

**UDRUGE MLADIH**  
i  
**DRUŠTVENO PODUZETNIŠTVO**  
*u okviru*  
**EKOLOŠKE ODRŽIVOSTI**



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



Podrška Evropske komisije za izradu ove publikacije ne predstavlja odobravanje sadržaja, koji odražava isključivo stavove autora, i Komisija ne može biti odgovorna za bilo kakvu upotrebu informacija sadržanih u publikaciji.

Na što prvo pomislite kada čujete riječ poduzetništvo? Za neke ljude, riječ poduzetništvo ima negativno značenje. To je zbog toga što ljudi prvo pomisle na novac i profit kada čuju tu riječ. Kapitalizam i neoliberalizam ostavili su za sobom negativne učinke u prošlosti, osobito na onima najranjivijima u društvu (Walsh i Lannon, 2018). Poduzetništvo i društveni sektor se vide kao dvije potpuno drugačije stvari koje ne idu zajedno jer imaju različite ciljeve (Shaw i Carter, 2007). Međutim, ta percepcija se polako mijenja zahvaljujući novoj vrsti poduzetništva pod nazivom društveno poduzetništvo (DP). Taj poslovni model se brzo širi (Braun i Clarke, 2012). DP je stvorilo domino efekt koji se širi Europom i zapadnim svijetom te ga vlade službeno prepoznaju i uvode u svoje zakone. Slijedom toga, model DP je došao i do obala Malte. Mnogi vide DP kao novi alat koji se može koristiti kako bi se stvorilo društveno bogatstvo u društvu koje je posljednjih desetljeća bilo više fokusirano na ekonomsko bogatstvo (Jones, Warner i Kiser, 2010).

## **ŠTO JE DRUŠTVENO PODUZETNIŠTVO?**

Društveno poduzetništvo (DP) nije definirano niti zakonski ujednačeno u svim državama na isti način. Kao što je Bandinelli (2017) rekao, postoje različite definicije onoga što tvori DP. To ne znači da se definicije puno razlikuju. Postoje manje razlike i još uvijek ne postoji jedna jedinstvena definicija oko koje se svi slažu. Osim toga, nisu sve države na svijetu uključile DP u svoje zakonodavstvo. Malta je još uvijek u procesu donošenja zakona o DP. Osim toga, svaka država koja ima DP u svom zakonodavstvu, još uvijek koristi različite kriterije kako bi odlučila koja tvrtka ili organizacija može nositi taj naziv.

Video 1: <https://www.youtube.com/watch?v=aTo0qtdVMpM>

Video 2: <https://www.youtube.com/watch?v=tl1f-dZWXFE>

## UDRUGE MLADIH I DRUŠTVENO PODUZETNIŠTVO

Društveno poduzetništvo se često povezuje s mladenačkim idealizmom. Mlade ljude se češće vidi kao generaciju koja naginje ovoj vrsti poduzetništva i bolje razumije što ono je, što ga čini različitim od komercijalnog poduzetništva i koje su mu prednosti (Bandinelli, 2017). Zbog toga udruge mladih imaju odgovornost pomagati mladim ljudima da nauče što više o ovoj vrsti poduzetništva i pomoći im istražiti više načina na koje mogu početi ovu vrstu posla ako to požele.

Bandinellijevo istraživanje iz 2017. godine je pokazalo da je dio udruga mladih već počeo ne samo osposobljavati ljude za društveno poduzetništvo, nego su ga sami počeli koristiti. One moraju imati na umu da se mnoge udruge mladih oslanjaju na sredstva koja dobiju, uglavnom se radi o europskim i nacionalnim sredstvima, kako bi mogli izvršiti svoje aktivnosti mladih (Thrift, 2017). Shvatili su da provode puno vremena pišući prijave kako bi dobili sredstva, a nisu imali garanciju da će to biti odobreno. To je dovelo do toga da su mnogi mladi radnici i drugi ljudi koji su radili s mladim radnicima provodili više vremena na tim prijavama.

Ono što brojne takve udruge mladih danas rade je da se mijenjaju iz nevladinih organizacija, što je pravni status kojeg mnoge udruge mladih imaju, u društvena poduzeća (Thrift, 2005). Na taj način, nude novu uslugu ili proizvod svojoj lokalnoj zajednici, postaju financijski neovisni tako da mogu provoditi više vremena radeći s mladim ljudima i zapošljavaju ljude. Većina udruga mladih koje su postale društvena poduzeća zapošljavaju osobe s manje mogućnosti i zbog toga postaju društvena poduzeća (Dugguh, 2013).

