Metode savjetovanja i kompetencije poljoprivrednih savjetnika

Horvat, Antonela

Master's thesis / Diplomski rad

2016

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Zagreb, Faculty of Agriculture / Sveučilište u Zagrebu, Agronomski fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:204:045320

Rights / Prava: In copyright / Zaštićeno autorskim pravom.

Download date / Datum preuzimanja: **2024-03-29**

Repository / Repozitorij:

Repository Faculty of Agriculture University of Zagreb

SVEUČILIŠTE U ZAGREBU

AGRONOMSKI FAKULTET

Antonela Horvat

METODE SAVJETOVANJA I KOMPETENCIJE POLJOPRIVREDNIH SAVJETNIKA

DIPLOMSKI RAD

Zagreb, 2016.

SVEUČILIŠTE U ZAGREBU

AGRONOMSKI FAKULTET

Agrobiznis i ruralni razvitak

ANTONELA HORVAT

METODE SAVJETOVANJA I KOMPETENCIJE POLJOPRIVREDNIH SAVJETNIKA

DIPLOMSKI RAD

Mentor: Prof.dr.sc. Đurđica Žutinić

Zagreb, 2016.

Ovaj diplomski rad je ocijenjen i obranjen dana _____

s ocjenom _____ pred Povjerenstvom u sastavu:

1. Prof.dr.sc. Đurđica Žutinić _____

2. Prof.dr.sc. Renata Bažok _____

3. Doc.dr.sc. Lari Hadelan _____

SAŽETAK

U radu se iznose rezultati empirijskoga istraživanja na uzorku od 180 zaposlenika Savjetodavne službe Hrvatske. Cilj istraživanja je ustanoviti učestalost korištenja pojedinih metoda u savjetodavnom radu te utvrditi kako poljoprivredni savjetnici procjenjuju vlastite kompetencije. Analiza se temelji na literaturnim izvorima i podacima prikupljenih anketom. Anketa se provodila on-line putem, a u obradi podataka koristila se deskriptivna statistička analiza.

Empirijskim istraživanjem dolazi se do zaključka da su savjetnici najskloniji individualnoj metodi savjetovanja, odnosno izravnom kontaktu s poljoprivrednikom. Dvije trećine savjetnika navodi da u prosjeku tijekom jednog tjedna, kontaktiraju 20-ak poljoprivrednih gospodarstava nastojeći telefonskim razgovorom ili dolaskom na gospodarstvo riješiti problem.

Dvije trećine ispitanika navodi da je komunikativnost (komunikacijske vještine „znati slušati, govoriti i voditi razgovor u pravom smjeru“) najvažnija kompetencija koju treba imati dobar savjetnik. Druga po redu jest posjedovanje aktualnih stručnih znanja i iskustva, a treća vještina dobre organizacije radnog vremena.

Istraživanje je pokazalo da većina savjetnika procjenjuje da vrlo dobro poznaju područje u kojem profesionalno rade (prosječna ocjena =4,10). Također, vrlo visoko ocjenjuju svoje komunikacijske vještine (4,20), etičnost ponašanja u svakodnevnom radu (4,07) te svoje organizacijske vještine (3,73).

Ključne riječi: Savjetodavna služba, metode u savjetodavnom radu, kompetencije savjetnika, poljoprivrednici, savjetnici

ABSTRACT

This thesis presents the results of empirical research on a 180 employees of Croatian Advisory Service. The objective is to determine the frequency of using the methods in advisory work and how agricultural advisors assess their own competencies. The survey was conducted online and data processing was based on the descriptive statistical analysis.

I have concluded that consultants are most likely to use the individual consultant's method or direct contact with the economist. Two-thirds of the advisers said that, on average, during the one week, they contact around 20 economists trying to solve the problem through phone conversations or through directly arrival to the economy.

Two-thirds of correspondents said that the communication skills (communication skills - listening, speaking and executing a good conversation) are the most important competencies to be a good counselor. The second is the actual possession of professional knowledge and experience, and the third skill is the good working organization.

Research has shown that the most of advisers think they are very familiar with their work area (average score =4,10). Also, a very high score they added on their communication skills (4,20), moral behavior in their daily work (4,07) and their organizational skills (3,73).

Keywords: Advisory service, counseling work's methods, competent advisers, farmer, consultants

SADRŽAJ

1. UVOD 1
2. CILJEVI RADA 2
3. METODA ISTRAŽIVANJA 3
4. TEORIJSKI OKVIR 4
4.1. Poljoprivredno savjetodavstvo – definicija, funkcije, pristupi 4
4.2. Što su kompetencije? 5
4.3. Istraživanja o kompetencijama poljoprivrednih savjetnika 8
5. PRIMJERI ORGANIZACIJE I DJELOVANJA SAVJETODAVNE SLUŽBE 10
5.1. Savjetodavstvo u Kini 10
5.1.1. Povijest savjetodavnih službi 10
5.1.2. Sadašnje stanje 11
5.1.3. Prenošenje informacija 12
5.2. Savjetodavstvo u Danskoj 13
5.2.1. Povijest savjetodavnog sustava 13
5.2.2. Savjetodavstvo danas 14
5.3. Savjetodavna služba u RH 16
5.3.1. Osnivanje poljoprivredno savjetodavne službe 16
5.3.2. Aktivnosti Savjetodavne službe 18
5.4. Uloga Službe u realizaciji Programa ruralnog razvoja 20
6. OBILJEŽJA POLJOPRIVREDE U RH 23
7. EMPIRIJSKI DIO: REZULTATI ANKETNOG ISTRAŽIVANJA I RASPRAVA 25
7.1. Uzorak i osnovni podaci o ispitanicima 25
7.2. Metode savjetodavnog rada i suradnja s poljoprivrednicima 26
7.3. Poslovan odnos savjetnika i poljoprivrednika 30
7.4. Iskorištenost sredstava iz EU fondova 33
7.5. Zadovoljstvo savjetnika s profesionalnim izborom 34
7.6. Mišljenja o osobinama dobrog savjetnika i samoprocjena vlastitih kompetencija 37
8. ZAKLJUČAK 41
9. LITERATURA 43
10. PRILOG – ANKETNI UPITNIK 46

1. UVOD

Brojna istraživanja u svijetu argumentiraju važnost i ulogu poljoprivredne savjetodavne službe u prijenosu znanja i novih tehnoloških dostignuća za razvoj održive poljoprivrede i podizanje kvalitete življenja u ruralnim prostorima (Swanson i sur. 1998; Birner i Anderson, 2007; Swanson i Rajalahti, 2010; GFRAS, 2012 i dr.). Ubrzane društveno-ekonomske i okolišne promjene koje zahvaćaju poljoprivredu i ruralna područja te napredak u metodama i primjeni standarda savjetovanja zahtijevaju od poljoprivrednih savjetnika ovladavanje novim vještinama i pristupima u savjetodavnom radu.

U znanstvenoj i stručnoj literaturi opisuju se različiti modeli i pristupi koji objašnjavaju metode u savjetodavnom radu ovisno o društveno-ekonomskim prilikama u poljoprivredi i ruralnom prostoru. Rjeđi su radovi i studije koje iz perspektive poljoprivrednih savjetnika istražuju primjenu savjetodavnih metoda, probleme s kojima se susreću u radu s poljoprivrednicima/klijentima te njihovu percepciju kompetencija i vještina bitnih za savjetodavni rad.

Stoga je osnovni problem u radu istražiti metode savjetovanja koje primjenjuju poljoprivredni savjetnici Savjetodavne službe u Hrvatskoj te njihova mišljenja i stavove o vještinama koje su nužne u obavljanju savjetodavnih aktivnosti.

2. CILJEVI RADA

Ciljevi rada su:

- opisati kratki povijesni pregled razvoja poljoprivredne savjetodavne službe u Republici Hrvatskoj;

- empirijski ustanoviti učestalost korištenja pojedinih savjetodavnih metoda te osnovne probleme u komunikaciji s poljoprivrednicima;

- utvrditi kako poljoprivredni savjetnici vide i procjenjuju svoje profesionalne kompetencije (stručna znanja i vještine).

Rad je podijeljen u dva osnovna poglavlja. U prvom, teoretskom djelu rada, daje se pregled definicija poljoprivrednog savjetodavstva i određuje se značenje pojma kompetencija. Slijedi opis dva odabrana primjera modela savjetodavnih službi u svijetu (Kina i Danska) te u Hrvatskoj. Poglavlje završava s kratkim opisom osnovnih značajki hrvatske poljoprivrede. U drugom poglavlju prikazuju se rezultati anketnog istraživanja provedenog među savjetnicima Savjetodavne službe u Hrvatskoj. Na kraju se daje zaključak.

3. METODA ISTRAŽIVANJA

Provedeno je empirijsko istraživanje na uzorku od 180 savjetnika, a osnovna metoda za prikupljanje podataka bila je anketa koje je provedena među savjetnicima Savjetodavne službe Hrvatske.

Anketni upitnik bio je sastavljen od 23 pitanja s kombinacijom otvorenih i zatvorenih pitanja. U pitanjima s ponuđenim odgovorima koristila se Likertova ljestvica (u rasponu od 1 do 5). Anketa je provedena on-line (e-mail) putem u rujnu 2015. godine u podružnicama Savjetodavne službe u svim županijama.

Upitnik je bio podijeljen u tri tematske cjeline. Prvi set pitanja uključivao je metode koje savjetnici koriste u savjetodavnom radu te pristupe savjetnika u suradnji s poljoprivrednicima. Drugi set pitanja odnosio se na procjenu stručnog znanja i percepciju vlastitih vještina (kompetencija). Na kraju su bila pitanja o socio-demografskim obilježjima ispitanika.

Za obradu podataka koristila se deskriptivna statistička analiza (frekvencije, postotci i srednja vrijednost - Mean). Pojedini anketni podaci se prikazuju na razini pet regija i to:

1. Istočna Hrvatska (Vukovarsko-srijemska, Brodsko-posavska, Osječko-baranjska, Požeško-slavonska, Virovitičko-podravska županija),
2. Sjeverozapadna Hrvatska (Međimurska, Varaždinska, Krapinsko-zagorska, Koprivničko-križevačka županija),
3. Središnja Hrvatska (Bjelovarsko-bilogorska, Sisačko-moslavačka, Karlovačka, Zagrebačka županija, grad Zagreb),
4. Istra i Gorski Kotar (Istarska, Primorsko-goranska, Ličko-senjska županija),
5. Dalmacija (Zadarska, Šibensko-kninska, Splitsko-dalmatinska, Dubrovačko-neretvanska županija).

