

Vrsta rada: Originalni naučni rad

Primljen: 1.2.2022.

Prihvaćen: 13.2.2022.

UDK: 061.23(469)

RE-FOOD: Zajednički pokret baziran na umrežavanju volontera

Oliva M. D. Martins^{1*}, Ana Sofia Coelho^{1,2}, Teresa Letra Mateus^{3, 4, 5}

¹ Instituto Politecnico de Bragança [IPB], Campus de Santa Apolonia - 5300-253, Bragança, Portugal; oliva.martins@ipb.pt

² GOVCOPP-UA

³ CISAS - Centre for Research and Development in Agrifood Systems and Sustainability, Escola Superior Agraria, Instituto Politecnico de Viana do Castelo [CISAS, ESA-IPVC];

⁴ EpiUnit -Epidemiology Research Unit, Laboratory for Integrative and Translational Research in Population Health (ITR), Instituto de Saude Pblica da Universidade do Porto [EpiUnit-ISPUP], Portugal;

⁵ Veterinary and Animal Research Centre (CECAV), UTAD, Quinta de Prados, 5000-801, Vila Real, Portugal;

* Correspondence: oliva.martins@ipb.pt; Tel. (+351) 935799288

Apstrakt: Re-Food je pokret podstaknut dobrom voljom društvene zajednice čiji je cilj da se smanji glad borbom protiv bacanja hrane. Nastao na osnovu angažmana samo jedne osobe, pokret Re-Food je izrastao u nevladinu organizaciju [NVO], sa statusom privatne institucije socijalne solidarnosti [PISS]. Putem saradnje realizovane preko mreža, Re-Food predlaže da se ostvari ravnoteža između potražnje i snabdevanja prehrambenim proizvodima. Strategija pokreta Re-Food zasniva se na redistribuciji primljenih donacija. Sva donirana hrana se odmah distribuira i ne postoje zalihe o kojima bi trebalo voditi računa. Kada bi se pojavio višak hrane za redistribuciju, trebalo bi razmotriti postojanje održive mreže saradnika sa značajnim ekonomskim, društvenim i ekološkim uticajem. Održiva mreža saradnika nastaje zahvaljujući volonterskom radu. Osnovni cilj ovog rada je da istraži saradničku mrežu organizacije Re-Food. Primenjena je kvalitativna metodologija i obavljani su razgovori sa izvršnim direktorom [R] i koordinatorom operativnog centra organizacije Re-Food [C]. Osim toga, direktna opservacija i analiza dokumenata potkrepljuju istraživanje. Najvažniji rezultat ukazuje na model liderstva zasnovanog na prihvatanju različitih sposobnosti i motiva zaposlenih. A tehnologija može povećati efekte i efikasnost umrežavanja, odnosno poboljšati komunikaciju među ljudima.

Gljučne reči: Re-Food; motivacija–mogućnost–sposobnosti; propadanje i bacanje hrane; saradnička mreža; volonteri

1. Uvod

Globalna inicijativa za žetvu [GHI] predviđala je da će svetska populacija brojati oko 9,8 milijardi stanovnika do 2050. godine [1]. Međutim, procenjuje se da 821.000.000 ljudi pati od nedostatka hrane [2]. Osim toga, količina jestivih a nekonsumiranih delova biljaka i životinja koja se ne iskoristi ili baci dostiže čak jednu trećinu proizvodnje. Smanjivanje količine hrane koja se ne iskoristi i baci može biti način za borbu protiv gladi [3]. Kada se radi o uticaju, smatra se da otpaci hrane imaju uticaj u svim fazama procesuiranja hrane – od proizvodnje do odlaganja [3]. Ovaj uticaj se negativno reflektuje ne samo na ekonomskom nivou već i na nivou ekologije i društva. Štavišekombinacija faktora koji se povezuju sa ekonomskim rastom može dovesti do porasta količine bačene hrane, te može imati negativan uticaj na čovekovo okruženje [4].

Imajući na umu postojeću neravnotežu u distribuciji hrane i njen negativan uticaj na više nivoa, postavljeno je sledeće pitanje: Da li je moguće suzbijati bacanje hrane, a istovremeno smanjivati glad? Pokret Re-Food stvoren je zahvaljujući dobroj volji svog osnivača. Važnost ove teme i ovog stava imala je snažan uticaj na širenje koje je rezultiralo stvaranjem nevladine (neprofitne) organizacije. Re-Food je jedinstvena organizacija. Razlikuje se po tome što se u potpunosti zasniva na naporu volontera. Ova institucija pokušava da pomogne ljudima koji se muče, koji nemaju sredstava da kupe hranu. Osim nedostatka hrane, pojedinci imaju i drugih problema, kao što je nezaposlenost.

