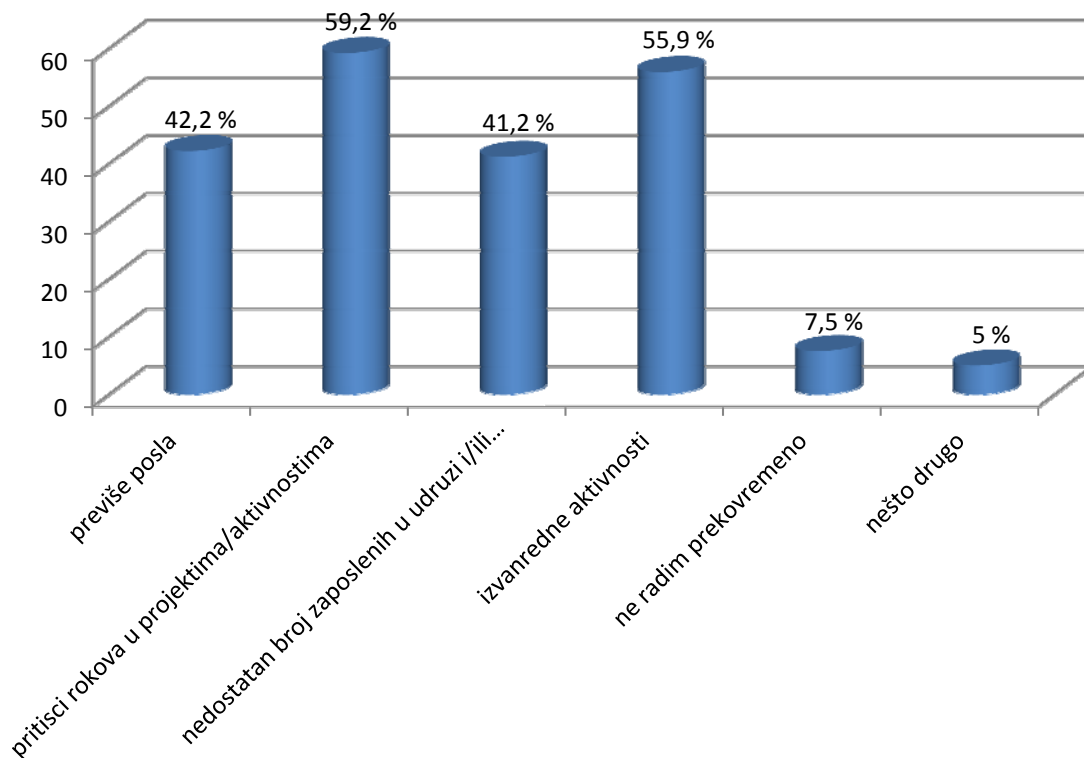


Slika 42. Učestalost rada izvan uobičajenog radnog vremena za svaku kategoriju



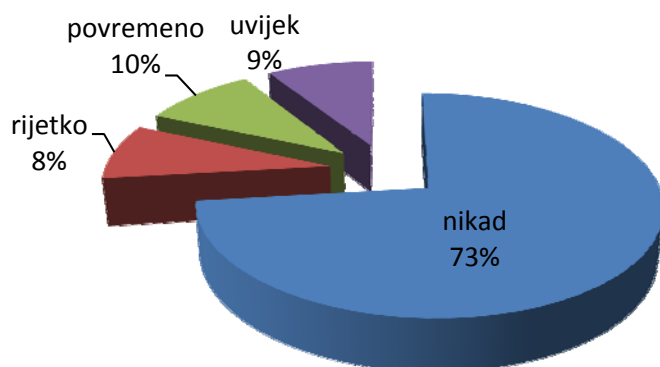
Tek 7,5% zaposlenika/ica udruga ne radi prekovremeno, dok zaposlenici/ice koji/e rade prekovremeno najčešće to čine zbog pritiska rokova u projektima i aktivnostima te zbog izvanrednih aktivnosti (Slika 43). Drugi razlozi koje sudionici/ice navode su sudjelovanja u edukacijama i stručnim usavršavanjima, putovanja, loša raspodjela poslova u udruzi, prilagođavanje korisnicima usluga i vlastiti izbor (zbog uživanja u poslu, pokušaja osiguravanja daljnjih izvora financiranja itd.). Kao razloge prekovremenog rada u udruzi sudionici/ice su mogli/e označiti više odgovora.

Slika 43. Razlozi prekovremenog rada u udruzi (N=211)



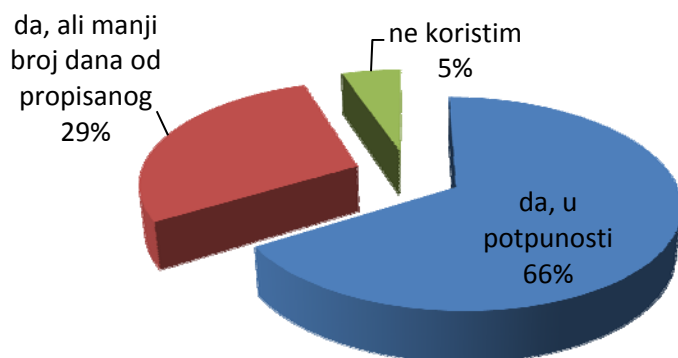
Čak 73% zaposlenika/ica udruga koji rade prekovremeno navodi kako im taj rad nikad nije plaćen, dok samo 9% prima za to naknadu (Slika 44).