## **DRUŠTVENO PODUZETNIŠTVO I UKLJUČIVANJE MLADIH S MANJE MOGUĆNOSTI**

Mlade osobe s manje mogućnosti su one koji nemaju prednosti pred drugim mladim osobama jer se suočavaju s preprekama i određenim situacijama što im otežava potpuno uključivanje u društvo u kojem žive (Satar i Siraj, 2016). Različita istraživanja pokazuju da su ljudi s invaliditetom i mladi ljudi dvije glavne skupine u društvu koje su u najvećem riziku od društvene isključenosti (Šimundža, Knez-Riedl i Čančer, 2016). Istraživanje koje je proveo Desa (2009) je pokazalo da je prosječna razina nezaposlenosti među mladima 16.8%.dok je u Europskoj uniji 8.7%.

Postoje prepreke i situacije s kojima se mladi suočavaju koje ubrzavaju njihovu društvenu isključenost. Neke od tih prepreka su:

**Društvene prepreke:** mladi ljudi koji se suočavaju s diskriminacijom na temelju spola, etničke pripadnosti, vjere, seksualne orijentacije, invaliditeta, mladi ljudi sa smanjenim društvenim vještinama ili nedruštveni ljudi, ljudi koji seksualno riskiraju, mladi ljudi iz razorenih obitelji (Garrow i Hasenfeld, 2014).

**Ekonomске prepreke:** mladi ljudi s nižim standardom života, niskim prihodom, ovisnost o socijalnoj pomoći, dugotrajna nezaposlenost, beskućništvo, siromaštvo, mladi ljudi s dugovima ili financijskim problemima. Statistika kaže da kada se dogodila ekonomska recesija, mladi ljudi su bili jedna od grupa u riziku od otkaza, a time i od siromaštva (Taylor, 2004).

**Invaliditet:** mladi ljudi s mentalnim (intelektualnim, kognitivnim i teškoćama učenja), tjelesnim, senzornim i drugim invaliditetima (Taylor, 2004)

**Teškoće učenja:** mladi ljudi s teškoćama u učenju, oni koji rano napuštaju školu i oni koji ne završavaju školu, niže kvalificirane osobe i mladi ljudi s lošijim školskim uspjehom. To se povećava s brzim razvojem industrije i obrazovni sektor se bori dostići te brze promjene (Taylor, 2004).

**Kulturne razlike:** mladi imigranti, izbjeglice ili potomci migranata ili izbjeglica, mladi ljudi koji pripadaju nacionalnim ili etničkim manjinama, mladi ljudi s lingvističkom prilagodbom i problemima kulturne uključenosti (Taylor, 2004).

**Zdravstveni problemi:** mladi ljudi s kroničnim zdravstvenim problemima, teškim bolestima ili psihičkim stanjima, mladi ljudi s mentalnim zdravstvenim problemima (Patel i Mehta, 2001).

**Geografske prepreke:** mladi ljudi iz udaljenih ili ruralnih područja, mladi ljude koji žive na malim otocima ili perifernim regijama, mladi ljudi iz problematičnih urbanih zona, mladi ljudi iz područja gdje ima manje dostupnih usluga poput javnog prijevoza, lošijih objekata ili napuštenih sela (Patel i Mehta, 2001). Te situacije/prepreke sprječavaju mladim ljudima učinkoviti pristup obrazovanju, poslu i općenitom uključivanju u društvo. Europska unija je došla daleko kada se radi o uključivanju takve mladeži i koristi društveno poduzetništvo kao alat kako bi im pomogla u tom procesu te je uključila DP u svoju politiku za uključivanje mladih. EU to podupire kroz različite programe i sredstva poput Erasmus+, Erasmusa za mlade poduzetnike, Europskog društvenog fonda, Programa za zapošljavanje i društvenu inovativnost te druge fondove i programe (Patel i Mehta, 2001).