Kao sekundarni izvori podataka koristila se dokumentacija podružnica Savjetodavne službe i dostupna literatura (tiskani i on-line izvori).

4. TEORIJSKI OKVIR

4.1. Poljoprivredno savjetodavstvo – definicija, funkcije, pristupi

Poljoprivredno savjetodavstvo temelji se na obrazovanju odraslih, na komunikacijskim znanostima, na razvoju pojedinca, odnosno ruralnom razvoju koje ima dugu povijest i koje je povezano s praksom te poljoprivrednim istraživanjima.

Tradicionalno se poljoprivredno savjetodavstvo određivalo kao sustav (usluga) prenošenja informacija i znanja poljoprivrednicima sa svrhom poboljšanja njihovog životnog standarda i dohotka odnosno s ciljem povećanja poljoprivredne proizvodnje. Pri tome se koriste rezultatima znanstvenih i stručnih istraživanja.

Prema Ponniah i sur. (2008) osnovna funkcija poljoprivrednog savjetodavstva jest obrazovanje poljoprivrednika za preustroj i razvoj održive poljoprivredne proizvodnje kroz prijenos tehnologija, prijenos upravljačkih vještina na poljoprivredne gospodarstvenike, povećavanje sposobnosti poljoprivrednika za primjenu strategija poslovanja na tržištu te upravljanje.

Zbog izloženosti poljoprivrede većoj konkurenciji na tržištima, danas poljoprivredno savjetodavstvo ima šire funkcije kao i nove pristupe u savjetodavnom radu te se definira kao sustav koji na dobrovoljnoj osnovi pronalazi svoju primjenu među ruralnim stanovništvom. Njegova osnovna uloga jest pružanje znanja, rješavanje potreba i potražnje za poljoprivrednim tehnologijama, tehnikama i vještinama u ruralnim zajednicama s participativnim načinom njihova sudjelovanja, a s ciljem poboljšanja produktivnosti, dohotka i kvalitete života. Savjetodavstvo je zapravo proces obrazovanja i cilj mu je ostvariti pozitivne promjene ponašanja poljoprivrednika i drugih korisnika (Swanson i Rajalahti, 2010).

Pristupi u savjetodavnom radu ovise o društvenim, ekonomskim i političkim uvjetima te o ciljevima savjetodavnih programa, o poljoprivrednicima i njihovim problemima te o izvorima financiranja službe. Savjetodavne službe u svom radu mogu primjenjivati dva pristupa – pristup odozgo (top down) i pristup odozdo (bottom up). Koji pristup će koristiti ovisi o organizaciji savjetodavne službe te o uvjetima financiranja. Pristup odozgo primjenjuju većinom javne poljoprivredne savjetodavne službe koje su usmjerene prijenosu znanja i na savjetodavni rad koji je temeljen na uputama vlade i nadležnog ministarstva. Pri ovom pristupu cilj je savjetodavstva povećanje produktivnosti poljoprivredne proizvodnje. Sveobuhvatnim ili holističkim pristupom (bottom up) savjetodavstvu je prvenstveno cilj

riješiti problem uz primjenu participativnog pristupa, prakticira širi opseg usluga koje se temelje na inovacijama i omogućuju tržnu konkurentnost poljoprivrednika/klijenta (Žutinić, 2015).

Savjetodavni rad treba biti usmjeren prema poljoprivrednom proizvođaču to jest prema uslugama koje se traže. Funkcija savjetodavnog rada je pružiti pomoć u razjašnjenju i strukturiranju problema. Pri tome savjetnici moraju razmotriti problem s korisnikom, analizirati što je uzrok problema, tražiti moguća rješenja, izabrati između alternativa, primijeniti rješenje, vrednovati rješenje te na kraju ocijeniti rezultat. Kako bi savjetodavna služba i savjetnici znali kako doći do razjašnjenja problema kojemu je krajnji cilj pomoć i zadovoljstvo poljoprivrednog proizvođača, važno je razvijati stručna znanja i vještine za uspješan savjetodavni rad.

4.2. Što su kompetencije?

¨Prevrtljivo¨ gospodarsko okruženje i promjene u posljednjih 20-ak godina, imaju presudnu ulogu u razvoju novih znanja i vještina ili kompetencija. Kompetencije se javljaju kao odgovor na pojave i događaje koji nas okružuju (nova tehnologija, nova tržišta, umreženost, Internet i primjena ICT tehnologije i dr.). U uvjetima ubrzanih promjena razne organizacije, pa tako i Savjetodavna služba, moraju se organizacijski i kadrovski njima prilagoditi da bi opstale na tržištu. Zato se javlja potreba za utvrđivanjem znanja, vještina, vrijednosti i sposobnosti koje su korisne za organizaciju i njezinu učinkovitost. Nove strategije u savjetodavstvu te učinkovito ispunjene zadaće i aktivnosti savjetodavnog rada su glavni razlog razvoja novih kompetencija.

Kompetencije su usmjerene na dva glavna područja upravljanja ljudskim resursima, na procjenu radne uspješnosti i kao osnova za planiranje profesionalnog usavršavanja. Svrha kompetencija je dakle razvoj svih zaposlenika, savjetnika u svim područjima djelovanja radi uspješnijeg i boljeg učinka na poslu. Savjetnik se time dakle fokusira na klijenta i njegove potrebe i traži odgovarajuću metodu i proces upravljanja ljudskim potencijalima.

Kompetencije su u vlasništvu pojedinca, u našem slučaju savjetnika, a odnose se na skup ponašanja koje unosimo u posao. Savjetnik fokus usmjerava prema poljoprivredniku/klijentu kako bi analizirao problem i usmjerio ga na put koji rezultira poslovnom učinkovitošću.

Kompetencija je temeljna karakteristika osobe koja rezultira učinkovitim obavljanjem poslova. Najčešće se određuje kao skup ponašanja, znanja, procesa, mišljenja, stavova, koje pojedinac/savjetnik mora izvesti da bi ispunio poslovne zadatke te da bi se postigli željeni rezultati i ishodi shodno određenim ciljevima i strategiji savjetodavne službe.

Robertson i sur. (2002) govore o modelu kompetencija. Prema njima za uspješno obavljanje posla bitne su četiri varijable: *kompetencijski potencijal; kompetencije; kontekst; rezultati i ishodi.* Oni *kompetencije* definiraju kao skup poželjnih ponašanja, pri čemu je poželjno ponašanje definirano kroz ishode prema kojima su ta ponašanja usmjerena. Jedna od najvažnijih varijabli je *kompetencijski potencijal,* odnosno individualne karakteristike osobe koje su vrlo bitne za realiziranje željenih ponašanja. S jedne strane uključuju potencijal osobe – znanja, vještine, kvalifikacije, iskustvo. S druge strane uključuju postignuća – znanja, vještine, kvalifikacije, iskustvo. Kompetencijski potencijal opisuje sklonost savjetnika da se ponaša na određeni način, što se vidi u ponašanju, a koje ovisi o situaciji i raznim unutarnjim i vanjskim faktorima. Kompetencije se pak temelje na dokazima gdje možemo uvidjeti kako se osoba zaista ponaša. Treća varijabla koja proizlazi iz prethodnih odnosi se na kompetencijske zahtjeve koji se temelje na karakteristikama organizacije i na karakteristikama socijalnih odnosa u organizaciji. Navedeno može pozitivno ili negativno djelovati to jest mogu „olakšati“ željena ponašanja (npr. pomoći poljoprivrednicima, djelovati kao vođe poljoprivredne grupe) ili otežavati, odnosno ponašati se mimo navedenoga. Savjetnik stoga u jednom poslovnom okruženju može postizati željene rezultate, a u drugom ne. Zadnja varijabla modela su *rezultati i ishodi* koji kroz djelovanje kompetencijskog potencijala i poslovnih zahtjeva razvijaju kompetencije čiji je rezultat učinkovit odgovor na specifičan zahtjev posla, odnosno na specifičan zahtjev poljoprivrednika (Štimac, 2006).

Koristi od kompetencija mogu biti uspješne, ali ne nužno. Stoga kompetencije imaju svoje prednosti, ali i nedostatke.

Prednosti kompetencijskog modela su sljedeće:

- Kompetencije su bitne u većini organizacija te se većina zaposlenika lako osposobi za njihovo korištenje. One omogućavaju zajedničko razumijevanje kakvi su ljudi potrebni organizaciji te se stoga uvijek radi lista ponašanja za nove, ali i prilikom odabira novih zaposlenika.

- Kompetencije omogućuju procjenu jakih i slabih strana pojedinca, omogućuju procjenu cjelokupnog ljudskog potencijala organizacije i omogućuju područje daljnjeg napredovanja i razvoja kroz izobrazbu i edukaciju.
- Zajednički jezik koji je jednostavan i konkretan, koji je razumljiv različitim razinama obrazovanja.
- Omogućuje povezivanje učinkovitog djelovanja na poslu sa strateškim usmjeravanjem poslovanja i postizanja pozitivnih poslovnih rezultata kroz pravilno definiranje i odabir kompetencija.

Nedostatci kompetencijskog modela su:

- Ako se savjetnici biraju samo na temelju karakteristika onih koji su uspješni u svom poslu, time se javlja rizik raznolikosti u organizaciji čime se smanjuje kreativnost, inovacije, vještine rješavanja problema i druge karakteristike bez kojih će organizacija stagnirati.
- Tržišni zahtjevi i ideje o učinkovitom ponašanju se stalno mijenjaju te su potrebne kontinuirane promjene i razvoj novih kompetencija. Tu se postavlja zahtjev za razvojem novih kompetencija, novog modela koji će pravilno odgovarati na zahtjeve tržišta, jer ako se koristi zastarjeli model korištenje postaje kontraproduktivno.
- Ne mogu se isti pothvati koristiti prema potrebama grupa poljoprivrednika ili pojedinca, odnosno ne mogu se sva ponašanja jednako koristiti za sve poslove/grupe poslova. Niti jedna vrsta informacija ne može u potpunosti zadovoljavati sve svrhe korištenja. Potrebno je kombinirati različite vrste podataka ovisno o području djelovanja, što se u kompetencijskim modelima ne radi.