Slika 44. Učestalost plaćanja prekovremenog rada (N=209)



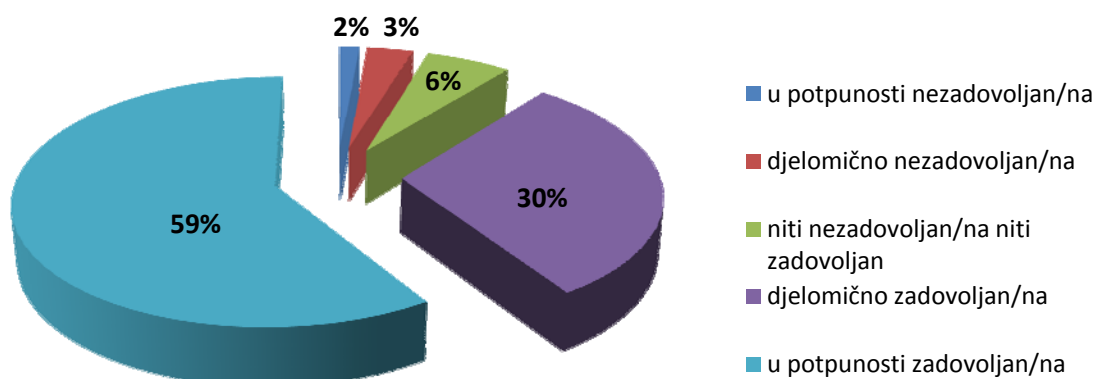
Gotovo svi zaposlenici/ice udruga koriste godišnji odmor (njih 95%), pri čemu 29% koristi manji broj dana nego što je to propisano zakonom (Slika 45). Oni/e koji ne koriste godišnji odmor navode da nemaju još pravo na godišnji (rade manje od 6 mjeseci), nemaju vremena ili ga ne žele koristiti.

Slika 45. Korištenje godišnjeg odmora (N=213)

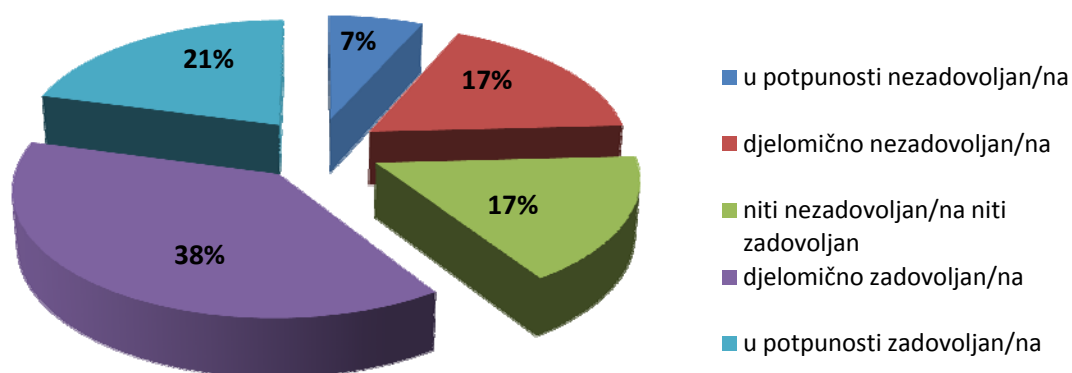


Na ljestvici od pet stupnjeva Likertova tipa (od 0 – *u potpunosti sam nezadovoljan/na* do 4 – *u potpunosti sam zadovoljan/na*) zaposlenici/ice su procijenili/e zadovoljstvo poslom i visinom svojih primanja. Prosječna vrijednost zadovoljstva poslom svih sudionika/ica iznosi 3.42. Drugim riječima, zaposlene osobe su djelomično zadovoljne poslom, dok plaćom u prosjeku nisu ni zadovoljne ni nezadovoljne (prosječna vrijednost iznosi 2.49). Preko polovice sudionika/ica (59%) u potpunosti je zadovoljno svojim poslom, dok je samo 1% u potpunosti nezadovoljno (Slika 46). Djelomično je ili u potpunosti zadovoljno visinom primanja 58% zaposlenika/ica udruga, dok 24% zaposlenika/ica navodi da djelomično ili u potpunosti nije zadovoljno visinom plaće (Slika 47). Razlozi nezadovoljstva su pritisak i stres na poslu, loši međuljudski odnosi, iscrpljujuća administracija, nedovoljno podrške i edukacije, previše posla i prevelike odgovornosti u odnosu na plaću, rad na nepuno radno vrijeme, odnosno potreba za punim radnim vremenom, neizvjesnost i financijska nestabilnost te potplaćenost u odnosu na posao koji se obavlja.

Slika 46. Zadovoljstvo zaposlenika/ica poslom (N=213)

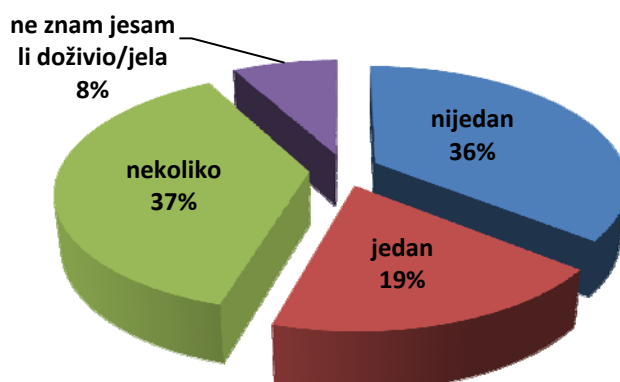


Slika 47. Zadovoljstvo zaposlenika/ica visinom primanja (N=211)



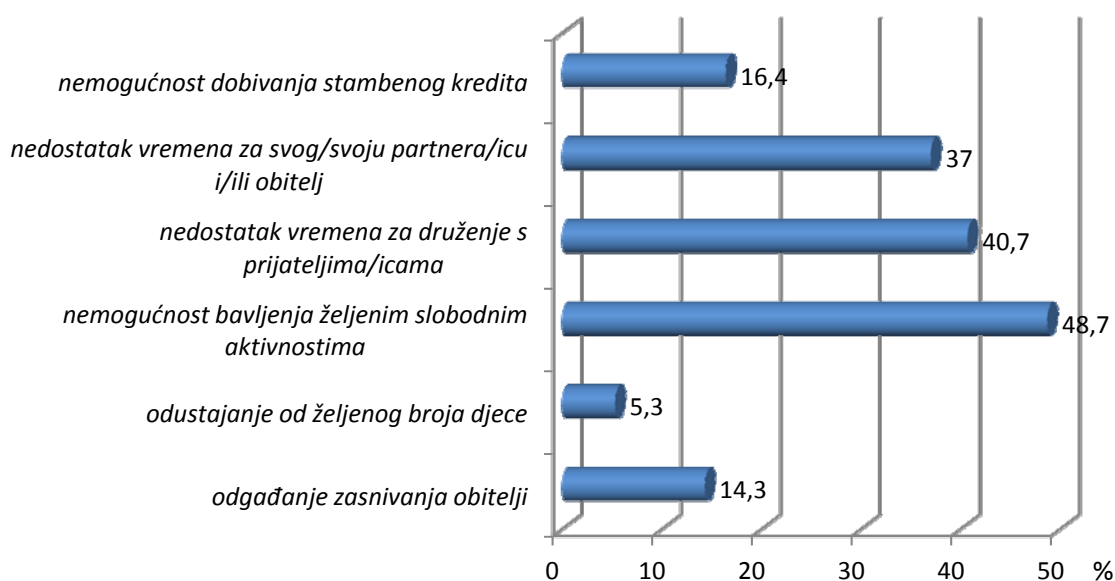
Zanimalo nas je, nadalje, jesu li zaposlenici/ice udruga u proteklih pet godina doživjeli sindrom „izgaranja na poslu“ (*burnout*). Pokazalo se da je 56% zaposlenika/ica doživjelo „izgaranje na poslu“ (*burnout*) jednom ili nekoliko puta, a oko trećine zaposlenika/ica (36%) nije nikada doživjelo *burnout*. (Slika 48).