## UTJECAJ DRUŠTVENOG PODUZETNIŠTVA NA MLADE

Utjecaj društvenog poduzetništva na mlade, osobito na osobe s manje mogućnosti je velik. Ovaj tip poduzetništva utječe na mlade na različite načine. Azzopardi (2020) je proveo istraživanje koje je pokazalo kako društveno poduzetništvo utječe na mlade s manje mogućnosti. U tom istraživanju, istraživač je intervjuirao šest udruga mladih koje su postale društvena poduzeća i zaposlila mlade s manje mogućnosti.

Predstavnik	Država	Opis	Ciljana grupa / Zaposlenici
Rita	Hrvatska	Tvornica i trgovina zanatske čokolade. Proizvode čokoladu i rukotvorine/suvenire koje prodaju turistima na hrvatskoj obali.	Mladi od 18 – 35 godina s tjelesnim i intelektualni teškoćama.
Carlo	Španjolska	Ovo društveno poduzeće nudi razne usluge. Neke od tih usluga su tvornica kekisa, usluge čišćenja i pranja rublja, vrtlarenje i restoran.	Mladi od 18 – 30 godina s nižim primanjima, mentalnim zdravstvenim problemima, bivši zatvorenici i imigranti.
Catia	Portugal	Počeli su kao školski klub. Sada su nevladina organizacija na putu prema tome da postanu društveno poduzeće, rade s europskim i lokalnim sredstvima dok pritom uvode aktivnosti mladog rada. Dobiju male ugovore od drugih tvrtki i zapošljavaju mlade ljude u tim tvrtkama.	Mladi ljudi s ekonomskim teškoćama koji dolaze iz nesređenih obitelji.

Representative	Country	Description	Target Group / Employees
Walid	Palestina	Zapošljavaju mlade ljude koji studiraju na lokalnim sveučilištima. Ti studenti privatno podučavaju mlade učenike razne školske predmete. Svaki student podučava ono što uči na fakultetu učenike koji su još u osnovnoj ili srednjoj školi.	Mladi s obiteljskim financijskim teškoćama zbog konflikata u regiji.
Omar	Jordan	Razni objekti koji uključuju Ekološki kamp i Izbjeglički kamp. Lokalni mladi ljudi i izbjeglice rade zajedno u različitim sektorima kako bi prodali razne proizvode i usluge uključujući organske proizvode.	Mladi i izbjeglice.
Abasi	Egipat	Mladi ljudi koji rade na različitim projektima na lokalnoj i međunarodnoj razini, uključujući kulturne događaje i druge projekte koji poboljšavaju život zajednice.	Ljudi od 20 – 35godina, većinom bivši zatvorenici.

Tablica 1: Sažetak opisa udruga i ciljanih grupa

## UČINAK 1: OSJEĆAJ SIGURNOSTI

Tijekom intervjua za ovo istraživanje, sudionici su rekli da im je model DP donio osjećaj sigurnosti i mirnoće. Sudionici su često razgovarali o činjenici da DP nudi osjećaj sigurnosti zaposlenim mladim ljudima i u nekim slučajevima rodbini tih mladih s manje mogućnosti na različite načine. Osim toga, sudionici su govorili o činjenici da DP donosi osjećaj sigurnosti samoj organizaciji, zbog financijske mirnoće i zbog toga što se ne moraju oslanjati na vanjske izvore prihoda kako bi opstali.

### FINANCIJSKA SIGURNOST

Jedna od glavnih karakteristika DP je zapošljavanje mladih ljudi s manje mogućnosti. Azzopardi (2020) je proveo istraživanje koje je pokazalo da su osobe s manje mogućnosti češće odbijene na svakom poslu za koji se prijave u komercijalnim tvrtkama. Iako im se obično ne kaže pravi razlog odbijanja, to je obično razlog zašto i jesu mladi s manje mogućnosti, npr. njihov invaliditet. Poslodavci ih ne zapošljavaju jer su manje produktivni i manje učinkoviti i time nisu ekonomski održivi za komercijalnu tvrtku. Ljudi koji su sudjelovali u Azzopardijevom istraživanju (2020) kažu da je „teško zaposliti ljude s poteškoćama.. zbog toga što više koštaju, a ne mogu napraviti puno“. Zbog toga, da nema DP, ti mladi ljudi nikada ne bi dobili posao i morali bi se oslanjati na rodbinu ili državu da ih uzdržava.