Upotreba kompetencija u različitim područjima pokazala su se nebitnima, odnosno predstavljala su gubitak vremena. Kompetencijski pristupi su neučinkoviti i ne daju rezultate jer svi koji su uspješni u poslu upravo taj uspjeh postižu unapređivanjem nedostataka. Bitno je da se postižu isti rezultati i da se pri tome ne pokazuju ista ponašanja (Štimac, 2006).

4.3. Istraživanja o kompetencijama poljoprivrednih savjetnika

Posljednjih godina poljoprivredno savjetodavstvo je tema brojnih rasprava o njegovoj ulozi u razvoju poljoprivrede i cjelokupnog ruralnog prostora, odnosno o važnosti poljoprivrednih savjetnika u praktičnom educiranju i snaženju ljudskih potencijala. To govori o potrebi razvoja novih (općih i profesionalnih) kompetencija poljoprivrednih savjetnika.

Ranija istraživanja potvrđuju da većina poljoprivrednih savjetnika je agronomske struke te da im nedostaju socijalne i komunikacijske vještine (Karbasioun i sur., 2007). Lobarthe (2009) ukazuje da su u uvjetima multifunkcionalne poljoprivrede, potrebna nova stručna znanja, a to traži zajedničku suradnju poljoprivrednika i institucionalnog okruženja (vlade, savjetodavne službe i dr.). U svom radu Dekanić (2010) također naglašava da su stručna znanja, vještine te zajedničko djelovanje poljoprivrednika i savjetnika, ključni za razvoj hrvatske poljoprivrede.

Promatrajući savjetodavnu službu u Nizozemskoj u povijesnom kontekstu, Spiertz i Kropff (2011) argumentiraju da privatizirane i komercijalizirane poljoprivredne savjetodavne službe ne mogu udovoljiti zahtjevima podrške i inovativnim rješenjima u multifunkcionalnoj poljoprivredi. Odnosno, uz privatizaciju državnih savjetodavnih agencija tržište konzultantskih usluga naglo se povećalo. Državna savjetodavna organizacija u mnogo je slučajeva transformirana u komercijalnu konzultantsku tvrtku što je zahtijevalo promjene u stavovima osoblja. Više od 60% savjetodavnih agenata u Nizozemskoj trebalo je biti zamijenjeno jer nisu stvarali dovoljno profita za tvrtku. Visok stupanj suradnje između savjetodavnih informacijskih organizacija niti u javnom niti u privatnom sektoru više ne postoji. Komercijalno usmjerenje sustava stvara tenzije između savjetodavnih radnika i njihovih klijenata. U manje „otvorenom“ sustavu znanja i informacija poljoprivrednici koji su nastojali razmjenjivati informacije tijekom sastanaka studijskih grupa poljoprivrednika, sad se tome opiru. Autori tvrde da je povećana konkurencija rezultirala zadržavanjem generiranog i razmijenjenog znanja u poljoprivrednom R&D sustavu. Nizozemski sustav javne opskrbe poljoprivrednog R&D prethodno je karakteriziran otvorenim razmjenama informacija i postupcima za zajedničku proizvodnju znanja kao podršku inovacijama. Danas, organizacije za R&D mnogo više djeluju strateški s obzirom na razmjenu znanja i informacija, te ih čak pokušavaju zaštiti kroz patente.

Savjetodavna služba nizozemskih poljoprivrednika (*Advisory service of the Dutchfarmers' associations*) razvila se u konkurentnu konzultantsku tvrtku kao što je privatizirana državna

savjetodavna služba, DLV (Dienst Landbouw Voorlichting). Organizacije proizvođača (*associations of producers*) prema podsektorima (mlijeko, žitarice...) još uvijek postoje, te one mogu igrati važnu ulogu u pružanju tehničkog i ekonomskog savjeta svojim članovima. Općim savjetodavnim agencijama može nedostajati stručnog znanja za dobar savjet u određenoj grani poljoprivrede (Spiertz i Kropff, 2011).

Nakon privatizacije promjene u savjetovanju podrazumijevaju savjete usmjerene ka potrebama klijenata u dnevnim operacijama, povećanje u ekonomskom savjetovanju, taktičnom i strateškom planiranju, savjete „*jedan-na-jedan*“, savjete više orijentirane na cjelokupni proizvodni lanac, savjete više tržišno orijentirane, savjete u drugim sektorima osim u primarnoj poljoprivrednoj proizvodnji (ekonomski/financijski, gradnja, rekreacija, pristup subvencijama, nekretnine i sl.), odnosno rast specijalizacije tehničkih savjeta. Neki od pozitivnih rezultata su povećano zadovoljstvo poljoprivrednika pruženim uslugama zbog snažne usmjerenosti savjetnika na poljoprivrednika, povećane kvalitete savjeta (specijalizacija), povećanog raspona savjeta i prilagodbe savjeta individualnom gospodarstvu (savjet po mjeri). Mnoge današnje inovacije u poljoprivrednom sektoru zahtijevaju suradnju između poljoprivrednika jer te inovacije nadilaze razinu pojedinačnih farmi. Stoga, poljoprivredno savjetodavstvo zahtijeva odmak od pojedinačnog usvajanja inovacija i usmjerenost na kolektivno usvajanje. Autor zaključuje da osobe uključene u poljoprivredno savjetodavstvo trebaju druge kompetencije da bi bile uspješne jer se bave heterogenim interesima, sukobima i različitim perspektivama poljoprivrednika što zahtijeva pregovaračke vještine i vještine rješavanja sukoba. Inovacijski projekti se, zbog svoje prirode, teško mogu planirati. Vjerojatno je da će planiranje inovacijskog projekta otežati uspješnu realizaciju istog. U trenutku kada predložena inovacija traži provedbu najvjerojatnije će nastati sukobi s obzirom da ljudi imaju različite interese i perspektive. Savjetodavci moraju biti sposobni nositi se s tim, odnosno, planiranje mora biti otvoreno za prilagodbe i fleksibilno organizirano (Medema, 2012).

Prikazani radovi ukazuju na važnost stalnog profesionalnog usavršavanja savjetnika te na potrebu razvoja i stjecanja kompetencija osobito iz područja upravljanja ljudskim potencijalima.

5. PRIMJERI ORGANIZACIJE I DJELOVANJA SAVJETODAVNE SLUŽBE

U Europi, ali i u svijetu Savjetodavne službe važan su čimbenik postizanja nacionalnih strategija razvoja poljoprivrede, također važan su čimbenik ostvarenja Zajedničke poljoprivredne politike koja je jedna od najvažnijih politika Europske unije, koja predstavlja skup mjera i programa subvencioniranja poljoprivrede. Njen je cilj osigurati razumne cijene i prihvatljivu kvalitetu poljoprivrednih proizvoda, zadovoljavajući dohodak poljoprivrednika i očuvanje ruralnog nasljeđa. Također, savjetodavna djelatnost definirana je i kroz europsku legislativu koja za provedbu aktivnosti poput informiranja i edukacije proizvođača propisuje i obvezno postojanje sustava savjetovanja za svaku državu članicu.

U radu su razrađena dva sustava funkcioniranja Savjetodavnih službi, u Kini i u Danskoj. Kina kao najmnogoljudnija istočno Azijska zemlja ističe svoju poljoprivrednu proizvodnju kao prvu u svijetu. Prisiljeni proizvoditi na maloj površini velike količine hrane te su iz tih razloga morali osmisliti tehnologiju da bi se na malim površinama proizvelo dovoljno hrane. S druge strane, Danska je Europska razvijena zemlja koja ima moderno tržišno gospodarstvo i poljoprivredu uz vrlo visok životni standard. Uz proizvodnju tri puta veću od potrebne svrstana je u najefikasniju poljoprivredu u Europi.

5.1. Savjetodavstvo u Kini

5.1.1. Povijest savjetodavnih službi

Djelovanje poljoprivredno savjetodavnih službi u Kini započelo je 1920. godine na poljoprivrednim odjelima mnogih sveučilišta, imitirajući tako sistem Sjedinjenih Američkih Država, a programi ovog tipa bili su vezani uz uzgoj američkog pamuka u Kini. Prva formalna savjetodavna služba utemeljena je 1924. godine u gradu Wuijang, a pet godina kasnije donesen je prvi zakon na području savjetodavnog rada (Qijie i Chuanhong, 2008). Nakon osnivanja Narodne Republike Kine, nacionalna vlada formulira niz političkih i administrativnih izvješća kako bi promovirala izgradnju nacionalnih poljoprivrednih službi. Do 1950. godine u Kini je uspostavljen sustav poljoprivredno savjetodavnih službi (Qijie i Chuanhong, 2008). Od tada pa sve do 1965. godine u Kini je bilo 14.460 poljoprivredno savjetodavnih službi te 76.560 tehničkih koje su se odnosile na sektore tehnologije, sjemena, gnojidbe, stočarski sektor i drugo.

Tijekom Kineske kulturne revolucije, od 1966.-1976. godine mnoge savjetodavne službe prestale su sa svojim radom. Kako je i dalje vladala velika potražnja za savjetodavnim uslugama nekoliko je općina formiralo vlastite savjetodavne službe koje su bile raspoređene na četiri razine: županije, općine, područne jedinice i male skupine proizvođača (ZhenZhong, 2010). U razdoblju od 1978.-1991. ustanovljen je novi sistem savjetodavnih službi s „top-down“ pristupom gdje su područni centri unaprijeđeni u specifične službe kao što su službe za zaštitu bilja, službe za tlo, gnojidbu i slično. Cilj ove reforme bio je uspostaviti sustav koji će kombinirati tehnologiju eksperimenata, demonstracije, savjete, obuku te komercijalne usluge u vidu ulaganja. Sustav je bio pod vodstvom državnog poljoprivrednog ureda.

Nakon što je poljoprivreda Kine prešla s centralno planiranog na tržišno gospodarstvo dolazi do nove reforme u poljoprivrednom savjetodavstvu. Glavni zadatak bio je razlikovati profitne od neprofitnih savjetodavnih službi te djelomično komercijalizirati javne poljoprivredne savjetodavne službe. Rezultat ove reforme bio je da su mnoge lokalne podružnice propale te je milijun malih poljoprivrednika ostalo bez pomoći u prijenosu novih znanja i tehnologija (Hu i sur., 2010).