Slika 48. Doživljavanje sindroma „izgaranja na poslu (*burnout*) u posljednjih 5 godina (N=213)



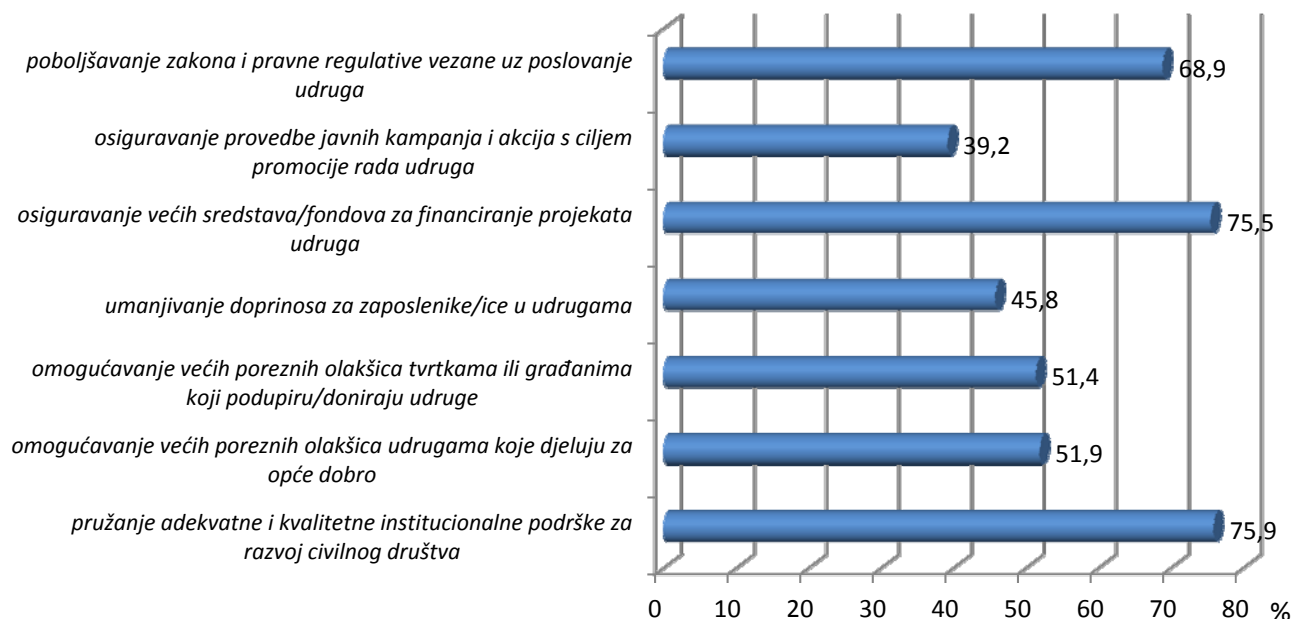
Kako bi se utvrdilo stvara li rad u udruzi zaposlenicima/icama određene probleme, ponuđeni su različiti problemi koji se mogu javiti, a za svakog je trebalo označiti doživljava li ga osoba ili ne. Da im rad u udruzi ne stvara nikakve probleme ili barem ne one navedene u upitniku smatra 13,5% zaposlenih osoba. Najveći broj (gotovo polovina zaposlenih) doživljava da ih rad u udruzi sprječava u bavljenju željnim slobodnim aktivnostima te u provođenju vremena s partnerom/icom, obitelji i prijateljima/icama (Slika 49). Osim ponuđenih problema, nekoliko zaposlenika/ica je navelo zdravstvene probleme, nizak životni standard, nesigurnost posla te nemogućnost osamostaljivanja i bilo kakvog planiranja.

Slika 49. Doživljavanje različitih problema zbog rada u udruzi (N=189)



Sudionici/ice su u istraživanju izrazili/e i svoje mišljenje o načinima na koje bi država trebala doprinijeti osiguravanju boljih uvjeta za rad udruga. Moguće je bilo označiti više odgovora. Iz Slike 50. vidljivo je da tri četvrtine sudionika/ica smatra da bi država trebala osigurati veća sredstva/fondove za financiranje projekata udruga kao i pružati adekvatnu i kvalitetnu institucionalnu podršku za razvoj civilnoga društva. Gotovo sve druge predložene mjere podržava oko 50% sudionika/ica. Zaposlenici/ice sami/e navode da bi država trebala *smanjiti administraciju i birokraciju te uvesti kvalitetan sustav vrednovanja kvalitete projekata i rada udruga*. Jedna osoba smatra da bi tijela državne i lokalne vlasti trebala bolje raditi svoj posao kako udruge ne bi morale raditi umjesto njih.