U nastojanju da se istraži saradnički, volonterski, umreženi model organizacije Re-Food, sprovedeno je istraživanje. Ova studija nudi dublje razumevanje složene i nedovoljno istražene vrste organizacija kakva je Re-Food, koja u potpunosti zavisi od volonterskog rada. U okviru ovog istraživanja obavljena su dva detaljna intervjua sa izvršnim direktorom [R] i koordinatorom operativnog centra organizacije Re-Food [C]. Dobijene informacije su upoređene sa viđenjem koordinatara operativnog centra institucije. Ova neprofitna institucija ima sistem redistribucije viškova hrane, čime se uglavnom nastoji da se smanji glad kod ljudi koji ne mogu da priušte da kupe hranu. Ovaj pokret, uz podršku dobre volje zajednice, uglavnom je zasnovan na redistribuciji kao zajedničkom radu, gde se prikupljena hrana deli na dnevnom nivou i gde se ništa ne skladišti.

Ovaj članak opisuje situaciju iz ugla menadžera. Predstavlja preliminarno istraživanje. Glavni cilj ovog rada je da bude polazište sveobuhvatnog/šireg budućeg istraživanja. Struktura ovog rada data je kroz model motivacija– mogućnost– sposobnosti [MMS] [5] da bi se ocenile motivacija i mogućnosti, kao i stvaranje mreže saradnika u vezi sa problemom bacanja hrane. Metodologija je zatim definisana, a dobijeni rezultati prezentovani. Konačno, završni stavovi su objašnjeni, uz uzimanje u obzir postojećih ograničenja i praktičnih implikacija.

2. Motivacija–mogućnost–sposobnosti [MMS]

Godinama se praksa bacanja hrane smatra nevažnim [6]. Potrebno ju je vratiti, smanjiti njenu upotrebu, reciklirati je i ponovo upotrebljavati [7]. S tim u vezi, Işanguljev, Kim i Li (Ishangulyyev, Kim and Lee) [8] predlažu: doniranje hrane koja nije prodana u menzama i restoranima; uvođenje kampanja o bezbednosti hrane i edukaciju konzumenata; smanjenje porcija hrane; obuke za način štednje na nivou domaćinstva; uključivanje žena u kampanje o bezbednosti hrane; efikasnu upotrebu ostataka obroka; obuke za upravljanje restoranima, kafeterijama i supermarketima (razmišljanje pre potraživanja); uvođenje dobre prakse

čuvanja hrane; ispravno tumačenje roka trajanja; distribuiranje viška hrane grupama koje žive u oskudici.

Za hranu koja se doživljava kao ona koja propada, kao ona čiji kvalitet opada, na primer sitna oštećenja koja utiču na izgled, ili kao ona koja je odbačena pre konzumiranja, koristi se termin „neiskorišćena hrana“ (food loss) i smatra se neplaniranim ishodom, dok se termin „otpaci hrane“ (wastage of food) koristi za hranu za koju se vezuje ishod svesne odluke [9]. Hrana može biti odbačena pre kuvanja, u sirovom stanju ili kada je delimično skuvana, a može biti odbačena i posle kuvanja. Međutim, hrana odbačena u procesu proizvodnje, distribucije, odnosno u okviru usluga i prodaje, u literaturi se smatra „odbačenom hranom“ (food waste) [10]. Zato se može reći da takva odbačena hrana (food waste) još uvek zadržava izvestan kvalitet i može biti pogodna za konzumiranje [9].

Kako bi se istražio model volonterskog rada organizacije Re-Food, konceptualni okvir koji je smatran pogodnim za primenu na volonterski rad, pre svega na volontiranje u vezi sa odbačenom hranom, bio je konceptualni model MMS (engl. MOA), s obzirom na to da se tiče povezanih determinanti na individualnom i društvenom planu [5]. U osnovi ove teorije je namera pojedinca, koja zavisi od svakoga, ukazuje na subjektivnu sposobnost pojedinca da nešto uradi (ili ne uradi) i pod uticajem je posledica konkretnog ponašanja [11].

Namera jača ako postoji pozitivan stav prema nekom obliku ponašanja, kao i percepcija tog ponašanja od strane drugih pojedinaca. Međutim, verovanja korespondiraju sa subjektivnim vrednosnim sudom, poimanjem ili svojstvom za koje pojedinac veruje da poseduje i to verovanje je podržano posledicama sprovođenja ili nesprovođenja konkretnog ponašanja [12]. Stav je povezan sa evaluacijom i zavisi od verovanja pojedinca [13], i ukazuje na predispozicije pojedinca da oseća, misli i dela [14]. Percepciju drugih ili normativna uverenja definisali su Fišbejn i Ajzen (Fishbein i Ajzen) 1975. kao očekivanja ili društveni pritisak koji utiče na percepciju. Odobravanje grupe u koju je pojedinac uključen može uticati na ponašanje pojedinca. Subjektivna norma se može definisati kao ponašanje uslovljeno percepcijom društvenog pritiska [13]. Čak i da su verovanja tendenciozna, tačna ili netačna, jasna ili nejasna, racionalna ili iracionalna, ishodi koje proizvode stavovi, namere ili ponašanje biće u skladu sa verovanjem pojedinca [15].