5.1.2. Sadašnje stanje

Današnji sustav poljoprivredno savjetodavne službe u Kini javnog je karaktera, odnosno financirane su od strane države te su neprofitne organizacije pod nadležnosti ministarstva poljoprivrede. Postoji pet razina sustava savjetodavstva: na razini države, regije, županije, općine te grada. One obuhvaćaju pet područja: biljnu industriju, stočarstvo i veterinarstvo, akvakulturu, poljoprivrednu tehnologiju te gospodarsko upravljanje (Qijie i Chuanhong, 2008).

Što se tiče organizacije savjetodavstva u Kini, karakterističan je top-down pristup u kojem je na čelu Ministarstvo poljoprivrede koje često, u svrhu promicanja znanja i informacija, može surađivati s ostalim ministarstvima kao što su Ministarstvo obrazovanja, Ministarstvo financija i Ministarstvo znanosti. Također, važnu ulogu imaju i privatne tvrtke, institucije za istraživanje i razvoj te različite udruge proizvođača.

Podaci za 2006. godinu pokazuju kako je najviše osoblja, i to više od 390.000, bilo raspoređeno na razini gradova, što je ujedno i posljednja razina djelovanja savjetodavnih

službi u Kini. Svaki zaposlenik odgovoran je za jedno ili dva sela (Zhang i Kempenaar, 2009). Sustavi savjetodavnih službi također često surađuju s istraživačkim institutima na način da se direktno kontaktiraju poljoprivrednici te dobiju prve informacije o tehničkim problemima s kojima se poljoprivrednici suočavaju te se onda naknadno traže rješenja (Zhang i Kempenaar, 2009).

Poljoprivredna poduzeća u Kini, kao što su tvrtke za proizvodnju sjemena ili pesticida, također sudjeluju u poljoprivrednom savjetodavstvu. Multinacionalne kompanije kao što su Monsanto i Syngenta imaju svoje istraživačke odjele u Kini. Njihovi savjetodavci posjećuju poljoprivrednike na poljima te im savjetuju kako primijeniti njihove proizvode (Zhang i Kempenaar, 2009).

5.1.3. Prenošenje informacija

Danas postoje mnogi izvori prenošenja informacija do poljoprivrednika uz korištenje TV-a, radija, interneta, novina do predavanja, farmerskih škola na polju i sl.

Budući da je TV jedan od najraširenijih načina pristupa potrošačima, na kineskoj nacionalnoj TV mreži postoji jedan kanal posvećen poljoprivredi i ruralnom prostoru na kojem se u određenom terminu prenose informacije za poljoprivrednike. Također, svaka pokrajina ima svoje TV kanale gdje dio svojih programa posvećuju poljoprivredi i ruralnom razvoju (Zhang i Kempenaar, 2009). Također postoje razne internetske stranice na kojima su prikazane informacije o novim sortama i tehnologijama, gdje poljoprivrednici mogu postavljati pitanja i dobiti odgovore od strane savjetodavaca (*www.farmers.org.cn*). Postoje i nacionalne novine – Farmer Daily koje prenose vijesti i informacije te sadrži podatke vezane za svaki sektor posebno. Također su dosta razvijeni i bilteni koje poljoprivrednici rado koriste. Tu je i poseban telefonski broj u svakoj kineskoj pokrajini gdje poljoprivrednici mogu nazvati kada imaju pitanja. Operator će preusmjeriti njihova pitanja relevantnim stručnjacima i poljoprivrednici će čuti komentare i odgovore od stručnjaka direktno na telefon. (Zhang i Kempenaar, 2009). Osim ovih najraširenijih pristupa, prilikom prenošenja informacija primjenjuju se također i predavanja te škole na polju koji su najučinkovitiji, ali i najskuplji pristupi.

5.2. Savjetodavstvo u Danskoj

5.2.1. Povijest savjetodavnog sustava

Danski savjetodavni sustav danas je rezultat dugoročnog i postupnog razvoja s ključnim pomakom u poljoprivrednoj proizvodnji, kada se Danska poljoprivreda usmjerila proizvodnji i izvozu proizvoda životinjskog porijekla (naglasak na svinjogojskoj proizvodnji).

Sve počinje krajem 18. stoljeća, odnosno 1788. godine kada poljoprivrednici dobivaju mogućnost kupovine gospodarstva izvan mjesta rođenja. Prije 1788. samo 10% zemljišta su posjedovali poljoprivrednici dok je od 1788. do 1815. taj postotak skočio na 65% (DAAC,1992). Seoska kultura se mijenja, te dolazi do jedinstva i jačanja socijalnog kapitala među poljoprivrednicima i spremnosti da se seljaci međusobno savjetuju te razmjenjuju svoja znanja i inovacije. To je dominantna značajka kulture među Dancima koja traje i danas. Danski poljoprivrednici su počeli s udruživanjem lokalnih poljoprivrednika na razini cijele države što su prvi znaci razvoja. Na samom početku su na čelu tih udruženja bili veliki zemljoposjednici koji su imali najviše potrebnog znanja (Madsen-Østerbye, 2014). U drugoj polovici 19. stoljeća (60-ih i 70-ih godina) većina poljoprivrednika obuhvaćena je lokalnim poljoprivrednim udruženjima, te preuzimaju kontrolu lokalnih zemljoposjednika. Razdoblje od 1830. do 1870. karakterizira teški izvoz žitarica. Zbog niske uvozne cijene žitarica iz Rusije i Sjeverne Amerike od 70-ih do 90-ih godina 19. stoljeća poljoprivrednici svoju proizvodnju usmjeravaju na uzgoj životinja, te proizvodnju maslaca i svinjetine kao primarnih proizvoda (Madsen-Østerbye, 2014).

Godine 1856. osniva se Poljoprivredno i Veterinarsko Sveučilište u Kopenhagenu gdje znanstvenici pružaju savjetodavne usluge poljoprivrednicima. Slijedećih nekoliko desetljeća uspješno se istražuje i eksperimentira s usjevima i stokom s ciljem poboljšanja produktivnosti (DAAC, 1992). Zapošljavaju se i prvi savjetnici koji tvore osnovu poljoprivredno savjetodavne službe, a dolazi i do formiranja zadružnog pokreta (mliječne i svinjogojske zadruge). 1893. godine osniva se „Zajednica sindikata danskih poljoprivrednika“ –The Federation of Danish Farmers' Unions, a 1910. osniva se „Društvo Danskih obiteljskih poljoprivrednih gospodarstava“ –The Danish Family Farmers' Association (DAAC, 1992). Kroz ove dvije organizacije poljoprivrednici su sami izgradili poljoprivredno savjetodavnu službu. Pokušaj danskog Ministarstva poljoprivrede da preuzme kontrolu nad svim

savjetnicima na početku 20. stoljeća bio je odbačen od strane poljoprivrednika. Sami poljoprivrednici zadržali su vlasništvo i kontrolu nad poljoprivredno savjetodavnim uslugama.

5.2.2. Savjetodavstvo danas

Savjetodavna služba Danske djeluje na lokalnoj i nacionalnoj razini. Lokalna razina sastoji se od lokalnih savjetodavnih centara, a organiziraju je i vode lokalni poljoprivrednici i lokalna udruženja obiteljskih poljoprivrednih gospodarstava odakle savjetnici daju individualne usluge i savjete koje poljoprivrednik želi. Za svaki pojedini sektor proizvodnje (biljna proizvodnja, govedarstvo, svinjogojstvo, upravljanje farmom i drugi sektori) postavljen je odbor koji se sastoji od 4-12 poljoprivrednika koji su izabrani od strane zajednice lokalnih poljoprivrednika i udruge obiteljskih poljoprivrednih gospodarstava na godišnjoj skupštini. Ovi odbori utvrđuju okvir za vođenje rada savjetnika i odlučuju o cijeni savjeta i usluga. Posao savjetnika jest pružiti najnovija znanja poljoprivredniku koje on može izravno primijeniti u svojoj proizvodnji (DAAC, 1992). Savjetnici se koriste velikim brojem savjetodavnih metoda, a najvažnija metoda *face to face* i posjeti na gospodarstvu (40%), sastanak s grupama poljoprivrednika (10%), vođenje demonstracija, radionica na polju i susreta u uredu (20%). Internet kao izvor znanja je u upotrebi već dugi niz godina. Najnoviji trend u uporabi informacijskih i komunikacijskih tehnologija je korištenje tehnologija kao što su mobilni telefon, korištenje tableta, aplikacija i društvenih medija. Tipičan savjetnik troši oko 60% svog vremena usmjerenog prema korisniku/kupcu (Madsen-Østerbye, 2014). Nacionalna razina obuhvaća Dansku poljoprivredno savjetodavnu službu (Danish Agricultural Advisory Service-DAAS) koja opskrbljuje lokalne centre s najnovijim „know-how“ iz istraživačkog sektora Danske i inozemstva (DAAC, 1992).