Slika 50. Načini osiguravanja boljih uvjeta za rad udruga od strane države



ZAKLJUČCI

Kako je i očekivano, pokazalo se da udruge u najvećoj mjeri opterećuju problemi vezani uz financije te da je u posljednje tri godine skoro svaka treća udruga bila prisiljena dati nekome otkaz zbog nedostatka sredstava. U najvećoj mjeri udruge svoja financijska sredstva ostvaruju preko projekata, a najveći broj udruga ima godišnji proračun između 250.000,00 kn i 500.000,00 kn. Pokazalo se i da financijska sredstva koja su dobivena odobrenim projektima nisu dostatna za troškove plaća i uredske troškove, dok je istovremeno prisutno i previše posla s obzirom na plaću koju zaposlena osoba prima.

Lokalna je samouprava svima najveći izvor financiranja, no istovremeno većina procjenjuje da je podrška lokalne samouprave slaba te da upravo ona ima male fondove za financiranje udruga. Kako se pokazalo da udruge u najvećoj mjeri ovise o odobrenim projektima, a ne o institucionalnim sredstvima, to dodatno opterećuje rad udruga. Iskustvo udruga pokazuje da postoje problemi netransparentnosti natječaja, kada nisu poznati niti načini kako će se sredstva dodjeljivati niti rokovi kada će rezultati natječaja biti objavljeni. Postoji i problem da kada i dođe do odobravanja projekta, onda lokalna uprava kasni s isplatom sredstava, što otežava provođenje djelatnosti i aktivnosti za koje su sredstva odobrena. Određeni dio udruga ima i probleme s dobivanjem adekvatnog prostora za rad. Uglavnom se radi o prostorima koje dodjeljuje lokalna samouprava pa se postavlja pitanje je li moguće i kako doći do prostora koji bi bili namijenjeni samo za udruge te što niže cijene najma, ukoliko nije moguće prostor dobiti besplatno.

Kompleksnost odnosa udruga i lokalne samouprave te države očituje se i kroz spektar djelatnosti jer udruge jednim dijelom svoje usluge pružaju članovima/icama zajednice onda kada državne službe ne omogućavaju pristup rješavanju problema odnosno pružanju pomoći. Ovakav odnos dodatno opterećuje udruge jer istovremeno udruge imaju osjećaj dužnosti intervenirati, a opterećene su nedostatkom ljudskog resursa te financijskih sredstava da to čine.

Kako su ministarstva i vlada te lokalna uprava najveći izvori financiranja udruga, dok su natječaji Europske unije zastupljeni u vrlo maloj mjeri, postavlja se pitanje što je uzrok slabom korištenju sredstava EU fondova te povećanom oslanjanju na državu i lokalnu samoupravu. Moguće je da odgovor na ovo pitanje leži u podatku dobivenom ovim istraživanjem, a koji je pokazao da udruge imaju potrebu za dodatnim edukacijama i to u najvećoj mjeri za edukacijama o upravljanju EU projektima i načinima prikupljanja novčanih sredstava (*fund-raising*). Kronično se pokazuje da financijska sredstva najviše nedostaju kako bi udruge kvalitetno i efikasno obavljale svoje djelatnosti te da se traže različiti načini kako prikupiti sredstva.

Osim finansijskih problema općenito, udruge u najvećoj mjeri navode probleme s nedostatnim brojem zaposlenih osoba, prijavljivanjem većeg broja aktivnosti kako bi projekt prošao, previše posla u odnosu na plaću, premalo vrednovanje od strane javnosti i slabu suradnju udruge i državnih institucija. Jednim su dijelom i ovi problemi vezani uz finansijsku konstrukciju udruga jer, kada bi bilo dovoljno finansijskih sredstava za rad, tada bi bilo dovoljno zaposlenih osoba, ne bi se prilagođavao broj aktivnosti kako bi projekt prošao te bi se isplaćivale plaće koje odgovaraju obimu posla kojega osoba obavlja.

Istraživanje je, kako je i očekivano, pokazalo da su u udrugama u najvećoj mjeri zaposlene žene i to najčešće jedna do dvije. Uzimajući u obzir spol zaposlenih osoba te visinu primanja, pokazuje se da žene ostvaruju veće mjesečne prihode u svim kategorijama visine primanja osim kada se radi o primanjima između 3.001,00 i 4.000,00 kn mjesečno te 5.001,00 i 6.000,00 kn. Jednako tako u udrugama u najvećoj mjeri žene volontiraju te honorarno rade s primanjima maksimalno do 4.000,00 kn godišnje.

Iako se može činiti da, zbog prethodno navedenog podatka, u udrugama nema mjesta za rodnu neravnopravnost, postoji rezultat koji potiče na daljnje istraživanje. Razmatranjem broja osoba na pozicijama donošenja odluka u udrugama ovisno o spolu, rezultati su pokazali da, iako žene dominiraju u radu udruga, na pozicijama strateških odluka i upravljanja udrugom te na pozicijama donošenja odluka vezanih uz aktivnosti na projektima, dominiraju muškarci. Žene su brojnije na funkcijama koje su vezane uz odluke za svakodnevno poslovanje. Bilo bi korisno u daljnjim istraživanjima provjeriti motivaciju žena za strateške pozicije te utvrditi koji čimbenici doprinose tome, da unatoč velikom nesrazmjeru odnosa broja žena i muškaraca u radu udruga, na čelnim pozicijama dominiraju muškarci.

Analiziranjem podataka dobivenih upitnikom za zaposlene osobe dobiveno je da su zaposlene osobe koje su pristupile ovom istraživanju u najvećoj mjeri ženskog spola, više ili visoke stručne sprema te uglavnom žive u bračnoj ili izvanbračnoj zajednici. Najčešće se radi o osobama zaposlenim na neodređeno radno vrijeme. Na različitim su radnim mjestima u udrugama, no u najvećoj su mjeri ovaj upitnik ispunile osobe koje su koordinatori/ice, voditelji/ice ureda te predsjednici/ice.