S druge strane, mogućnosti (svesne, eksplicitne) bile su definisane kao funkcije koje su preduslov za ponašanje. Osim toga, pojam kapaciteta, koji može da podrži ideju o iskorišćavanju „mogućnosti“, bio je uključen u model. Motivacija je definisana kao kognitivni faktor (implicitan, nesvestan) [16]. Imajući na umu da je korišćen za ocenjivanje ponašanja koje dovodi do bacanja hrane i da kombinuje faktore koji su u vezi sa verovanjima (individualnim, društvenim), mogućnostima (svesnim, eksplicitnim) i kognitivnom motivacijom (implicitna, nesvesna) [17], model MMS (MOA) smatran je odgovarajućim modelom za ovo istraživanje. Međutim, pošto je po ovom modelu motivacija neophodna za voljno ponašanje, kao što je smanjenje otpada, glavni cilj ove studije jeste buđenje motivacije za stvaranje saradničke mreže radi obavljanja volonterskog rada. Štaviše, može se tvrditi i da je uticaj ovakvog volonterskog rada značajan na tri polja: na ekonomskom, društvenom i ekološkom.

3. Mreža saradnika

Međusobni odnosi postepeno razvijaju posvećenost [18–20], a mnogi autori, kao [21–23], smatraju sociopsihološke aspekte značajnim. Potrebno je poverenje da bi postojala dinamika unutar ličnih odnosa [24, 25]. U oblasti socijalne psihologije razvijena je važna studija o internim organizacionim odnosima [26, 27], kao i teorija socijalne razmene [28, 29]. Lični odnosi oslanjaju se na konstrukte poput poverenja, prijateljstva, posvećenosti, deljenja vrednosti i verovanja kao ključnih elemenata u procesu stvaranja mreže.

Studija se oslanja na volonterski rad čija je glavna motivacija da se pomogne zajednici [30]. Na osnovu studije koju je razvio autor [30], kako bi se obezbedio najbolji volonterski rad, potrebno je uključiti neke metode za regrutovanje volontera kao što su otvoreni pozivi, usmene preporuke, organizovano regrutovanje. Štaviše, komplementarne saradničke mreže mogu doprineti dobrobiti koju donosi različitost [31]. Lična reputacija, identifikacija sa grupom i zajednička spremnost da se dela imaju različite efekte na motivaciju, a motivacija tima ima poseban efekat kao regulator odnosa [32]. Osim toga, fleksibilnost je neophodna da bi se povezali ljudi, takođe i stalna komunikacija [33], a spoljna motivacija je ključan faktor za razmenu znanja unutar mreže [34].

Unutrašnja motivacija ima uticaj na sposobnost apsorpcije na tri polja: prepoznavanje, asimilacija i eksploatacija, dok spoljašnja motivacija treba da bude multidimenzionalni konstrukt [35]. Literatura naglašava pozitivnu interakciju između položaja unutar mreže i unutrašnje motivacije [36]. U nastojanju da se postignu najbolji rezultati, timovi bi trebalo da budu što je moguće više homogeni. Autori su identifikovali da zalaganje utiče na intervencije, a indirektno utiče i na nastup jedinke.

Organizacije treba da razmotre različite modele radne snage, kao što je volontiranje na primer, kako bi podržale najraznovrsnije inicijative [38]. Pored toga, volonteri žele društvene kontakte, samostalan razvoj, uvažavanje i podršku. Saradničke mreže koje se pojavljuju podstaknute su društvenim kapitalom [39]. Tehnologija može povećati efikasnost i efektivnost umrežavanja, a može poboljšati i komunikaciju među ljudima. Veoma je važno znati da uvođenje tehnologije, putem korišćenja nekih logističkih platformi i alata, društvenih mreža na primer, može doprineti ostvarenju značajnih pozitivnih rezultata. Prednost uvođenja tehnoloških alata može doprineti ne samo razvoju snažnih već i dugoročnih odnosa. Mreže koje su bazirane na snažnim vezama doprineće rastu donora hrane, dobrotvornih organizacija i volonterskog rada, što će omogućiti da se dostavi više hrane.

4. Materijali i metode

Konceptualni okvir studije zasnovan je na okviru motivacija–mogućnost–sposobnost. Ovaj model je odabran iz nekoliko razloga. Prvo, zato što se tiče motivacije. Imajući na umu da ne postoji kompenzacija, ova varijabla je ključna kako bi se shvatili razlozi koji dovode do volonterskog rada. Drugo, zato što predstavlja postojeće mogućnosti, a volonterski rad se može uklopiti sa ličnim i profesionalnim načinom života. Treće, zato što zahteva važne veštine i kompetencije za obavljanje posla.

Model pokreta Re-Food dovoljno je inkluzivan i fleksibilan. Kada se lična posvećenost preklopi sa volonterskim radom, rad u timu dozvoljava redefinisavanje aktivnosti. Drugim rečima, ova mreža je strukturirana tako da se bavi nepredvidljivim problemima. Konačno, ove varijable su najznačajnije varijable ove mreže. Pored toga, ovaj model je već testiran na sličnim oblicima dobrovoljnog ponašanja. Zasnovan na volonterskoj mreži, Re-Food je uspešan pokret koji se bazira na dobroj volji zajednice. To je neprofitna organizacija sa sistemom za redistribuciju viškova hrane. Misija ove organizacije je usmerena na smanjivanje gladi. Tu postoji strategija redistribucije koja je bazirana na saradnji – sva hrana se distribuira na dnevnom nivou i ne postoje zalihe koje bi trebalo čuvati. Glavni cilj ovog rada je da se razume uspeh volonterske mreže i da se ona replicira u nekom drugom važnom i relevantnom kontekstu. Ova studija je pokušala da razume i model vođe.