Zapošljavanje u DP pomaže mladim osobama s manje mogućnosti da imaju stalan prihod i time postaju financijski neovisni.

Organizacije koje su intervjuirane zapošljavaju nekoliko mladih ljudi, od kojih svi imaju različito podrijetlo i situacije. Npr., što se tiče palestinske organizacije, mladi ljudi su studenti koji žele nastaviti svoj studije, ali ih njihove obitelji ne mogu financirati. Kao što je Walid iz Palestine rekao, „većina ljudi iz ove regije su obitelji s niskim prihodima s ograničenom financijskom sposobnošću zbog stalnih konflikata u toj regiji.“ Zahvaljujući ovoj društvenoj organizaciji, mladi zarađuju novac kako bi mogli priuštiti studiranje i plaćanje osnovnih dnevnih potreba poput stanarine, hrane, prijevoza i obrazovanja bez oslanjanja na svoje roditelje. To im donosi i radno iskustvo koje će im pomoći u daljnjem zapošljavanju.

Osim studenata, društveno odgovorne organizacije poput onih u Hrvatskoj i Španjolskoj zapošljavaju mlade koji već imaju svoje obitelji te novac koji zarađuju troše upravo na njih. Jedan od zaposlenika u španjolskoj organizaciji je rekao Carlu da „zahvaljujući tebi moja obitelj može imati pošten obrok na stolu.“ Društveno poduzeće ne nudi samo mirnoću zaposlenicima koji rade za nju nego i njihovim obiteljima. Zaposlenje osigurava da te obitelji ne završe ispod linije siromaštva.

U slučaju Jordana koji pomaže mladim izbjeglicama dajući im priliku za posao, taj posao pomaže mladim ljudima zaraditi novac kako bi kupili osnovnu hranu za sebe i svoje obitelji. Nadalje, također štede novac kako bi mogli obnoviti svoje domove i živote jednom kada rat završi i oni se vrate kućama.

## **ZAŠTIĆENI OKOLIŠ**

Činjenica da društveno odgovorne organizacije nude sigurno mjesto gdje ljudi s manje mogućnosti mogu zaraditi novac je jasno vidljiva u istraživanju. Svi sudionici su to spomenuli iako su svi imali različite razloge. U slučaju španjolske i hrvatske organizacije koje obično zapošljavaju ljude s tjelesnim i intelektualnim teškoćama, oni vide svoje organizacije kao sigurno mjesto gdje zaposlenici imaju ista prava i prilike kao i ostali radnici. Rita iz Hrvatske i Carlos iz Španjolske su rekli da se njihovi mladi ljudi osjećaju sigurno i dobrodošlo na svom radnom mjestu i da se osjećaju kao dio zajednice. Omar je istaknuo da su ljudi s kojima rade ne samo odbačeni s rada u komercijalnim tvrtkama nego da odbijanje doživljavaju i od ljudi u zajednici. Osjećaj dobrodošlice i pripadnosti ostavlja pozitivan učinak na njih dajući im „osjećaj dobrog raspoloženja jer im daje smisao života i svrhu.“

Rita ima isto mišljenje po pitanju zaštite okoliša. Rekla je da su u Hrvatskoj „roditelji zaštitnički nastrojeni i ne podupiru mlade s manje mogućnosti da sami isprobaju stvari.“ Ostali sudionici su podijelili iste osjećaje, govoreći da su roditelji često zabrinuti da će im djecu manipulirati na radnom mjestu i zlostavljati. To rezultira prekomjernom zaštitničkom nastrojenošću roditelja i u mnogim slučajevima dovodi do toga da se djeca osjećaju sputano i nesamostalno. Stoga, kada se te mlade zaposli u društvenoj tvrtki, počinju na probnom roku kako bi uvjerali poslodavce i roditelje da su u sigurnoj okolini.

Catia iz Portugala je rekla da im se nekoliko mladih iz njihove organizacije zahvalilo na zaposlenju, da su sazreli, postali samostaljniji od obitelji, imaju osjećaj da imaju svoje mjesto u društvu i da mogu nešto vratiti zajednici koja im je toliko dala.