Rezultati pokazuju da zaposlenici/ice povremeno rade prekovremeno i vikendom, a čine to najčešće zbog pritiska rokova u projektima i aktivnostima te zbog izvanrednih aktivnosti. Podatak koji je svakako posebno zanimljiv je da najveći broj onih koji rade prekovremeno navodi kako im taj rad nikad nije plaćen. Time se postavlja pitanje je li dio rada kojega zaposleni rade u udrugama „poklonjen“ odnosno bi li se mogao smatrati i volontiranjem. Kako se pokazalo da najveći broj zaposlenih osoba doživljava da ih rad u udruzi sprječava u bavljenju željenim slobodnim aktivnostima te u provođenju vremena s partnerom/icom, obitelji i prijateljima/icama, bilo bi dobro detaljnije ispitati može li se nekako riješiti problem prevelikog obima posla i radnog vremena u udrugama. Uz to je,

naravno, vezan problem nedovoljnog broja zaposlenih osoba s obzirom na posao koji se obavlja pa se čini jednostavnim riješiti ovaj problem dodatnim zapošljavanjem. Kako znamo da za to uglavnom ne postoje financijska sredstva, čini se da smo u začaranom krugu. Često je posao u udrugama teško organizirati jer dolazi do niza poslova koji nisu bili planirani, ali se moraju obaviti. Suradnja sa zajednicom često zahtjeva direktnu komunikaciju s građanima i građankama te odgovaranje na njihove potrebe i upite, što također predstavlja velik opseg svakodnevnog posla u udrugama.

Pokazalo se da zaposlenike/ice za rad u udruzi u najvećoj mjeri motivira mogućnost postizanja društvene promjene, stvaranje bolje budućnosti, stjecanje novih znanja i vještina, vlastiti ideali i uvjerenja te mogućnost pomaganja drugima, dok je stjecanje novca najmanje motivirajući čimbenik. Ove bismo podatke mogli povezati i s prekovremenim radom te zadovoljstvom poslom odnosno plaćom. Moguće je da osobe koje rade u udrugama svoj posao ne doživljavaju samo kao zaposlenje već kao životni poziv te da su motivirani činiti puno toga na više područja sa željom da ostvare društvene promjene kojima teže. Kako se pokazalo da novac nije ključan za rad u udrugama, ne čudi podatak da sudionici/ice ovog istraživanja s plaćom u prosjeku nisu ni zadovoljni ni nezadovoljni. Svjesni financijske situacije u kojoj se udruge nalaze, ali motivirani nematerijalnim čimbenicima, čini se da zaposlene osobe u udrugama rade upravo zbog tih nematerijalnih razloga. Pokazalo se i da su sudionici/ice ovog istraživanja u prosjeku djelomično zadovoljni/e poslom. Razlozi nezadovoljstva uglavnom su vezani uz pritisak i stres na poslu, loše međuljudske odnose, iscrpljujuću administraciju, nedovoljno podrške i edukacije, previše posla i prevelike odgovornosti u odnosu na plaću, rad na nepuno radno vrijeme, odnosno potreba za punim radnim vremenom, neizvjesnost i financijska nestabilnost te potplaćenost u odnosu na posao koji se obavlja.

Obzirom na sve prethodno navedeno, za očekivati je bilo da veliki broj osoba doživljava sindrom „izgaranja na poslu“. Rezultati su pokazali da je preko polovine zaposlenika/ica doživjelo *burnout* jednom ili nekoliko puta, a oko trećine zaposlenika/ica nije nikada doživjelo *burnout*. Pokazalo se i da gotovo svi zaposlenici/ice udruga koriste godišnji odmor, što je sigurno korisno s obzirom na navedene probleme vezane uz prekovremeni rad i nedostatak slobodnog vremena zbog rada u udruzi.

U skladu s očekivanjima, sudionici/ice ovog istraživanja susretali/e su se s negativnim stavovima okoline. Najčešći negativni stavovi koje su potvrdili jesu da rad u udruzi nije ozbiljan posao, da se radi o poslovima koji su premalo plaćeni, da se ne isplati raditi u udruzi te da je rad u udruzi gubljenje vremena. Ovi nam podaci ukazuju na potrebu jačanja vrednovanja rada u udrugama te upoznavanja šire javnosti s važnošću kojega civilni sektor ima u zajednici te što sve udruge čine kako bi nam svakodnevni život bio kvalitetniji te koje usluge pružaju, a koje nije moguće dobiti na nekom drugom mjestu.

Pokazalo se da zaposlenici/ice udruga u najvećoj mjeri smatraju da se ozbiljniji (odgovorniji ili stručniji) poslovi češće dodjeljuju muškarcima. Ako uzmemo u obzir da 23% sudionika/ica nije sigurno kome se dodjeljuju odgovorniji poslovi te samo 3% smatra da se

radi o ženama, dok istovremeno imamo podatak da su u udrugama u najvećoj mjeri zaposlene žene te da, jednako tako, one u najvećoj mjeri volontiraju ili honorarno sudjeluju u radu udruga, bilo bi dobro detaljnije ispitati na koji se način dodjeljuju odnosno raspoređuju poslovi u udrugama.

Na pitanje kako bi država trebala doprinijeti osiguravanju boljih uvjeta za rad udruga, tri četvrtine sudionika/ica smatra da bi država trebala osigurati veća sredstva/fondove za financiranje projekata udruga kao i pružati adekvatnu i kvalitetnu institucionalnu podršku za razvoj civilnog društva.

Zaključno, preporuke za unapređenje rada i uvjeta rada u organizacijama civilnoga društva idu u smjeru ostvarivanja bolje suradnje s lokalnim samoupravama, ali i državnim razinama, jačanju vidljivosti civilnoga sektora i uloge koju on ima u zajednici. Po pitanju rodne ravnopravnosti, moguće je rad usmjeriti na motiviranje muškaraca kako bi se više angažirali u radu udruga, ali i utvrđivanje čimbenika koji bi doprinijeli većoj zastupljenosti žena na strateški važnijim pozicijama u udrugama. Kako su se financijski problemi pokazali okosnicom čitavoga istraživanja, nameće se potreba za što efikasnijim omogućavanjem ostvarivanja financijskih sredstava na svim razinama - na lokalnim i državnim kroz transparentnost natječaja, povećanje fondova za rad udruga i partnerstva koja je moguće ostvariti, a s razine udruga kroz daljnju edukaciju o načinima prikupljanja sredstava (posebno EU projekti) i osiguravanje potrebnog broja zaposlenih osoba.