U želji da se istraži kooperativno-volonterski model organizacije Re-Food, intervjuisan je izvršni direktor. Dobijene informacije su upoređivane sa viđenjem koordinatora operativnog centra dobrotvorne organizacije. Obavljeni su razgovori sa dve osobe: 1) jedna je povezana

sa operativnim centrom za distribuciju hrane ljudima kojima je potrebna (dnevni višak); 2) druga osoba je osnivač i izvršni direktor organizacije.

Ne postoji saglasnost među autorima u vezi sa idealnim brojem intervjua [40]. U skladu sa ovim specifičnim slučajem i stavom [41] da su neophodna dva intervjua, ovo istraživanje se odlučilo za dva detaljna razgovora, sa izvršnim direktorom i koordinatorom operativnog centra organizacije Re-Food. Razgovori su snimljeni i njihov sadržaj je transkribovan. Identifikovani su relevantni faktori modela organizacije Re-Food, što je omogućilo autorima da adaptiraju ovaj model kako bi odgovarao drugim važnim situacijama.

Razgovori su sadržavali pitanja otvorenog, odnosno polustrukturiranog tipa, zasnovanog na varijablama, a napravljen je i vodič za vođenje intervjua. Razgovori su snimljeni, transkribovani i analizirani u skladu sa sledećim varijablama: 1) verovanja – individualna i društvena; 2) mogućnosti; 3) motivacija; 4) faktori koji doprinose razvoju mreža. Različiti izvori informacija su dodati kako bi se podržalo istraživanje kao direktno posmatranje, a takođe i različiti dokumenti. Razgovori su analizirani i dobijene informacije su pružile uvid u presek varijabli. Saradnička mreža zasnovana na volonterskom radu može se smatrati održivom u dužem periodu s obzirom na to da ne zahteva mnogo resursa i da umesto toga koristi viškove.

5. Rezultati

Istraživanje faktora bilo je fokusirano na dimenzije varijabli: verovanja – individualna i društvena, mogućnosti, motivacija i faktori koji podržavaju formiranje mreža.

5.1. Verovanja

Glavno verovanje identifikovano u ovom istraživanju bio je mit o sličnosti između volonterskog i plaćenog rada. U organizaciji Re-Food dobrovoljni rad zahteva odgovornost, a poslovni model organizacije Re-Food podrazumeva da postoji više od jedne osobe koja obavlja isti zadatak, što omogućava momentalnu zamenu osobe, čak i u slučajevima kada je ta promena neočekivana. Tako da za izvršnog direktora organizacije Re-Food postoje dva modela volonterskog rada – klasičan i model Re-Food: „... volonteri moraju biti super odgovorni ... moraju se odnositi prema tome kao prema poslu! Tako da je to klasična teorija ... [R] ima drugačiju teoriju ... a to je da je svako različit i da svako ima vrednost! Imaćemo volontere od pet zvezdica, odnosno volontere koji pokazuju dobru volju, koji donose entuzijazam, koji su na raspolaganju, koji su odgovorni i koji poseduju odgovarajuće kompetencije. Postoje takvi volonteri, i mi smo srećni što ih imamo, ali postoje i drugi volonteri, koji imaju četiri kvaliteta od navedenih. Drugi imaju tri, neki imaju dva, a neki samo jedan. U Re-Foodu ih sve smatramo vrednim ... mi imamo otvoren model. Svi ljudi su dobrodošli!“

Iako je model fleksibilan, manji operativni centri imaju izvesne teškoće. Za [C] „... volontiranje u Re-Foodu je otvoreno! Kad kažem da je otvoreno, mislim da vam ne treba nikakva posebna kvalifikacija niti posebna tehnička veština da biste radili. Očigledno je da postoje karakteristike koje tražimo i koje nastojimo da podstaknemo ... kod onih koji nam se pridruže kao volonteri, ali to su karakteristike koje su zajedničke, koje su rezultat dobre volje, pristojnog ponašanja, ljubavi prema bližnjem ... svako može biti volonter!“

Izvršni direktor organizacije Re-Food kaže da morate poznavati ljude jer, na primer, ako biste Afrikancu ponudili supu, a supa se iz kulturoloških razloga ne uklapa u njihove navike u vezi sa ishranom, ovi pojedinci ne bi imali osećaj da su nahranjeni: „... i onda primamo te ljude, razgovaramo sa njima ... znajući šta oni ne mogu da jedu ili neće pojesti ... ljudi iz Afrike veoma često ne jedu supu jer ona nije deo njihove kulture. Tako da, ako im date supu, niste ih nahranili ... bolje je znati to i dati im hranu koju će pojesti.“