Uobičajena je praksa za mlade ljude s invaliditetom ili manje mogućnosti da ostaju kod kuće, odvojeni od ostatka društva. To ih dovodi to osamljenog života bez mogućnosti komunikacije s drugim ljudima unutar zajednice. Zahvaljujući društvenim poduzećima, ti mladi ljudi su dobili priliku stvoriti nove odnose i društvene veze s drugim ljudima, dok su njihovi roditelji dobili vrijeme za odmor, gledaju ih kako se osamostaljuju što im istovremeno donosi mir.

## UČINAK 2: OBRAZOVANJE

Tracy (2019) navodi kako rad nije samo tu da se zaradi novac nego i kao izvor obrazovanja i sredstvo uz pomoć kojega se mogu vježbati i poboljšati vještine i talenti. Tijekom intervjua, zapaženo je da su sve organizacije imale obrazovanje zaposlenika kao svoj prioritet. Osim davanja novčane isplate svojim zaposlenicima, te društvena poduzeća su osigurala obrazovanje kao drugu vrstu isplate. To se provodilo izravno i neizravno tijekom zaposlenja. Svaka organizacija je imala različita područja na koja se koncentrirala kada je riječ o obrazovanju mladih. Fokus na obrazovanje proizlazi iz izazova ili problema s kojima se mladi suočavaju. Npr., kada je riječ o organizaciji iz Egipta, fokus je na obrazovanju ponašanja i kako kontrolirati pokrete i drugo obrazovanje ponašanja jer je grupa mladih imala nisko obrazovanje u tom području. Druge organizacije poput one u Portugalu su se fokusirale na općenito obrazovanje koje uključuje programe pismenosti. Kako zapošljavaju veći broj učenika koji su odustali od školovanja, većina njih je imala nisko obrazovanje dok su neki čak bili i nepismeni. Stoga je fokus bio na toj vrsti obrazovanja i pomaganju mladima da postanu pismeni. U organizaciji s ljudima s invaliditetom, fokus je bio na obrazovanju kao premostiti invaliditet kojeg imaju.

Može se reći da društveno odgovorna poduzeća ne postoje samo da imaju korist od svojih radnika. Ona su tamo da ulažu u obrazovanje mladih ljudi koje zapošljavaju. Kao što je Walid rekao, ti mladi ljudi će dugoročno imati koristi od toga jer će biti obrazovaniji, poduzeće će imati koristi jer će imati obrazovanije osoblje koje može raditi više zadataka, a i društvo općenito će imati koristi.

I mladež ima službeno priznanje za obrazovanje u kojem sudjeluju. To službeno priznanje dolazi u obliku certifikata. Certifikat obogaćuje životopis mladih ljudi jer povećava njihove prilike za buduće zaposlenje na drugim poslovima.

## **RADNO ISKUSTVO**

Još jedan način obrazovanja kojeg ta mladež dobiva radeći u društveno odgovornim poduzećima je i samo radno iskustvo. Svi sudionici istraživanja su spomenuli kako su mladi ljudi koje zapošljavaju često odbačeni drugdje ne samo zbog svoje situacije koja ih čini osobama s manje mogućnosti, nego i zbog toga što nemaju radnog iskustva. Za većinu njih, rad u društveno odgovornom poduzeću je njihovo prvo radno iskustvo. Kao što je predstavnik iz Portugala rekao, rad u društveno odgovornom poduzeću služi kao „dobro radno iskustvo koje jača životopis“. To je ključno, osobito za mlade koji nisu završili školu i one koji imaju samo završenu osnovnu školu, a neki niti to.

Zapošljavanje u društveno odgovornim poduzećima služi kao prilika mladima da obogate svoje vještine. Abasi navodi da je društveno poduzeće model koji promiče učenje i korištenje vještina. „Imaju priliku stvoriti i koristiti svoje vještine u organizaciji. Ako doista volite nešto, mi ćemo vam pomoći koristiti to kako biste doprinijeli društvu. Dajemo priliku svima, ponajviše osobama s manje mogućnosti.“ Walid se slaže s time navodeći da „oni mogu razviti i usavršiti vještine koje trebaju na poslu i u svakodnevnom životu“. To isto navodi i Omar koji objašnjava da naučene vještine mogu biti korištene kasnije u životu, npr. u slučaju izbjeglica u Jordanu, gdje te vještine mogu biti korisne kako bi se sagradile zajednice jednom kada se vrate.