UPITNICI KORIŠTENI ZA PRIKUPLJANJE PODATAKA

UPITNIK ZA UDRUGE

Datum: _____

OPĆENITI PODACI O UDRUZI

1. Sjedište udruge (upišite grad/mjesto): _____

2. Koje godine je vaša udruga registrirana? (upišite godinu) _____

3. Molimo označite područje/područja djelovanja vaše udruge. (Podcrtajte odgovore - moguće označiti više odgovora)

- 1) Demokratizacija i vladavina prava
- 2) Obrazovanje i znanost
- 3) Djelovanje mladih
- 4) Kultura
- 5) Skrb o djeci
- 6) Skrb o osobama s invaliditetom
- 7) Socijalna skrb
- 8) Sport
- 9) Tehnička kultura
- 10) Humanitarno djelovanje
- 11) Nacionalne manjine
- 12) Zaštita i promicanje ljudskih prava
- 13) Zaštita i promicanje prava životinja
- 14) Zaštita prirode, okoliša i održivi razvoj
- 15) Zaštita zdravlja i unaprjeđenje kvalitete življenja
- 16) Drugo područje djelovanja (molimo dopišite): _____

4. Vaša udruga djeluje u:

(podcrtajte jedan odgovor)

- 1) osobnom prostoru člana/ice udruge (stanu ili kući)
- 2) prostoru koji je u vlasništvu udruge
- 3) gradskom prostoru koji koristi besplatno
- 4) gradskom prostoru za koji plaća najam
- 5) unajmljenom prostoru po tržišnim cijenama
- 6) udruga nema prostor u kojem djeluje
- 7) nešto drugo, navedite što _____

5. U čijem je vlasništvu oprema koju udruga koristi? (Računalna i komunikacijska oprema, uredski namještaj, oprema za održavanje i zaštitu, uređaji i strojevi, prijevozno sredstvo i sl.) - podcrtajte jedan odgovor

- 1) većinom ili u potpunosti u vlasništvu udruge
- 2) većinom ili u potpunosti osobna (od članova/ica udruge)
- 3) većinom ili u potpunosti iznajmljena/posuđena
- 4) nemamo potrebnu opremu
- 5) nešto drugo, navedite što _____

6. Molimo upišite broj osoba na pozicijama donošenja odluka u vašoj udruzi ovisno o njihovom spolu.

	Žene (<i>broj osoba</i>)	Muškarci (<i>broj osoba</i>)
Strateške odluke i odluke vezane uz upravljanje udrugom		
Odluke vezane uz svakodnevno poslovanje udruge		
Odluke vezane uz aktivnosti na projektima		

7. Ukoliko mislite da je vašoj udruzi potrebna edukacija, navedite područja o kojima se želite dodatno educirati. (*Podcrtajte odgovore - moguće označiti više odgovora*)

- 1) Strateško planiranje
- 2) Lobiranje i zastupanje
- 3) Organizacijski razvoj
- 4) Timski rad i vođenje
- 5) Upravljanje udrugom – menadžment
- 6) Upravljanje ljudskim resursima
- 7) Projektni menadžment (vođenje projekata)
- 8) Financijsko upravljanje
- 9) Monitoring i evaluacija
- 10) Volonterski menadžment (vođenje volontera/ki)
- 11) Organiziranje kampanja i akcija
- 12) Međusektorska suradnja
- 13) Rad s medijima
- 14) Pisanje prijedloga projekata i projektni menadžment
- 15) Upravljanje EU projektima
- 16) Prikupljanje novčanih sredstava (*fund-raising*)
- 17) Nešto drugo, upišite što _____

PODACI O ZAPOSLENIMA, SURADNICIMA/ICAMA NA HONORARNIM POSLOVIMA I VOLONTERIMA/KAMA

8. Koliko osoba je zaposleno u vašoj udruzi? (*Upišite broj osoba ovisno o spolu*)

Napomena: ukoliko nemate zaposlenih žena ili muškaraca u udruzi, molimo da na to mjesto upišete 0

Žena: _____
Muškaraca: _____

9. Molimo Vas unesite podatke koji se odnose na zaposlene osobe u vašoj udruzi te visinu njihovih primanja (neto iznos) u 2013. godini. Pod svaku kategoriju (1. Spol i 2. Zaposlenje) upišite broj zaposlenih osoba ovisno o visini njihovih primanja. Ukoliko se visina plaće mijenjala u 2013. godini, vodite se prosječnim mjesečnim iznosom.

Neto iznos – iznos koji osoba dobije na svoj račun, bez doprinosa i davanja.

		VISINA PLAĆE (upisati broj osoba)						
		do 2.000 kn mjesečno	2.001 – 3.000 kn mjesečno	3.001 – 4.000 kn mjesečno	4.001 – 5.000 kn mjesečno	5.001 – 6.000 kn mjesečno	6.001 – 7.000 kn mjesečno	više od 7.001 kn mjesečno
1. SPOL	Ženski							
	Muški							
2. ZAPOSLENJE	Rad na neodređeno vrijeme (puno radno vrijeme)							
	Rad na neodređeno vrijeme (nepuno radno vrijeme)							
	Rad na određeno vrijeme (puno radno vrijeme)							
	Rad na određeno vrijeme (nepuno radno vrijeme)							
	Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa							
	Zaposleni/e preko drugih mjera HZZ-a							

10. Da li je udruga u posljednje 3 godine bila prisiljena dati nekome otkaz zbog nedostatka sredstava?
(podcrтайте odgovor)

- 1) da
- 2) ne

11. Ukoliko je vaš odgovor da, molimo objasnite

12. Da li je vaša udruga u 2013. godini isplaćivala honorare preko ugovora o djelu, autorskih ugovora i studentskih ugovora? (Ukoliko niste isplaćivali honorare, podcrтайте NE i prijedite na 15. pitanje)

- 1) da
- 2) ne

13. Navedite broj žena i/ili muškaraca koje/i su za udrugu radile/i preko ugovora o djelu, autorskih ugovora i studentskih ugovora u 2013. godini. (Upišite broj)

Žena: _____

Muškaraca: _____

14. Molimo Vas, za svaku osobu pojedinačno, unesite podatke koji se odnose na ukupan neto godišnji iznos honorara osoba koje su u udruzi radile preko ugovora o djelu, autorskih ugovora i studentskih ugovora u 2013. godini (neovisno da li je osoba u udruzi radila npr. jednokratno posao, šest mjeseci ili dvanaest mjeseci). **Upišite broj žena i/ili muškaraca prema njihovoj stručnoj spremi s obzirom na visinu njihovih primanja.**

Neto iznos – iznos koji osoba dobije na svoj račun, bez doprinosa i davanja.