5.2. Mogućnosti

Izuzetno je važno uključiti celu zajednicu da istraži mogućnosti u odnosu na viškove hrane i istovremeno identifikuje ljude koji oskudevaju u hrani. Osim toga, sav rad se zasniva na dobrovoljnom radu i dobroj volji, stoga je neophodno da se uključi zajednica kako bi svi saradivali na otvoren i fleksibilan način. Prema mišljenju [C], „... to je proces koji uključuje celokupnu zajednicu ... pojačava dinamiku međusobnih društvenih odnosa, produbljuje veze solidarnosti ... što transformiše tu odbačenu hranu ... u korist onih kojima je potrebna.“

5.2.1. Prijavljene mogućnosti u vezi sa nabavkom i potražnjom hrane

Kada se radi o nabavci, neophodno je identifikovati viškove hrane koju ljudi mogu konzumirati. Mišljenje izvršnog direktora organizacije Re-Food je sledeće: „Svaka radnja ... ima svoj dnevni ciklus ... tako da postoje ta dva trenutka u ciklusu svakog proizvođača hrane, a to je momenat kada hrana gubi svoju komercijalnu vrednost i nešto kasnije, kada gubi svoju hranljivu vrednost ... mi nastupamo između ta dva trenutka ... tu leži naša mogućnost.“ Postoje različiti formati za identifikovanje partnera i moguće ih je pozvati direktno ili indirektno, formalno ili neformalno. Prema mišljenju intervjuisanog [C]: „... poziv poslovnim organizacijama ... sav dnevni višak hrane ... koji bi te organizacije bile spremne da učine dostupnim centru...“

Ponekad se organizuju događaji kako bi se prezentovao rad koji razvija Re-Food i na taj način se uključuju kompanije, pojedinci, ali i cela zajednica. [C] je objasnio: „... mi pozivamo ... direktno, putem događaja, okupljamo partnere ... kompanije povezane sa restoranima i slično, velike distributerske kompanije, supermarkete, hipermarkete, male i lokalne prodavnice namirnica ... i šaljemo pozive bilo putem ličnih kontakata ili preko volontera, ili kontaktiramo s njima, recimo, na formalniji način, pozivom putem mejla ili pisma...“

Kada se radi o potražnji, potrebe se mogu identifikovati putem mreže kontakata volontera ili putem zahteva za pomoć koje upućuju pojedinci. Moguće je, takođe, identifikovati potrebe drugih humanitarnih organizacija. [C] je izjavio: „... upoznajte ljude preko kruga njihovih prijatelja ... ljude koji su u nevolji ... sam centar prilazi ljudima s ciljem utvrđivanja da li bi ti ljudi bili zainteresovani za primanje pomoći ... Takođe, postoji i oblik samopomoći za pojedince ... ljudi, znajući za naše postojanje, sami dolaze do nas. Postoji i upućivanje preko drugih ustanova socijalne solidarnosti ... i one rade na socijalnom tržištu ... četvrti sektor, kako ih sad zovu.“

5.3. Motivacija

Mogućnosti ne bi značile mnogo ako ljudi ne bi bili motivisani da rade, posebno kada je reč o volonterskom radu. Međutim, da bi bilo stimulacije, volonterski rad ne sme predstavljati društveni pritisak. Naprotiv, model organizacije Re-Food omogućava svakom

volonteru da ukloni svoje privatne i profesionalne obaveze. Prema mišljenju [C], „... projekat Re-Food je inkluzivan projekat. To znači da sve njegove aktivnosti počinju pozivom na akciju, pozivom upućenim svakoj osobi!“. Imajući na umu da se javljaju teškoće, poslovni model organizacije Re-Food veoma je fleksibilan. Navodimo reči izvršnog direktora organizacije Re-Food: „Kada neko izostane i vrati se sledeće nedelje, mi ne kažemo ... 'Sve si upropastio' ... mi kažemo: 'Hej, drago nam je da si tu. Hajde da radimo!'“

5.3.1. Faktori koji doprinose formiranju mreža

Prvi faktor koji je identifikovan kao onaj koji doprinosi formiranju mreže jeste usvajanje inkluzivnog modela. Fleksibilnost je ključna reč. I čini se da je odluka o prihvatanju različitosti bila dobra. [C] je zagovarao sledeći stav: „Svako je dobrodošao!“, a izvršni direktor organizacije Re-Food je uključio druge organizacije na lokalnom nivou, tvrdeći da ove institucije poznaju ljude u nevolji, ljude kojima je potrebna hrana: „... mnogo je institucija koje mogu da deluju lokalno i koje poznaju porodice kojima je potrebna podrška.“ Drugi identifikovani faktor bio je stvaranje modela koji se može ponavljati. Po mišljenju [C], „... ovaj projekat ... je već po svojim dimenzijama prevazišao granicu, i stoga je postao internacionalan, i već postoje centri koji rade u Španiji, Italiji, a takođe i u Latinskoj Americi...“

Obezbediti hranu za pojedince u vreme nestašice hrane je veoma važno. To je deo misije organizacije Re-Food. I to se mora realizovati za kratko vreme. Međutim, i srednjoročne i dugoročne alternative se moraju identifikovati. Ljudi koji su proaktivni u svom delovanju, otvorenog uma i sposobni za inovacije omogućuju da poslovni model otkloni uzroke problema i vrati dostojanstvo ljudima. U tom smislu, treći veoma važan faktor za formiranje mreža je identifikovan: volonteri i njihove veštine. [C] je izjavio: „... mi čak imamo i tehničare za praćenje, jer takođe procenjujemo mogućnosti kako možemo, ne samo u hrani, pomoći ovim ljudima da izađu iz takve situacije.“ Glavni rezultat je postignut: mreža zasnovana na modelu volonterskog rada, koja ima fleksibilan liderski model i koja prihvata zaposlene sa različitim kapacitetima i integriše ih u institucije. Uloga svakog člana mreže se može definisati u odnosu na njihove različite motive.