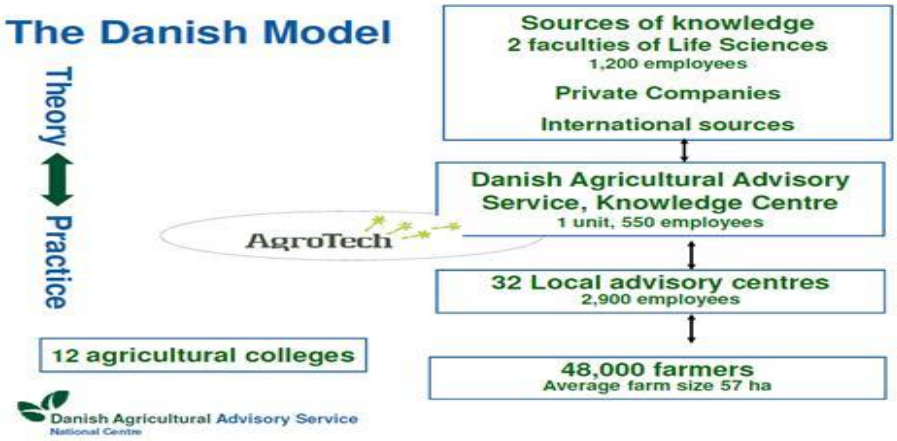
Većinu savjetodavnih usluga danas pružaju poljoprivredno savjetodavne tvrtke koje su u vlasništvu poljoprivrednika, a čine Dansku poljoprivredno savjetodavnu službu. DAAS centri (30), koji su neovisni jedan od drugoga, i danas surađuju i dominiraju na tržištu savjetodavnih usluga u Danskoj, a broje oko 3.000 zaposlenih. Direktor svakog DAAS-a je član DAAS odbora. DAAS odbor se redovito sastaje i raspravlja o situaciji i potrebama savjetnika, poljoprivrednika i poljoprivrednog sektora. DAAS centri razlikuju se po veličini. Najveći pokriva 15% tržišta savjetodavnih usluga, a najmanji DAAS centri s veličinom od 4-10 savjetnika nalaze se na rubnim dijelovima Danske i imaju jači lokalni identitet. Nezavisne

(privatne) savjetodavne tvrtke postoje, ali su male veličine, obično 1-3 vlasnika/radnika, ponekad i 5-7. Čak i savjetodavne službe koje su osnovane izvan DAAS sustava se vode i organiziraju po DAAS modelu u kojem je poljoprivrednik i kupac i vlasnik tvrtke (Madsen-Østerbye, 2014).

Zadaće poljoprivredno savjetodavne službe Danske su:

- dati poljoprivrednicima najbolji mogući tehnički „know-how“ o metodama proizvodnje i gospodarstva, npr.: izbor voluminozne hrane za stada goveda,
- dati izravne smjernice u konkretnim situacijama u području planiranja i provedbe proizvodnje, npr.: suzbijanje bolesti uljane repice,
- snimiti i obraditi tehničke i ekonomske podatke, pod uvjetom da je temelj za upravljanje pojedinog gospodarstva, npr.: efikasna kontrola u svinjogojstvu,
- obavljanje analize, ispitivanja i prilagodba u praktičnim uvjetima, npr.: analiziranje hranjivih vrijednosti krmiva i prijedlog prilagodbe koncentrata,
- organizirati tečajeve koji zadovoljavaju potrebe poljoprivrednika za cjeloživotno poljoprivredno obrazovanje, npr.: tjedni tečajevi s naglaskom na ažuriranje znanja o financijskom upravljanju,
- djelovati kao poveznica između praktičnog poljoprivrednika i poljoprivrednih istraživanja i eksperimentalnih ustanova,
- pripremanje računa i poreznih izvješća za poljoprivrednike i savjetovanje o upravljanju farme, uključujući i financiranje (DAAC, 1992).

Sve zadaće DAAS centri uspješno provode na razini cijele države jer su svi umreženi, od poljoprivrednika do sveučilišta i istraživačkih centara. Na slici 1 je prikazan Danski model funkcioniranja savjetodavstva, a sve je to rezultat participacije poljoprivrednika i njihova međusobna suradnja koja se proširila na sve razine društva. Najvažnija je komunikacija te prijenos informacija između poljoprivrednika, lokalne i nacionalne savjetodavne službe te domaćih i stranih izvora znanja i inovacija.



Slika 1: Danski model savjetodavstva (Chipeta, 2010)

5.3. Savjetodavna služba u RH

5.3.1. Osnivanje poljoprivredno savjetodavne službe

Poljoprivredno savjetovanje u Hrvatskoj, odnosno počeci savjetovanja u poljoprivredi vuku korijenje iz 19. stoljeća, ali institucionalizacija poljoprivredne savjetodavne službe dešava se u razdoblju poslije 2. Svjetskog rata. Tada su diljem Hrvatske osnovane *Poljoprivredne stanice* koje djeluju sve do osamostaljenja Hrvatske u svojim različitim oblicima i načinima savjetovanja i financiranja.

Poljoprivredna savjetodavna služba osnovana je početkom Domovinskog rata 1991. godine. Od tada pa sve do sada u posljednjih 24 godina Služba je prošla kroz nekoliko organizacijskih i statusnih promjena.

Odluka Vlade Republike Hrvatske, 1994. godine predstavlja značajan korak u smislu organizacije tadašnjih zaposlenih savjetnika jer se pri Ministarstvu poljoprivrede i šumarstva utemeljuje *Sektor poljoprivredne savjetodavne službe.* Služba je u tom obliku djelovala u sljedeće 4 godine, odnosno do 1997. kada se osniva *Hrvatski zavod za poljoprivrednu savjetodavnu službu*. Bio je to veliki izazov kako za državu tako i za 87 djelatnika Službe jer se radilo o stvaranju nove institucije, o donošenju potrebne regulative (uredba, statuta, pravilnika…), te samog registriranja i organiziranja sustava. Tada se radilo i na projektu „Razvitak službi za potporu obiteljskim poljoprivrednim gospodarstvima“ koji je 1995. godine usavršio i organizaciju, ali i način rada same Službe. Projekt je trajao 5 godina te je novoutemeljena služba bila, organizacijski i metodološki usklađena sa svjetskim trendovima i

načinom rada savjetodavnih službi. Radi se na poboljšanju savjetodavnog rada te provedbi usavršavanja savjetnika i primjeni novih metoda savjetovanja. Uvode se nove zadaće kao što je poticanje i pomoć pri udruživanju i organiziranju poljoprivrednika te prezentiranje grupnom metodom novih tehnologija (prvu prezentaciju djelatnici Službe održali su 25. svibnja 1996. godine na Poljoprivrednom institutu u Križevcima). U sklopu projekta, 1998. godine pokrenut je program rada sa seoskim ženama i s mladima. Iste godine Služba je sudjelovala u izradi mnogih zakona, pravilnika te programa i strategija tijekom pripreme za ulazak u Europsku uniju.

U idućim razdobljima Služba je doživjela mnoštvo promjena. Po uzoru na druge zemlje, *Hrvatski zavod za poljoprivrednu savjetodavnu službu* se 2010. godine pridružuje Poljoprivrednoj komori. Savjetodavna služba nakon dvije godine postaje samostalna institucija te se odvaja od Poljoprivredne komore. Tijekom 2013. godine nastavljen je rad na prilagodbi i reformi sustava koji je počeo godinu ranije. Tada se osnivanje i rad Savjetodavne službe po prvi puta u njezinoj povijesti regulira donošenjem *Zakona o Poljoprivrednoj savjetodavnoj službi* (NN 50/12) pri čemu služba dobiva i dvije javne ovlasti. Radi se o provođenju stručnog nadzora u integriranoj proizvodnji te organiziranje i izvođenje obrazovanja i osposobljavanja (uz poljoprivredu) i iz područja ribarstva i ruralnog razvoja.

Nadalje, nakon toga donosi se *Zakon o izmjenama Zakona o poljoprivrednoj savjetodavnoj službi* (NN 148/13). Tom izmjenom Zakona djelatnici nekadašnje Šumarske savjetodavne službe pripojeni su Poljoprivrednoj savjetodavnoj službi. Šumarska savjetodavna služba osnovana je 2006. godine kao specijalizirana javna ustanova za obavljanje javih poslova, unapređenja gospodarenja šumama i šumskim zemljištima u šumama šumoposjednika. Korisnici su bili šumoposjednici, razne udruge šumoposjednika, te jedinice lokalne i regionalne samouprave. Radilo se o pružanju besplatnih savjetodavnih usluga i pri provođenju javnih ovlasti pomagala korisnicima u gospodarenju u unapređenju stanja privatnih šumskih posjeda u Hrvatskoj.

Također, jedna od važnijih promjena u izmjenama Zakona jest da Služba mijenja ime u Savjetodavnu službu. Sada Služba posluje kao specijalizirana javna ustanova za obavljanje poslova savjetodavnih djelatnosti u poljoprivredi, ruralnom razvoju, ribarstvu i šumarstvu. Osnivač službe je Republika Hrvatska. Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji

radnih mjesta Savjetodavna služba trenutno ima 247 zaposlenih savjetnika uključujući administrativno osoblje i upravu.[1]

Promatrajući prevrtljivu povijest Savjetodavne službe koja je bila puna uspona i padova vidi se da je pokazala čvrstoću, motiviranost, spremnost na promjene i sposobnost prilagodbe. Temelj uspjeha bili su prvi radnici koji su bili tvorci Službe, te današnji stručnjaci različitih profila koji pridonose pravovremenom i kvalitetnom informiranju proizvođača primjenjujući različite metode u radu s poljoprivrednicima te unaprjeđenje vlastitog znanja, a sve s ciljem povećanja konkurentnosti poljoprivrednih gospodarstava. Iz toga proizlazi misija i vizija Savjetodavne službe. Misija je razvijati konkurentna i napredna poljoprivredna gospodarstva, subjekte u ribarstvu i šumoposjednike kroz informiranje, savjetovanje i obrazovanje uz poštivanje načela dobre poljoprivredne prakse te očuvanje ruralnog prostora njegujući tradiciju i običaje. Vizija Savjetodavne službe je ostvarenje boljeg životnog standarda obiteljskih poljoprivrednih gospodarstava, proizvođača hrane, subjekata u ribarstvu i šumoposjednika.[2]

5.3.2. Aktivnosti Savjetodavne službe

Poslovi i zadaci Službe definirani su Zakonom i odnose se na:[3]

- tehničko-tehnološko unapređenje poljoprivrednih gospodarstava i subjekata u ribarstvu, pružanja stručne pomoći, davanja stručnih savjeta, instrukcija i praktičnih predočenja iz područja poljoprivrede, ribarstva i šumarstva, a sve s ciljem povećanja konkurentnosti,
- pružanje posebnih usluga za poljoprivredna gospodarstva, subjekte u ribarstvu, institucije, jedinice lokalne i područne (regionalne) samouprave te nevladine organizacije (razvojni planovi, investicijski programi, poslovni planovi, planovi upravljanja gospodarstvom, programi razvoja seoskog prostora, analize, studije i dr.), kao i provođenje edukacije, pružanje stručnih savjeta i tehničke pomoći korisnicima u provedbi mjera ruralnog razvoja,
- sudjelovanje u oblikovanju i provođenju mjera poljoprivredne, ribarske i šumarske politike u skladu s propisima i aktima Vlade Republike Hrvatske, sudjelovanje u provođenju programa razvoja poljoprivrede, ribarstva i seoskog prostora te otoka,

[1] http://www.savjetodavna.hr/povijest/
[2] http://www.savjetodavna.hr/adminmax/File/stranice/Strateski_plan_2015-2017(1).pdf
[3] http://narodne-novine.nn.hr/

- poticanje i stručna pomoć u osnivanju i radu različitih oblika udruživanja poljoprivrednika, subjekata u ribarstvu te šumoposjednika,
- planiranje i usklađivanje savjetodavnog rada sa stručnim službama u poljoprivredi, ribarstvu i šumarstvu, organiziranje i izvođenje obrazovanja i osposobljavanja iz područja poljoprivrede, ribarstva, šumarstva i ruralnog razvoja,
- organiziranje, sudjelovanje i izvođenje stručnih skupova, manifestacija, konferencija i izložbi,
- obavljanje i drugih poslova u okviru savjetodavne djelatnosti u skladu s posebnim zakonima, Statutom i općim aktima Službe.