		PRIMANJA (upisati broj osoba)						
Spol	Stručna sprema	do 1.000 kn godišnje	1.001 – 3.000 kn godišnje	3.001 – 5.000 kn godišnje	5.001 – 7.000 kn godišnje	7.001 – 10.000 kn godišnje	10.001 – 15.000 kn godišnje	više od 15.001 kn godišnje
1. ŽENE	Završena osnovna škola							
	Srednja stručna sprema							
	Viša i visoka stručna sprema							
	Poslijediplomski i doktorat							
2. MUŠKARCI	Završena osnovna škola							
	Srednja stručna sprema							
	Viša i visoka stručna sprema							
	Poslijediplomski i doktorat							

15. Koliko osoba u vašoj udruzi volontira? (Upišite broj osoba ovisno o spolu)

Žena: _____

Muškaraca: _____

16. Procijenite postotkom u kojoj mjeri volonterski rad pridonosi radu udruge.
(*podcrtajte jedan odgovor*)

- 1) manje od 10%
- 2) 10-30%
- 3) 30-50%
- 4) više od 50%

17. Procijenite u kojoj se mjeri sljedeći problemi odnose na vašu udrugu od početka 2013. godine do danas.
(Molimo označite X-om svoj odgovor za svaki ponuđeni problem)

	Nikad nemamo taj problem	Rijetko imamo taj problem	Ponekad imamo taj problem	Često imamo taj problem	Uvijek imamo taj problem	Ne odnosi se na našu udruhu
Nedostatak ljudskih resursa (zaposlene osobe)						
Nedostatak ljudskih resursa (volonteri/ke)						
Zapošljavanje i zadržavanje osoblja u udruzi						
Nedostatak adekvatnog prostora za rad udruge						
Nedostatak financijskih sredstava (općenito)						
Nedostatna financijska sredstva za troškove plaća i uredske troškove u odobrenim projektima						
Financiranje projekata s premalim iznosima						
Donatori financiraju samo velike udruge tako da za manje udruge nema dovoljno financijskih potpora						
Komplicirani uvjeti za podnošenje prijedloga projekata						
Donatori više ne financiraju određena područja						
Država i lokalne samouprave imaju male fondove za financiranje udruga						
Previše posla u odnosu na plaću						
Premalo vrednovanja od strane javnosti						
Slaba podrška lokalne uprave						
Slaba suradnja udruge i državnih institucija						
Prilagođavanje aktivnosti udruge kako bi bolje odgovarale natječajnim uvjetima projekta						
Prijavljivanje većeg broja aktivnosti (od planiranih) kako bi udruga imala veću šansu dobiti projekt						
Udruga smanjuje cijenu rada kako bi imala veću šansu dobiti projekt						
Nešto drugo (<i>upišite što i procijenite</i>):						

FINANCIRANJE

18. Molimo ispunite tablicu o izvorima financiranja udruge za 2013. godinu (*upišite postotak za svaku stavku, vodeći računa da ukupan zbroj mora biti 100%*). **Ukoliko neki izvor nije zastupljen u vašem financiranju, upišite 0.**

IZVORI FINANCIRANJA	UDIO U FINANCIRANJU (navedite postotak)
Natječaji Europske Unije	
Strani donatori (osim EU)	
Ministarstva i vlada	
Lokalna uprava - grad i županija	
Donacije domaćih zaklada i organizacija	
Donacije poslovnog sektora (banke, tvrtke...)	
Donacije građana/ki	
Članarine	
Vlastita sredstva (npr. usluge, prodaja publikacija, edukacije i sl.)	
UKUPNO	100 %

19. Molimo Vas ispunite tablicu koja se odnosi na udio projektnog i institucionalnog financiranja u udruzi u 2013. godini (*upišite postotak za svaku stavku, vodeći računa da ukupan zbroj mora biti 100%*). **Ukoliko se vaša udruga ne financira iz projekata, prijedite na sljedeće pitanje.**

	UDIO U FINANCIRANJU (navedite postotak)
Projektno financiranje (sredstva dobivena isključivo za aktivnost određenog projekta)	
Institucionalna podrška	
UKUPNO	100 %

20. Molimo označite prosječan godišnji iznos proračuna udruge u posljednje 3 godine:
(*podcrtajte jedan odgovor*)

- 1) do 100.000 kn
- 2) 100.000 – 250.000 kn
- 3) 250.000 – 500.000 kn
- 4) 500.000 – 800.000 kn
- 5) 800.000 – 1.000.000 kn
- 6) 1.000.000 – 2.000.000 kn
- 7) više od 2.000.000 kn

UPITNIK ZA ZAPOSLENE U UDRUGAMA

PODACI O ZAPOSLENICI/IKU

1. Dob: _____

2. Rod:

(podcrтайте odgovor)

- 1) ženski
- 2) muški
- 3) ukoliko se rodno ne određujete kao žena ili muškarac, upišite vaš rodni identitet _____

3. Vaša stručna sprema:

(podcrтайте jedan odgovor)

- 1) završena osnovna škola
- 2) srednja stručna sprema
- 3) viša stručna sprema
- 4) visoka stručna sprema
- 5) poslijediplomski studij
- 6) doktorat

4. Živate li:

(podcrтайте jedan odgovor)

- 1) sami
- 2) u izvanbračnoj zajednici
- 3) u istospolnoj zajednici
- 4) u bračnoj zajednici
- 5) s roditeljima
- 6) s cimerom/icom
- 7) nešto drugo, navedite što _____

5. Koja je Vaša funkcija u udruzi?

(podcrтайте jedan odgovor)

- 1) predsjednik/ica
- 2) koordinator/ica
- 3) voditelj/ica ureda
- 4) nešto drugo, navedite što _____

6. Molimo procijenite u kojoj mjeri svaka ponuđena vrijednost utječe na Vašu motivaciju za rad u udruzi ?
(na mjesta Vaših odgovora upišite X)