Jedan zaključak koji je proizišao iz istraživanja zaposlenih mladih osoba je element odgovornosti. Catia je objasnila da je jedna od zajedničkih karakteristika među mladim ljudima s manje mogućnosti ta da su se za većinu njih brinuli drugi. Bilo da su to bili njihovi roditelji, rođaci ili institucije koje su donosile odluke za njih i time im oduzeli dio odgovornosti. Međutim, rad u društvenim poduzećima im je omogućio priliku da preuzmu odgovornosti i nastave proces sazrijevanja i razvoja.

### UČINAK 3: PSIHOLOŠKA POTPORA

Još jedan faktor koji je proizišao iz istraživanja je mentalno zdravlje ljudi s manje mogućnosti koji rade u tim organizacijama. Svi sudionici su spomenuli da je mentalno zdravlje njihovih radnika važno kao i njihovo fizičko zdravlje. Takve tvrtke imaju mentora koji radi sa zaposlenim mladim ljudima, a koji većinu vremena provodi kao kvalificirani psiholog. Njegova je uloga pomoći mladim ljudima s njihovim iskustvima tako da ih prati i pomaže im kada je to potrebno. Rita i Carlo navode da pomoć koju mentor nudi nije ograničena samo na posao. Zaposlenici mogu razgovarati o bilo kojem problemu koji ih muči. Kao što je Rita rekla „briga za osobu na holistički način je najvažnija za nas u organizaciji.“ Rita objašnjava da je u Hrvatskoj mentor bio sastavni dio organizacije i to je bio uvjet koji je bio dogovoren od samog početka kada su osnovali poduzeće. Nadalje, navodi da „ne zapošljavate samo ljude, nego ih vodite na psihološkoj razini“. Carlo dijeli isto mišljenje objašnjavajući da je ta uloga neophodna jer „mentor radi s ljudima pružajući potporu i motivirajući ih“. Mentor gradi odnos s mladim ljudima i pomaže im oko problema koji se povremeno pojavljuju. Walid, Abasi i Omar dodaju da se organizacija mora prilagoditi potrebama mladih ako želi ostaviti pozitivan učinak na njih. Mentor pomaže organizaciji prilagoditi se potrebama svake mlade osobe.

Nadalje, društveno odgovorna poduzeća poduzimaju različite korake i pristupe kako bi se pobrinule za psihološku dobrobit svojih zaposlenika. Svaka organizacija pomaže zaposlenicima vjerovati u sebe i pomoći im da se osjećaju cijenjeno i da vjeruju da su važan timski igrač u tvrtki. Catia kaže da im ovo sigurno „pomaže povećati moral i mentalnu dobrobit“. Ovu vrijednost dijeli i palestinska organizacija. Walid objašnjava da osjećaj važnosti unutar organizacije pomaže mladima da se osjećaju cijenjeno i omogućava im da vjeruju u sebe i svoje sposobnosti. Nekoliko desetljeća, mladi iz Palestine su demoralizirani i slomljeni zbog dugotrajnih konflikata i okupacije od strane stranih oružanih snaga na teritoriju na kojem žive. Stoga, prilike poput ove im daju mogućnost ponovo sagraditi svoje samopouzdanje i uspijevati na radnom mjestu kao i u svakodnevnom životu. Štoviše, sudionici istraživanja su rekli da se poduzimaju i druge mjere izvan posla kako bi se osoblju dala prilika da se bolje upoznaju. Carlo i Catia kažu da te aktivnosti služe kao način povezivanja zaposlenika i održavanje društvenih odnosa.

## **DRUŠTVENO PODUZETNIŠTVO NUDI JEDNAKU PRILIKU SVIMA NAMA**

Tijekom istraživanja sudionici su naglasili važnost jednakosti i ravnopravnosti u društveno odgovornoj organizaciji. Sve organizacije koje su sudjelovale u ovom istraživanju kažu da je davanje jednakog glasa svim zaposlenicima organizacije najvažnija komponenta. Mladi zaposleni u tim organizacijama nisu samo broj ni lako zamjenjivi radnici. Kao što je Abasi rekao „Za nas je svaki radnik poseban i svi smo na istoj razini“. Radnici u tim organizacijama su cijenjeni i njihovo mišljenje je vrijedno i uključeni su u donošenje svih važnih odluka. To je potvrdio i Omar iz Egipta kada je rekao „njihovo mišljenje je važno kao i naše kada se radi o važnim odlukama i njihov glas je snažan kao i naš glas kada trebamo glasati o odlukama koje se trebaju donijeti“.