6. Zaključci

Organizacija Re-Food bavi se ljudima sa različitim bazičnim potrebama, pre svega onom u vezi sa hranom, ali i ekonomskim i socijalnim potrebama. Autori su odlučili da ne obavljaju razgovore sa tim ljudima zbog osetljivosti koju ova tema izaziva. Metodologija bi bila unapređena kada bi i ovi ljudi bili ispitani. Međutim, ova tema je isuviše važna da bi bila izbegnuta. Štaviše, način vođenja organizacije smatra se najvažnijim faktorom za razumevanje inkluzivnog modela organizacije Re-Food.

Sadašnja aktivnost doprinosi saradničkoj volonterskoj mreži sakupljanja odbačene hrane na nekoliko načina. Upoređivanje organizacije Re-Food sa drugim institucijama je težak zadatak. Re-Food je organizacija koja se doslovno bazira na volonterskoj mreži i pretpostavkama kao što su timski rad, inkluzija i fleksibilnost. Rezultat ovakvog modela je da se pojedinci i organizacije u sve većoj meri uključuju u njen rad.

Najbolji izbor bi bila prevencija kada je reč o odbacivanju hrane. Izbegavanje odbacivanja hrane bi donelo najbolje rezultate u smislu društveno-ekonomskog uticaja, kao i uticaja na čovekovo okruženje. Aktivnosti banke hrane i praksa deljenja hrane klasifikuju se kao ponovna upotreba. Recikliranje ili povraćaj hrane uključuje proizvodnju hrane za životinje i kompostiranje, te se smatraju vrednim i preporučenim oblicima prakse, odnosno praksom povraćaja koja doprinosi prevenciji kada je reč o odbacivanju hrane. Pošto se saradnički volonterski model organizacije Re-Food smatrao uspešnim, sprovedeno je kvalitativno ispitivanje radi istraživanja najvažnijih faktora u vezi sa pokretom Re-Food. S ciljem da se prezentuju primeri dobre prakse u borbi protiv odbacivanja hrane, obavljeni su direktna opservacija i detaljni razgovori kako bi se istražile aktivnosti koje su već implementirane u Portugalu. Intervjuisani su izvršni direktor, kao i koordinator operativnog centra institucije. Moguće je učiti na osnovu primera dobre prakse, pre svega kada su oni povezani sa relevantnim temama kao što je borba protiv odbacivanja hrane. Kao zaključak se može navesti da postoje dve glavne prednosti ove organizacije: nema skladištenja hrane i zasnivanje na volonterskom radu.

Osim toga, imajući na umu potrebe i neophodnost smanjenja gladi među ljudima koji pate zbog nedostatka hrane, Re-Food je neprofitna institucija čiji je model zasnovan na strategiji saradnje, te integriše snabdevanje i potražnju. Viškovi i donirana hrana se distribuiraju na dnevnoj bazi i ništa se ne skladišti. Nema skladištenja. A sve aktivnosti u vezi sa donacijama, organizacijom i distribucijom bazirane su na volonterskom radu. Sistem redistribucije viškova hrane u organizaciji Re-Food u potpunosti se odvija na volonterskoj bazi. Ovo istraživanje možda ne ide toliko u širinu, ali je obavljeno jer omogućava čitaocima da uče na osnovu uspešne prakse opisane u studiji slučaja.

Među otkrićima naglašavamo: 1) mit o sličnosti između volonterskog i plaćenog posla; 2) model organizacije Re-Food koji je inkluzivan, otvoren i fleksibilan; 3) mogućnosti organizacije kada se radi o nabavci hrane i nastojanju da se identifikuju viškovi hrane čiji je kvalitet takav da je ljudi mogu konzumirati; 4) određene mogućnosti kada je reč o potraživanju hrane, sa višestrukim načinima da se prepoznaju različite potrebe, te da se usklade lične i profesionalne obaveze volontera, što pruža različitu motivaciju da se osoba posveti volonterskom radu. Ovo istraživanje nam dozvoljava da damo sledeću preporuku: prvo, budite inkluzivni, volonterski rad ne može biti bolna obaveza; drugo, putem jednostavnih rešenja i balansa moguće je nahraniti sve ljude i pomoći im da prevaziđu teške trenutke; treće, mreže su se pokazale kao odličan način da se povežu ljudi koji se međusobno dopunjuju. Deljenje saznanja nam omogućava da optimizujemo rezultate iz dostupnih resursa, koji su označeni kao važni ali nedovoljni.