	Uopće me ne motivira	Djelomično me motivira	Jako me motivira	U potpunosti me motivira
Stjecanje novca				
Vrednovanje i priznatost u društvu				
Postizanje društvene promjene				
Stvaranje bolje budućnosti				
Stjecanje novih znanja i vještina				
Upoznavanje drugih ljudi i razvijanje prijateljstava				
Vlastiti ideali i uvjerenja				
Mogućnost profesionalnog napredovanja				
Mogućnost osobnog razvoja				
Pomaganje drugima				
Nešto drugo (upišite što i procijenite)				

7. Jeste li se susreli s navedenim negativnim stavovima okoline u vezi s radom/volontiranjem u udrugama?
(Podcrtajte Vaše odgovore - moguće označiti više odgovora)

- 1) To je gubljenje vremena.
- 2) Ne isplati se.
- 3) Radiš posao koji je premalo plaćen.
- 4) Nije ozbiljan posao.
- 5) Volontiranje odvraća od razvijanja karijere.
- 6) Volontiranje neće utjecati na rješavanje društvenih problema.
- 7) Nešto drugo, navedite što _____

8. Prema Vašem mišljenju ozbiljniji (odgovorniji i/ili stručniji) poslovi češće se dodjeljuju:
(podcrtajte jedan odgovor)

- 1) ženama
- 2) muškarcima
- 3) podjednako ženama i muškarcima
- 4) nisam siguran/na

9. Koliko dugo ste zaposleni u udruzi?
(podcrtajte odgovor)

- 1) manje od godinu dana
- 2) više od godinu dana, upišite broj godina _____

10. Na koji način ste zaposleni u Vašoj udruzi?

(podcrtajte jedan odgovor)

- 1) zaposlen/na na neodređeno (puno radno vrijeme)
- 2) zaposlen/na na neodređeno (nepuno radno vrijeme)
- 3) zaposlen/na na određeno (puno radno vrijeme)
- 4) zaposlen/na na određeno (nepuno radno vrijeme)
- 5) zaposlen/na preko mjere stručnog osposobljavanja za rad bez zasnivanja radnog odnosa
- 6) zaposlen/na preko drugih mjera HZZ-a

11. Sljedeće stavke opisuju vrste rada izvan uobičajenog radnog vremena te Vas molimo da označite X-om odgovore koji se odnose na Vaš rad.

	Nikad	Rijetko	Povremeno	Često	Uvijek
Radim noću					
Radim vikendom					
Radim prekovremeno					
Radim tijekom godišnjeg odmora					
Radim više od 40 sati tjedno (ako ste zaposleni na puno radno vrijeme) ili više od propisanog broja sati (ako ste zaposleni na nepuno radno vrijeme)					

12. Ukoliko radite prekovremeno, to je najčešće zbog:

(Podcrtajte Vaše odgovore - moguće označiti više odgovora)

- 1) previše posla
- 2) pritiska rokova u projektima/aktivnostima
- 3) nedostatnog broja osoba zaposlenih u udruzi i/ili uključenih u provođenje aktivnosti udruge
- 4) izvanrednih aktivnosti
- 5) ne radim prekovremeno
- 6) nešto drugo, navedite što _____

13. Da li Vam je plaćen prekovremeni rad?

(podcrtajte jedan odgovor)

- 1) nikad
- 2) rijetko
- 3) povremeno
- 4) uvijek
- 5) ne radim prekovremeno

14. Koristite li godišnji odmor?

(podcrtajte jedan odgovor)

- 1) da, u potpunosti
- 2) da, ali manji broj dana od onih koji mi pripadaju
- 3) ne koristim *(objasnite)* _____

15. Molimo procijenite u kojoj mjeri ste zadovoljni svojim poslom u udruzi i visinom Vaših primanja:
(na mjesta Vaših odgovora upišite X)

	U potpunosti sam nezadovoljan/na	Djelomično sam nezadovoljan/na	Nisam ni zadovoljan/na, ni nezadovoljan/na	Djelomično sam zadovoljan/na	U potpunosti sam zadovoljan/na
Zadovoljstvo poslom					
Zadovoljstvo visinom Vaših primanja					

16. Ukoliko osjećate nezadovoljstvo poslom koji radite (djelomično ili u potpunosti) molimo upišite razloge Vašeg nezadovoljstva:

17. Jeste li u posljednjih 5 godina doživjeli tzv. *burnout* sindrom? (sindrom „izgaranja na poslu“ označava stanje potpune emocionalne i fizičke iscrpljenosti kao posljedica pretjeranog rada i stresa na poslu)
– podcrtajte jedan odgovor

- 1) nisam
- 2) jednom
- 3) više puta
- 4) ne znam

18. Stvara li Vam rad u udruzi sljedeće probleme?
(Podcrtajte Vaše odgovore – moguće označiti više odgovora)

- 1) odgađanje zasnivanja obitelji
- 2) odustajanje od željenog broja djece
- 3) nemogućnost bavljenja željenim slobodnim aktivnostima
- 4) nedostatak vremena za druženje s prijateljima/icama
- 5) nedostatak vremena za svog/svoju partnera/icu i/ili obitelj
- 6) nemogućnost dobivanja stambenog kredita
- 7) nešto drugo, navedite što _____

19. Po Vašem mišljenju na koji način bi država trebala doprinijeti osiguranju boljih uvjeta za rad udruga?
(Podcrtajte Vaše odgovore – moguće označiti više odgovora)

- 1) pružiti adekvatnu i kvalitetnu institucionalnu podršku za razvoj civilnog društva
- 2) omogućiti veće porezne olakšice udrugama koje djeluju za opće dobro
- 3) omogućiti veće porezne olakšice tvrtkama ili građanima koji podupiru/doniraju udruge
- 4) umanjiti doprinose za zaposlenike/ice u udrugama
- 5) osigurati veća sredstva/fondove za financiranje projekata udruga
- 6) osigurati provođenje javnih kampanja i akcija s ciljem promocije rada udruga
- 7) poboljšati zakone i pravne regulative vezane uz poslovanje udruga
- 8) nešto drugo, upišite što _____