Još jedan zanimljiv zaključak koji je proizišao iz ovog istraživanja je činjenica da društveno odgovorno poduzeće pomaže u stvaranju društva koje nudi iste prilike za oba spola. To je proizišlo iz intervjua s arapskim organizacijama. Tijekom intervjua, Omar je pričao kako se prema ženama u arapskim zemljama ne odnosi na isti način kao prema muškarcima, čak i prilikom zapošljavanja. Rekao je da u društveno odgovornom poduzeću rade na tome da daju iste prilike muškarcima i ženama. To se također radi u palestinskim i egipatskim organizacijama i Walid je rekao da su mnoge žene zahvalile jer im je dao iste prilike kao i muškarcima i dao im je „nadu u bolju i jednakiju budućnost“.

Jednakost dolazi na različite načine. Zahvaljujući društveno odgovornim organizacijama, žene u arapskim državama su dobile ekonomsku neovisnost i ne ovise o muškarcima kako bi zadovoljile svoje materijalne potrebe. Nadalje, kako svaka osoba koja radi u tim organizacijama ima jednaki glas kada se radi o donošenju odluka, tim ženama je dana jednaka prilika da izraze svoje mišljenje, jednako kao i muškarci. To se čini kao norma u zapadnom svijetu, no za mnoge zaposlene žene u arapskoj kulturi, to je nešto novo što im je pomoglo da vjeruju više u sebe i ono što su sposobne napraviti.

## STVARANJE DRUŠTVENO UKLJUČUJUĆEG DRUŠTVIA

Tijekom intervjua, sudionicima je postavljeno pitanje bi li organizacije društveno odgovornih poduzeća pomogle u stvaranju društveno uključujućeg društva. Sudionici iz Hrvatske, Jordana i Egipta su rekli da vjeruju da model društveno odgovornih poduzeća pomaže stvoriti društveno odgovorno društvo jer čim su mladi prihvaćeni, osjećaju se kao da imaju svoje mjesto u društvu. To će motivirati mlade da više pridonose društvu. Kada se to dogodi, društvo će ih više prihvatiti. To je vidljivije u mjestima poput društveno odgovornog poduzeća u Egiptu koja zapošljava bivše osuđenike. Ljudi u zajednici ne gledaju na osuđenike na pozitivan način zbog njihove prošlosti i problema koje su uzrokovali u društvu. Međutim, Abasi kaže da kada ljudi vide da su bivši osuđenici proizveli nešto ili izvršili neku uslugu od koje društvo ima koristi, oni „donekle oprostite toj mladeži i požele im dobrodošlicu u društvo“. Kada se mladi osjećaju dobrodošlo, potaknuti su da se reformiraju i poštuju ljude u svojoj zajednici. To ih i dalje motivira da se bolje ponašaju i ne rade probleme kao što su radili u prošlosti. To je situacija u kojoj svi pobjeđuju, i mladi i zajednica.

U Jordanu, Omar kaže da društveno odgovorno poduzeće služi kao platforma gdje lokalni ljudi i izbjeglice rade zajedno, što pomaže u rušenju društvenih/etničkih barijera i stereotipa koje različite grupe imaju. Sudionici kažu da mi kao ljudi često sudimo o drugima i stvaramo mišljenje na temelju popularnih stereotipa. To proizlazi iz straha od nepoznatoga i pojačava se preko utjecaja medija. Stoga, stvarajući mjesto gdje ti ljudi mogu komunicirati s drugima dok zajedno rade, ti stereotipi se mogu srušiti. To se događa u zajednici ljudi gdje posluje jordansko društveno odgovorno poduzeće.