Analizom aktivnosti (tablica 1) namijenjenih poljoprivrednicima 260 zaposlenika 2014. godine održalo je ukupno 1.608 stručnih predavanja, što u prosjeku iznosi 9 predavanja po savjetniku. Ukupan broj nazočnih na tematskim stručnim predavanjima je 48.209, dok na praktičnim prikazima i demonstracijama 10.999. Održano je 187 manifestacija za 89.748 poljoprivrednika. Prema navedenom vidi se da su savjetnici na predavanjima, prikazima, manifestacijama okupili, informirali i educirali 148.956 poljoprivrednika. Također, zaposlenici su objavili i 2.584 stručna teksta, što se prosječno 11 tekstova po zaposleniku.

Tablica 1: Savjetodavne aktivnosti Službe u 2014. god.

Savjetodavna aktivnost	Broj	Prosjek po djelatniku /aktivnosti
Ukupan broj posjećivanih OPG-a tijekom godine (različitih) u cilju stručnog savjetovanja	**19.907**	**108**
Ukupan broj posjeta OPG-ima u cilju stručnog savjetovanja	**38.123**	**207**
Ukupan broj danih stručnih savjeta i informacija OPG-ima iz/u uredu	**136.050**	**739**
Ukupan broj održanih tematskih stručnih predavanja	**1.608**	**9**
Ukupan broj organiziranih stručnih/praktičnih prikaza i demonstracija	**518**	**3**
Broj nazočnih na tematskim stručnim predavanjima	**48.209**	**30**
Broj nazočnih na stručnim praktičnim prikazima i demonstracijama	**10.999**	**21**
Ukupan broj objavljenih stručnih priloga na mrežnim stranicama Savjetodavne službe	**359**	**2**
Ukupan broj objavljenih stručnih radio priloga	**1.194**	**6**
Ukupan broj objavljenih stručnih TV priloga	**225**	**1**
Ukupan broj objavljenih stručnih priloga u tiskovinama	**620**	**3**
Ukupan broj održanih predavanja na temu višestruke sukladnosti	**859**	**5**
Ukupan broj nazočnih na predavanjima na temu višestruke sukladnosti	**27.232**	**148**
Ukupan broj obuhvaćenih OPG-a u cilju stručnog savjetovanja o proizvodnji proizvoda sa dodanom vrijednosti, razvoju dopunskih djelatnosti, promociji i povećanju trženja poljoprivrednih proizvoda	**6.060**	**33**
Ukupan broj kroz suradnju obuhvaćenih Udruga, LAG-ova i proizvođačkih organizacija	**609**	**3**
Broj održanih manifestacija	**187**	
Broj nazočnih na manifestacijama	**89.748**	

Izvor: Izvještaj o radu Savjetodavne službe za 2014. godinu

5.4. Uloga Službe u realizaciji Programa ruralnog razvoja

Zbivanja u posljednjih 25 godina pokazala su da proizvođači trebaju i žele stabilnu Savjetodavnu ustanovu koja im u svakom trenutku može pružiti potporu. U skladu s pozitivnim iskustvima zemalja Europske unije, Program ruralnog razvoja 2014.-2020. godine RH, definira novu poziciju Savjetodavne službe koja preuzima širi okvir odgovornosti i ovlasti čime njen rad dodatno dobiva na važnosti.

Ciljevi koji su definirani u Programu ruralnog razvoja 2014.-2020. su:[4]

1. Povećanje konkurentnosti poljoprivrednih gospodarstava, subjekata u ribarstvu i šumoposjednika

S ciljem pružanja savjetodavnih usluga što većem broju korisnika provodi se stručno savjetovanje poljoprivrednih gospodarstava, subjekata u ribarstvu i šumoposjednika. Dakle, radi povećanja konkurentnosti koriste se različite metode u radu s poljoprivrednicima - individualno savjetovanje te sustavno praćenje na gospodarstvu, rad sa skupinama poljoprivrednika, ribara i šumoposjednika (tzv. studijske grupe), udruženjima poljoprivrednika, ribara i šumoposjednika (udruge, zadruge i proizvođačke organizacije), organiziranje i izvođenje stručnih predavanja, tečajeva i seminara, organiziranje praktičnih prikaza i prezentacija, učionica na otvorenom, organizacijom stručnih manifestacija i informiranjem putem medija, tiska, web portala.

Cilj savjetnika je kroz navedene metode obuhvatiti što veći broj poljoprivrednih gospodarstava. Stručno savjetovanje bit će usmjereno ponajviše na mala (samoopskrbna) i srednja poljoprivredna gospodarstava, subjekte u ribarstvu i šumoposjednike. S ciljem promocije i povećanja trženja proizvoda organizirat će se prigodne manifestacije. Osim toga, zbog zajedničkog nastupa na tržištu, Služba će pružati stručnu pomoć prilikom interesnog udruživanja i organiziranja poljoprivrednih gospodarstava, subjekata u ribarstvu i šumoposjednika te će posredovati kod povezivanja sa subjektima iz svijeta agrobiznisa.

2. Učinkovitije korištenje nacionalnih i EU programa

Služba će biti usmjerena na informiranje korisnika vezano uz pripremu projekata kako bi omogućila bolju i veću iskorištenost sredstava iz nacionalnih i EU programa. Informiranje poljoprivrednika provodi se u sklopu svakodnevnog savjetovanja individualnim pristupom (poljoprivrednik-savjetnik) ili masovnim metodama. Kao uvjet da bi Savjetodavna služba pružila pomoć oko izrade i prijave projekta na natječaj te kako bi stručno pratila realizaciju projekta, poseban naglasak bit će stavljen na ekonomski održive projekte gdje će se provjeravati tehnološki pokazatelji te sposobnost korisnika za korištenje programa na temelju ekonomske analize proizvodnje i samog poslovanja gospodarstva.

[4] http://www.savjetodavna.hr/adminmax/File/stranice/Strateski_plan_2015-2017(1).pdf

3. Provođenje godišnjeg FADN (Engl. FarmAccuntancy Data Network) istraživanja

Služba u svojstvu FADN agencije organizira i provodi prema propisanoj metodologiji istraživanje na reprezentativnom uzorku poljoprivrednih gospodarstava. Strukturni, proizvodni, ekonomski i financijski podaci sustavno se kontroliraju i obrađuju u bazi podataka u svrhu izračuna rezultata i podataka koji se izračunavaju za potrebe nacionalne poljoprivredne politike i koji se dostavljaju nadležnim državnim tijelima.

4. Stručni nadzor integrirane proizvodnje

Stručni nadzor integrirane proizvodnje obavljaju educirani savjetnici na svakom poljoprivrednom gospodarstvu koji podnese zahtjev.

5. Stručno obrazovanje i osposobljavanje poljoprivrednih gospodarstava, subjekata u ribarstvu i šumoposjednika

Programi izobrazbe provodit će se na području cijele Republike Hrvatske putem organiziranih tečajeva, seminara i radionica koji će se zasnivati na nacionalnom kvalifikacijskom okviru koja će biti okvir za obavljanje djelatnosti za zanimanja u poljoprivredi, ruralnom razvoju i ribarstvu.

6. Vođenje evidencija za šume šumoposjednika

Savjetodavna služba usmjerava se izradi vođenja evidencije i baze podataka o šumama i radovima koji se u njima provode, što je u interesu svih nas, ali i budućih generacija jer su sve šume od općeg značenja.

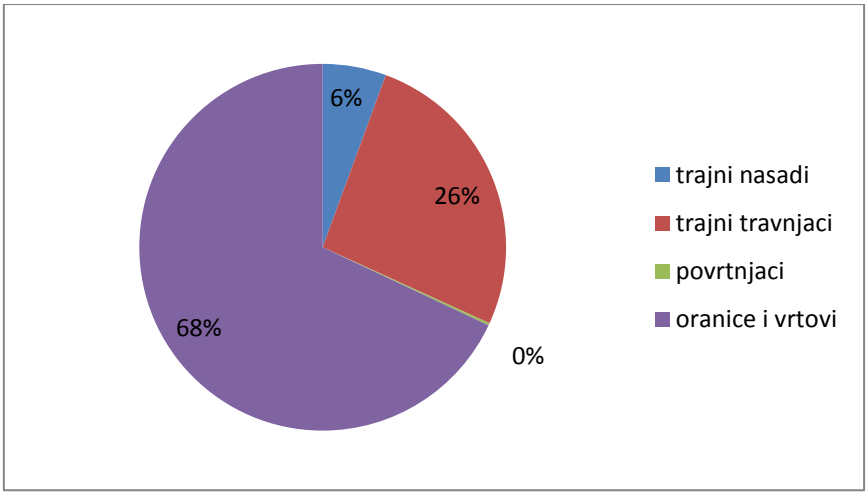
7. Planiranje i administriranje nabave radova u gospodarenju šumama šumoposjednika

Raspodjela namjenskih sredstava, subvencije i administriranje šumoposjednicima za izvršene radove u šumama jedan su od najvažnijih ciljeva koje provodi Savjetodavna služba. Ono obuhvaća organizaciju stručne kontrole, a sve u cilju održivog gospodarenja šumskim resursima i poboljšanju stanja na šumskim prostorima.