Konačno, imajući na umu da se ovaj pokret održava zahvaljujući dobroj volji svih učesnika, da ne zahteva mnogo resursa i da koristi viškove hrane, ova mreža, zasnovana na volonterskom radu, može se smatrati održivim modelom dugoročno gledano. Osim toga, trebalo bi smatrati značajnim uticaj te mreže, koja redukuje negativne posledice kada se radi o sva tri aspekta održivosti: društvenom, ekonomskom i ekološkom.

Zahvanost

Izražavamo zahvalnost svim pojedincima koji su doprineli ovom istraživanju, volonterima organizacije Re-Food, kao i svima onima koji su na neki način dali doprinos smanjenju gladi i odbacivanju hrane. Učestvovanje Ane Sofije Koeljo finansijski je podržala Istraživačka jedinica za upravljanje, konkurenciju i javnu politiku (Governance, Competitiveness and Public Policy) (UIDB/04058/2020), koju finansira nacionalni fond putem FCT-a (Fundação para a Ciência e a Tecnologia). Učestvovanje Terese Letre Mateus finansirao je projekat UIDB/CVT/00772/2020, podržan od strane portugalskog Fonda za nauku i tehnologiju (Portuguese Foundation for Science and Technology – FCT).

Reference

1. Global Harvest Initiative [GHI]. Agriculture for a Healthy Sustainable World. Global Agricultural Productivity Report® (GAP Report®). Ed. Ann Steensland & Margaret Zeigler. GHI Washington, D.C.; 2018. Retrieved from https://globalagriculturalproductivity.org/wp-content/uploads/2019/01/GHI_2018-GAPReport_FINAL-10.03.pdf
2. FAO, IFAD, UNICEF, WFP and WHO. The State of Food Security and Nutrition in the World 2018. Building climate resilience for food security and nutrition. Rome, FAO. ISBN 978-92-5-130571; 2018. Retrieved from <http://www.fao.org/3/I9553EN/i9553en.pdf>
3. Kitinoja L. Innovative Approaches to Food Loss and Waste Issues. Frontier Issues Brief submitted to the Brookings Institution's Ending Rural Hunger project; 2016. <https://www.endingruralhunger.org/>
4. De Laurentiis V, Hunt D, Rogers C. Overcoming Food Security Challenges within an Energy/Water/Food Nexus (EWFN) Approach. Sustainability; 2016; 8(1): 95. Retrieved from <https://doi.org/10.3390/su8010095>
5. Ölander F, Thøgersen J. Understanding Consumer Behaviour as Prerequisite for Environmental Protection. Journal of Consumer Policy; 1995; 18: 345–385. Retrieved from <https://doi.org/10.1007/BF01024160>
6. Imbert E. Food waste valorization options: opportunities from the bioeconomy. Open Agriculture; 2017; 2(1): 195–204. DOI 10.1515/opag-2017-0020.
7. David A, Thangavel Y. D, Sankriti R. Recover, Recycle and Reuse: An Efficient Way to Reduce the Waste. International Journal of Mechanical and Production. Engineering Research and Development (IJMPERD); 2019; 9(3): 31–42. ISSN(P): 2249-6890; ISSN(E): 2249-8001.
8. Ishangulyyev R, Kim S, Lee S. H. Understanding Food Loss and Waste—Why Are We Losing and Wasting Food? Foods; 2019; 8: 297. DOI:10.3390/foods8080297.
9. Lipinski B, Hanson C, Lomax J, Kitinoja L, Waite R, Searchinger T. Reducing food loss and waste. World Resources Institute Working Paper; 2013; p. 1–40. Retrieved from https://wriorg.s3.amazonaws.com/s3fs-public/reducing_food_loss_and_waste.pdf
10. Mena C, Adenso-Díaz B, Yurt O. The causes of food waste in the supplier–retailer interface: Evidences from the UK and Spain. Resources, Conservation and Recycling; 2011; 55(6): 648–658. Retrieved from http://analyseplatformen.dk/Data/madspildsmonitor/HTML_madspildsplatform/assets/menaet-al_2011_the-causes-of-food-waste-in-the-supplier-retailer-interface_evidences-from-theuk-and-spain.pdf
11. Fishbein M, Ajzen I. Belief, Attitude, Intention and Behavior: An Introduction to Theory and Research. Menlo Park, California: Addison-Wesley Publishing Company; 1975. ISBN 0201020890. Retrieved from <http://www.people.umass.edu/aizen/fea1975.html>, 21/12/2010
12. Zawawi S. N. H. M, Jusoff K, Rahman R. A, Idris K. M. Behavioural Intention for Fraudulent Reporting Behaviour Using Cognitive Theory. Asian Social Science; 2008; 4(7). Retrieved from <http://www.ccsenet.org/journal/index.php/ass/article/view/1369/1332>, 22/12/2010
13. Fraser R. T, Johnson K, Hebert J, Ajzen I, Copeland J, Brown P, Chan F. Understanding employers' hiring intentions in relation to qualified workers with disabilities: preliminary findings. Journal of occupational rehabilitation; 2010; 20(4): 420–426. DOI:10.1007/s10926-009-9220-1.
14. Aleassa H, Pearson J. M, McClurg S. Investigating Software Piracy in Jordan: An Extension of the Theory of Reasoned Action. Journal of Business Ethics; 2010; 98(4): 663–676. DOI:10.1007/s10551-010-0645-4.
15. Geraerts E, Bernstein, D. M, Merckelbach H, Linders C, Raymaekers L, Loftus E. F. Lasting false beliefs and their behavioral consequences. Psychological Science; 2008; 19(8): 749–753.