Abasi se slaže s prijašnjim odgovorima. Međutim, istaknuo je da je „najvažnija stvar o društveno odgovornim poduzećima i društvenoj uključivosti je da onaj tko vodi poduzeće vjeruje u prednosti društvenog poslovanja... jer onaj tko osnuje poduzeće da bi zaradio, taj neće podupirati uključive zajednice.“

S druge strane, Carlo je rekao da u „društveno uključivom društvu, naš posao kao društvenog poduzeća ne bi imao smisla i ne bi bio potreban. Rekao je da bi to bilo jer bi „svi imali iste prilike i iste mogućnosti dobiti te prilike, i tada društveno odgovorna poduzeća ne bi trebala postojati“. Catia dijeli slična uvjerenja i objašnjava da u teoriji društveno odgovorna poduzeća trebaju stvoriti uključivo društvo ali „tu bi trebalo više posla“. Vjeruje da ljudi s manje mogućnosti bi trebali „ne samo imati iste prilike kao drugi nego i biti na istoj razini pristupa tim prilikama“, i time bi u Portugalu i vjerojatno mnogim drugim državama trebalo biti više svijesti i amandmana kako bi se to dogodilo.

Kada pričamo o svijesti, Walid je to dodatno objasnio. Društveno odgovorno poduzeće može pomoći u stvaranju društveno uključivog društva na mjestima gdje postoje dugotrajni konflikti. U Palestini, društveno odgovorno poduzeće pomaže ljudima iz Izraela i Palestine međusobno komunicirati i raditi. Walid vjeruje da komunikacijom možemo „zauvijek riješiti konflikte“. Sudionici su rekli da „ako želimo komunicirati s drugima, prvo im moramo vjerovati i tek tada možemo otvoreno komunicirati i raditi na tome da razriješimo postojeće konflikte“. Prilika da radimo zajedno dopušta ljudima s različitih strana konflikta da surađuju i pomognu podići svijest i povjerenje jedni u druge. Jednom kada se uspostavi povjerenje, tada možemo pričati o tome kako riješiti konflikt.

## **DRUŠTVENO PODUZETNIŠTVO I EKOLOŠKA ODRŽIVOST**

Društveno poduzetništvo se vidi kao vrsta poduzetništva koja, osim što se brine za društvene potrebe zajednice u kojoj posluje, je vrsta posla koja se brine za okoliš koji ga okružuje. Mnoga društvena poduzeća koja se osnivaju paze da su, što je više moguće, ekološki održive. U društvenim poduzećima novac nije jedini cilj, poduzeća paze što rade i kako utječu na okoliš (Buys i Tedman-Jones, 2004). S druge strane, komercijalne tvrtke obično ražu troškove i stavljaju novac na prvo mjesto, napraviti će što je god potrebno da zarade i povećaju svoj profit.

Društvena poduzeća pomažu sačuvati ili spasiti okoliš jer većina njih koristi obnovljive izvore energije. Umjesto povećavanja ugljičnog otiska, paze da mu ne pridonose. Svako poduzeće koristi drugačije izvore energije, ovisno o tome što postoji u državi (Drencheva i Stephan, 2014).

Društvena poduzeća također pomažu u očuvanju okoliša kroz usluge ili poslovne ideje. Vidimo veliki broj društvenih poduzeća koja prikupljaju smeće iz mora i pretvaraju ga u proizvod kojeg prodaju. Postoje druga društvena poduzeća koja idu na zagađena područja i pretvaraju ih u šume. Zahvaljujući poslovnim idejama tih društvenih tvrtki, i okoliš ima koristi od toga (Buys i Tedman-Jones, 2004).

Drencheva i Stephan (2014) su pokušali istražiti kako posluju društvena poduzeća koja rade i na čuvanju okoliša. Istraživanje je pokazalo da su društveno odgovorni poslodavci ljudi koji vjeruju u isti rezime ili imaju iste ili slične vrijednosti. Imaju društveni koncept blizak srcu, a to je pomaganje drugima u zajednici. Osim toga, većina tih istih ljudi vjeruje u zaštitu okoliša. Kada takvi ljudi osnivaju tvrtke, oni će uvijek uvoditi mjere zaštite okoliša u svoje poslovanje.

Video 3: [https://www.youtube.com/watch?v=UhgQk7\\_5e7c](https://www.youtube.com/watch?v=UhgQk7_5e7c)

## ZAKLJUČAK

Društveno poduzetništvo se ubrzano širi u današnjem modernom društvu. Organizacije poput udruga mladih vide koristi koje takve vrste poduzetništva mogu ponuditi mladim ljudima s kojima rade, okolišu i samoj organizaciji. Takva vrsta poduzetništva će dobivati više značaja te će i dalje donositi promjene u društvu kojeg sačinjavamo.