6. OBILJEŽJA POLJOPRIVREDE U RH

Hrvatska se polovicom svoga teritorija nalazi u panonsko-peripanonskom prostoru, trećinom u primorskom ili jadranskom dijelu, dok ostatak čini gorski ili dinarski prostor. Mogućnost za razvoj poljoprivrede omogućuje plodna Panonska nizina, dok jadranska obala omogućuje razvoj ribarstva, a posebno turizma. Uz Gorsku Hrvatsku tradicionalno se vežu djelatnosti poput šumarstva i stočarstva. Poljoprivredna proizvodnja daje važan gospodarski potencijal s obzirom na velike površine kvalitetnog zemljišta.

U Hrvatskoj je 2013. godine korišteno 1.292.000 ha poljoprivrednog zemljišta dok je u prethodnoj 2012. godini korišteno 1.330.973 ha. U odnosu na prethodnu 2012. poljoprivrednici su obrađivali 38.973 ha više poljoprivrednog zemljišta. Proizvodnju velikog asortimana poljoprivrednih proizvoda, sve od ratarskih i industrijskih usjeva pa sve do vinograda te kontinentalnog i mediteranskog voća i povrća, omogućuju raznoliki i povoljni tipovi klime, reljefa i tla. Oranice i vrtovi čine 68% (878.000 ha) korištenog poljoprivrednog zemljišta, trajni travnjaci 26% (339.000 ha), a trajni nasadi 6% (73.000 ha) korištenog zemljišta (slika 2).[5]



Slika 2: Struktura korištenoga poljoprivrednog zemljišta u 2013. godini

Izvor: Državni zavod za statistiku

[5]http://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2014/01-01-19_01_2014.htm

Prema podacima ARKOD sustava u 2015. godini, evidentirano je 173.747 poljoprivrednih gospodarstava koja su koristila 1.092.498,5 ha poljoprivrednog zemljišta, prosječna veličina poljoprivrednih gospodarstva bila je 5,3 ha.

Najviše gospodarstava, prema organizacijskom obliku, djelovalo je kao obiteljsko poljoprivredno gospodarstvo. 96,92% gospodarstava činilo je obiteljsko poljoprivredno gospodarstvo, 1,33% obrt, 1,40% trgovačko društvo, a preostalih 0,35% gospodarstava činilo je zadrugu.

Po županijama, najviše gospodarstava evidentirano je u Zagrebačkoj županiji (16.140), zatim u Splitsko-dalmatinskoj županiji (14.209), Osječko-baranjskoj županiji (14.057), Bjelovarsko-bilogorskoj županiji (12.843), Koprivničko-križevačkoj županiji (11.257), Sisačko-moslavačkoj županiji (9.530), Varaždinskoj županiji (9.039), Dubrovačko-neretvanskoj županiji (8.650). Navedene županije koristile su 65% poljoprivrednog zemljišta i radi se o 54% gospodarstava. Što se tiče stočarskih farmi, odnosno uzgoja životinja najviše je bilo u Osječko-baranjskoj županiji, zatim slijedi Zagrebačka županija, Krapinsko-zagorska županija, Vukovarsko-srijemska županija te Sisačko-moslavačka županija.[6]

Izneseni podaci pokazuju da je hrvatska poljoprivreda uglavnom pozicionirana na malom i poslovno nekonkurentnom dijelu agrara. Stoga je uloga Savjetodavne službe od izuzetne važnosti u snaženju konkurentnosti hrvatske poljoprivrede i podizanju kvalitete življenja u ruralnim prostorima.

[6]http://www.apprrr.hr/statistika-2015-1743.aspx

7. EMPIRIJSKI DIO: REZULTATI ANKETNOG ISTRAŽIVANJA I RASPRAVA

U nastavku rada bit će prikazani rezultati provedenoga istraživanja među podružnicama Savjetodavne službe na području RH.

7.1. Uzorak i osnovni podaci o ispitanicima

Savjetodavna služba RH broji 247 zaposlenika. U anketi je sudjelovalo 180 zaposlenika (73,17%), odnosno 89 ženskih osoba i 83 muške osobe (8 zaposlenika nije htjelo otkriti spol). U tablici 2 prikazana je distribucija ispitanika po regijama.

Tablica 2: Broj anketiranih po regijama

		Frequency	Percent	ValidPercent	Cumulative Percent
Valid	Istočna Hrvatska	**59**	**32,8**	**33,9**	**33,9**
	Sjeverozapadna Hrvatska	**24**	**13,3**	**13,8**	**47,7**
	Središnja Hrvatska	**48**	**26,7**	**27,6**	**75,3**
	Ista i Gorski Kotar	**15**	**8,3**	**8,6**	**83,9**
	Dalmacija	**28**	**15,6**	**16,1**	**100,0**
	Total	**174**	**96,7**	**100,0**	
Missing	System	**6**	**3,3**		
Total		**180**	**100,0**		

Izvor: Autorska obrada podataka prikupljenih metodom ankete

Prema dobnoj strukturi najviše je savjetnika u dobi od 41 do 50 godina (39,18%), zatim 33,33% u dobi od 51-60 godina, 18,12% u dobi od 31-40 godina, dok ih je u dobnoj skupini od 21 do 30 i od 61+ bilo 4,68%.

Najviše ih djeluje u sektoru mješovite proizvodnje (40 savjetnika), potom voćarske (32), stočarske (27) i ratarske (20). Ostali zaposlenici rade na području agro-ekonomike (8), ekološke poljoprivrede (8), zaštite bilja (5), povrtlarske proizvodnje (4), ribarstva (3), šumarstva (3), te po jedan zaposlenik navodi da radi na području mehanizacije te na održavanju Agronet mreže i Upisnika. Osam zaposlenika izjasnilo se da u svom svakodnevnom radu sudjeluju u svim navedenim područjima.

Većina zaposlenika (95,83%) ima završen Agronomski fakultet, ostalih 4,17% ispitanika je završilo Veterinarski (pet zaposlenika) i Šumarski fakultet (dva zaposlenika). Također, većina savjetnika su magistri struke (92,61%), dok preostalih 7,29% zaposlenika ima završen poslijediplomski studij (četiri zaposlenika), odnosno nezavršen poslijediplomski studij (devet zaposlenika).

7.2. Metode savjetodavnog rada i suradnja s poljoprivrednicima

Individualne metode su najčešće korištene metode od strane Savjetodavne službe (prosječna ocjena 4,88).[7] Iako se radi o najskupljoj savjetodavnoj metodi poljoprivrednici je najviše preferiraju te savjetnici upravo toj metodi posvećuju najveći dio svog radnog vremena. Gledajući po regijama, vidi se da je od ponuđenih metoda, individualna metoda savjetovanja najizraženija (prosječna ocjena u svim regijama veća od 4,8).[8] Pri tome savjetnik posjećuje poljoprivrednika kod kuće ili na gospodarstvu i raspravlja o određenim pitanjima, daje poljoprivredniku korisne informacije i savjete. Atmosfera ovakvog sastanka je obično neformalna i opuštena, a poljoprivrednik od savjetnika dobiva potpunu pažnju. Prednosti individualnih metoda su da pomažu savjetnicima u izgradnji odnosa s poljoprivrednicima, omogućavaju stjecanje znanja o gospodarstvu, pomažu u promjeni stavova, te pomažu u učenju složenih postupaka i olakšavaju učinkovitiji transfer tehnologije. Ali unatoč učinkovitosti, ova metoda oduzima previše vremena i relativno je skupa, ima nisku pokrivenost publike i može se dogoditi da savjetnik razvije naklonost, odnosno pristranost, prema određenim osobama.[9]

Prema nalazima ankete tijekom jednog tjedna:

- 66 zaposlenika (36,9%) navodi da kontaktira s najviše OPG-a i to od 11 do 20,
- 60 zaposlenika (33,5%) od 6 do 10 OPG-a,
- 41 zaposlenik (22,9%) kontaktira s više od 21,
- 12 zaposlenika (6,7%) do 5 OPG-a.

[7] Slaganje s navedenim tvrdnjama ocjenjeno je ljestvicom od 5 stupnjeva (1 – nikada, 2- jednom godišnje, 3 – nekoliko puta godišnje, 4 – jednom mjesečno, 5 – nekoliko puta mjesečno)
[8] Slaganje s navedenim tvrdnjama ocjenjeno je ljestvicom od 5 stupnjeva (1 – nikada, 2- jednom godišnje, 3 – nekoliko puta godišnje, 4 – jednom mjesečno, 5 – nekoliko puta mjesečno)
[9] Notes on ExtensionMethodologies for Transfer ofAgril. Technology–CompiledBy Dr. S.M. Hadole; dostupno na: http://www.agri.kkwagh.edu.in/Theory%20N/EXTN353.pdf

Zaposlenici Savjetodavne službe iza individualnih metoda, na drugo mjesto, svrstavaju s vrlo visokom prosječnom ocjenom od 4,06 stručne savjete i informacije upotrebom informatičkih tehnologija (web, audio, video zapisi). Stručne savjete i informacije upotrebom masovnih medija (TV, radio, novine, tiskani materijal) ocjenjuju s 3,56.[10] Primjenom ove metode savjetnik komunicira s ogromnom i heterogenom masom ljudi, ne uzimajući u obzir njihov pojedinačni ili skupni identitet. Metode masovnih medija se koriste za hitno pružanje općih i kratkih informacija korisnicima, poput kratkih i jasnih stručnih prikaza, uputa za rad i rješenja problema u proizvodnji i slično.[11]

Također, iz tablice 3 uočljivo je da savjetnici najmanje koriste grupne metode savjetovanja poput predavanja, demonstracija, rasprava (3,48). Navedena metoda omogućuje savjetniku kontakt „licem u lice“ s više ljudi istodobno, olakšavaju razmjenu znanja i iskustava, a time i uvjetuju osnaživanje u učenju pojedinih članova grupe. Ove metode motiviraju ljude u prihvaćanju promjena u odnosu na utjecaj grupe, te ostvaruju manji trošak od individualnih metoda s obzirom na veći obuhvat. Ali kao što se vidi savjetnici nisu skloni grupnim metodama jer ograničenja grupnih metoda su raznolikosti u interesu članova grupe, što može stvoriti teške situacije učenja. Održani sastanci su sami po sebi objektivni. Interesi grupe i seoske frakcije mogu ometati slobodnu interakciju i donošenje odluka od strane članova grupe.[12]