16. Egmond C, Bruel R. Nothing is as practical as a good theory. Analysis of theories and a tool for developing interventions to influence energy-related behaviour; 2007.
17. Van Geffen E. J, Van Herpen H. W. I, Van Trijp J. C. M. Quantified consumer insights on food waste: Pan-European research for quantified consumer food waste understanding: D1.4. REFRESH; 2017. Retrieved from https://eurefresh.org/sites/default/files/REFRESH%202017%20Quantified%20consumer%20insights%20on%20food%20waste%20D1.4_0.pdf
18. Andersson R. G. The Birth Process of a New Organization: The Case of a Joint Venture. Paper of Växjö University College. Suécia; 1979.
19. Morgan R. M, Hunt S. D. The Commitment-Trust Theory of Relationship Marketing. Journal of Marketing; 1994; 58: 20–38.
20. Holm D. B, Eriksson K, Johanson J. Business Networks and Cooperation in International Business Relationships. Journal of International Business Studies; 1996; Special Issue: 1033–1053.
21. Cook K. S, Emerson R. M. Power, Equity and Commitment in Exchange Networks. American Sociological Review; 43: 721–739.
22. Woolthuis R. K. Entrepreneurial Activity Through Inter-organizational Relationships – A Longitudinal Approach to IOR Development, paper presented at RENT X. Brussels; 1996.
23. Varamäki E, Pihkala T. A Hotel of Small Firms – An Oddity of SME-Networking, proceedings do International Council for Small Business. 42nd World Conference in Entrepreneurship the Engine of Global Economic Development. San Francisco; 1997.
24. Nooteboom B. Trust, Opportunism and Governance: A Process and Control Model. Organization Studies; 1996; 17(6): 985–1010.
25. Hirschman A. O. Against Parsimony: Three Easy Ways of Complicating Some Categories of Economic Discourse. American Economic Review; 1984; 74(2): 88–96.
26. Johannisson B. Beyond Process and Structure: Social Exchange Networks. International Studies of Management and Organisation; 1987; 17(1): 3–23.
27. Johannisson B. Economies of Overview-Guiding the External Growth of Small Firms. International Small Business Journal; 1990; 9(1): 32–44.
28. Blau P. The Hierarchy of Authority in Organizations. American Journal of Sociology; 1968; 73(4): 453–467.
29. Wayne S. J, Shore L. M, Linden R. C. Perceived Organizational Support and Leader-Member Exchange: A Social Exchange Perspective. Academy of Management Journal; 1997; 40(1): 82–111.
30. Farwell M. M, Handy F. Putting the Community in Community-Based Human Service Funding: Recruitment, Motivation, and Role Negotiation of Granting Committees. Journal of Health & Human Services Administration; 2020; 43(4): 420–444.
31. Van Wessel M, Naz F, Sahoo S. Complementarities in CSO Collaborations: How working with diversity produces advantages. VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations; 2021; 32(4): 717–730.
32. Zhou Y, Gao S, Chen J. Motivations of R&D team participating in knowledge collaboration: A game analysis and empirical study. Journal of Interdisciplinary Mathematics; 2018; 21(4): 975–987.
33. Brunk-Chavez B, Pigg S, Moore J, Rosinski P, Grabill J. T. Designing, Building, and Connecting Networks to Support Distributed Collaborative Empirical Writing Research. Composition Studies; 2018; 46(1): 81–193.
34. David N, Brennecke J, Rank O. Extrinsic motivation as a determinant of knowledge exchange in sales teams: A social network approach. Human resource management; 2020; 59(4): 339–358.
35. Yildiz H. E, Murtic A, Zander U, Richtner A. What fosters individual-level absorptive capacity in MNCs? An extended motivation–ability–opportunity framework. Management International Review; 2019; 59(1): 93–129.
36. Wang X, Dofsma W, Van der Bij H. Individual performance in a competitive R&D alliance: motivation, opportunity and ability. R&D Management; 2019; 49(5): 762–774.
37. Cady S. H, Brodke M, Parker N. When a Team is More Like a Group: Improving Individual Motivation by Managing Integrity Through Team Action Processes. Public Integrity; 2019; 21(1): 86–103.
38. Same A, McBride H, Liddel C, Mullan B, Harris C. Motivations for volunteering time with older adults: A qualitative study. PloS one; 2020; 15(5). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0232718>
39. Romano C. Research strategies for small business: a case study. International Small Business Journal; 1989; 7(4): 3–43.
40. Kaltenbrunner K, Renzl B. Social capital in emerging collaboration between NPOs and volunteers: Performance effects and sustainability prospects in disaster relief. VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations; 2019; 30(5): 976–990.
41. Perry C. Processes of a case study methodology for postgraduate research in marketing. Journal of Marketing; 1998; 32(9): 785–802.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivs 3.0 Unported License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/).