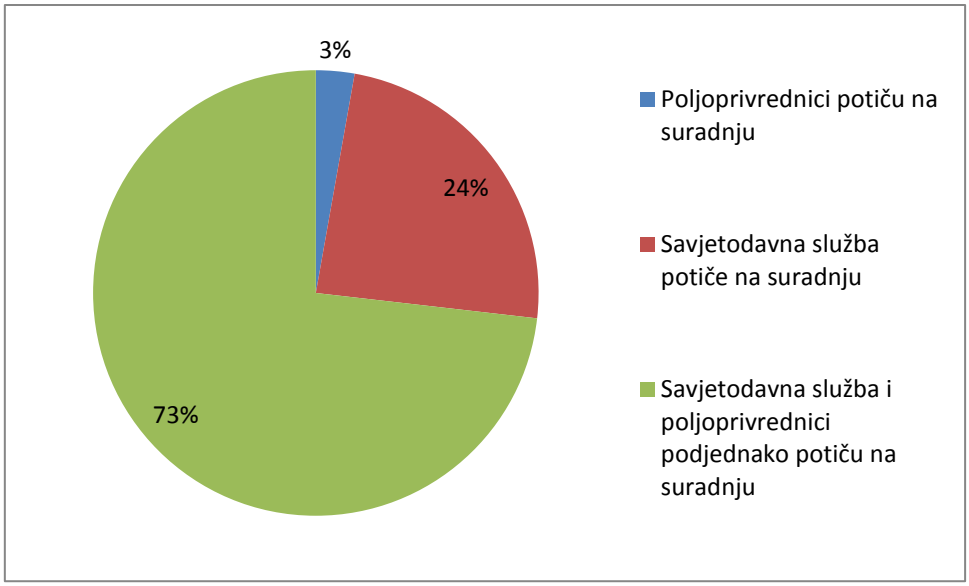
[10] Slaganje s navedenim tvrdnjama ocjenjeno je ljestvicom od 5 stupnjeva (1 – nikada, 2- jednom godišnje, 3 – nekoliko puta godišnje, 4 – jednom mjesečno, 5 – nekoliko puta mjesečno)
[11] http://www.fmpvs.gov.ba/texts/169_1124_1687_b.pdf
[12] http://www.agri.kkwagh.edu.in/Theory%20N/EXTN353.pdf

Tablica 3: Korištene metode u radu s poljoprivrednicima po regijama

Regija		Individualne metode savjetovanja (savjetodavac - poljoprivrednik)	Grupne metode savjetovanja (predavanja, demonstracije, rasprave)	Stručni savjeti i informacije upotrebom masovnih medija (TV, radio, novine, tiskani materijali)	Stručni savjeti i informacije upotrebom informatičkih tehnologija (web, audio, video zapisi)	Kombinirane metode savjetovanja
ISTOČNA HRVATSKA	N	**59**	**58**	**58**	**58**	**58**
	MEAN	**4,85**	**3,50**	**3,45**	**4,10**	**3,31**
SJEVERO-ZAPADNA HRVATSKA	N	**24**	**24**	**24**	**23**	**24**
	MEAN	**4,96**	**3,63**	**3,96**	**4,35**	**3,71**
SREDIŠNJA HRVATSKA	N	**48**	**48**	**48**	**48**	**48**
	MEAN	**4,88**	**3,44**	**3,75**	**4,08**	**3,85**
ISTRA I GORSKI KOTAR	N	**15**	**15**	**15**	**15**	**15**
	MEAN	**4,93**	**3,67**	**3,33**	**4,13**	**3,60**
DALMACIJA	N	**28**	**28**	**28**	**24**	**27**
	MEAN	**4,82**	**3,25**	**3,29**	**3,58**	**3,04**
TOTAL	N	**178**	**176**	**176**	**170**	**174**
	MEAN	**4,88**	**3,48**	**3,56**	**4,06**	**3,52**

Izvor: Autorska obrada podataka prikupljenih metodom ankete

Na pitanje „Tko najčešće potiče suradnju?“ od navedenih odgovora kao što su poljoprivrednici, Savjetodavna služba ili obje strane podjednako, najviše ispitanika 73,2% odgovorilo je da Savjetodavna služba i poljoprivrednici podjednako potiču na suradnju. Njih 24% je odgovorilo da Savjetodavna služba, odnosno savjetnik najčešće potiče na suradnju, dok samo 2,8% savjetnika smatra da inicijativu daju najčešće poljoprivrednici (slika 3).



Slika 3: Poticanje kontakata

Izvor: Autorska obrada podataka prikupljenih metodom ankete

Odgovori na pitanje „Koliko često koristite masovne medije u svom savjetodavnom radu?“ dani su u tablici 4. Iz tablice 4 vidi se da pri komuniciranju s poljoprivrednicima najviše koriste telefon (telefonski razgovor), zatim računalo (web sadržaji, informatička tehnologija), te nešto manje radio i novine, a najmanje televizor. Također, u tablici 4 možemo vidjeti kolika je zastupljenost, u kojoj mjeri se koriste pojedini mediji po regijama.

Tablica 4: Korištenje masovnih medija u radu Savjetodavne službe po regijama (%)

Regija		Novine i publicirani članci	Televizija	Radio	Telefonski razgovori	Informatičke tehnologija
ISTOČNA HRVATSKA	Nikada	8,4	15,6	8,5	-	1,7
	Ponekad	81,4	82,4	50,8	13,6	30,5
	Uvijek	10,2	2,0	40,7	86,4	67,8
SJEVERO-ZAPADNA HRVATSKA	Nikada	-	13,0	-	4,2	-
	Ponekad	69,6	82,6	62,5	12,5	26,1
	Uvijek	30,4	4,4	37,5	83,3	73,9
SREDIŠNJA HRVATSKA	Nikada	8,5	10,6	12,8	-	-
	Ponekad	66,0	85,1	63,8	27,1	27,1
	Uvijek	25,5	4,3	23,4	72,9	72,9
ISTRA I GORSKI KOTAR	Nikada	13,3	20,0	6,7	-	-
	Ponekad	66,7	80,0	73,3	20,0	40,0
	Uvijek	20,0	-	20,0	80,0	60,0
DALMACIJA	Nikada	14,3	14,3	17,9	-	-
	Ponekad	64,3	82,1	42,9	17,9	53,6
	Uvijek	21,4	3,6	39,2	82,1	46,4
Ukupno	Mean	2,11	1,90	2,24	2,82	2,65

Izvor: Autorska obrada podataka prikupljenih metodom ankete

7.3. Poslovan odnos savjetnika i poljoprivrednika

Za uspješan i učinkovit savjetodavni rad važno je steći povjerenje poljoprivrednika. S obzirom na iskazani stupanj slaganja s tvrdnjom[13] „uvijek uspijevam pridobiti povjerenje poljoprivrednika“ najviše se muških savjetnika slaže (52,4%) s tom tvrdnjom, a ženskih 50%. Oko 10% savjetnika se ne slaže s tom tvrdnjom dok se više od 40% savjetnika u potpunosti slaže s navedenom tvrdnjom. Većina savjetnika smatra da poljoprivrednici vjeruju u njihov rad što potvrđuju njihovi odgovori na izjavu „poljoprivrednici iskazuju nepovjerenje prema savjetnicima“. Većina se ne slaže (41,7% muških, 41,1% ženskih) s tom izjavom, dok se više od 40% savjetnika uopće ne slaže s ponuđenom tvrdnjom.

[13] Stupanj slaganja s tvrdnjama je ocijenjen na ljestvici od 5 stupnjeva (1 – uopće se ne slažem, 2 – ne slažem se, 3 – niti se ne slažem, niti slažem, 4 – slažem se, 5 – potpuno se slažem

S tvrdnjom „poljoprivrednici iskazuju nepovjerenje prema novim i inovativnim rješenjima“ većina savjetnika je neodlučna te ocjenjuju srednjom ocjenom (52,4% muških, 40,0% ženskih). Što se tiče suradnje Savjetodavne službe i poljoprivrednika savjetnici se slažu da je ona zadovoljavajuća (60,7% muških, 55,6% ženskih).

Većina savjetnika navodi kako poljoprivrednici ostvaruju pozitivne rezultate zbog zadovoljavajuće razine stručnog znanja savjetnika te isto tako polovica savjetnika s ocjenom vrlo dobar ocjenjuje tvrdnju „povratna informacija dobivena od strane poljoprivrednika nakon davanja savjeta ima velik značaj za moje profesionalno djelovanje“.

Tablica 5: Stupanj slaganja s ponuđenim tvrdnjama raspoređeno po spolu po regijama (%)

	Uvijek uspijevam pridobiti povjerenje poljoprivredника		Poljoprivrednici iskazuju nepovjerenje prema savjetodavcima		Poljoprivrednici iskazuju nepovjerenje prema novim i inovativnim rješenjima		Suradnja savjetodavne službe s poljoprivrednicima je zadovoljavajuća		Poljoprivrednici ostvaruju pozitivne rezultate zbog zadovoljavajuće razine stručnog znanja		Povratna informacija dobivena od strane poljoprivrednika nakon davanja savjeta ima velik značaj za moje profesionalno djelovanje	
Spol	**M**	**Ž**	**M**	**Ž**	**M**	**Ž**	**M**	**Ž**	**M**	**Ž**	**M**	**Ž**
Uopće se ne slažem	**-**	**1,1**	**17,9**	**24,4**	**3,6**	**3,3**	**-**	**-**	**2,4**	**-**	**-**	**-**
Ne slažem se	**4,8**	**5,6**	**41,7**	**41,1**	**22,6**	**31,1**	**1,2**	**6,7**	**10,7**	**13,3**	**2,4**	**13,3**
Niti se ne slažem, niti slažem	**26,2**	**17,8**	**26,2**	**26,7**	**52,4**	**40,0**	**21,4**	**17,8**	**27,4**	**26,7**	**11,9**	**26,7**
Slažem se	**52,4**	**50,0**	**11,9**	**5,6**	**17,9**	**20,0**	**60,7**	**59,6**	**47,6**	**42,2**	**54,8**	**42,2**
Potpuno se slažem	**15,5**	**25,6**	**1,2**	**2,2**	**2,4**	**4,4**	**16,7**	**18,9**	**11,9**	**17,8**	**31,0**	**17,8**
Ukupno odgovorilo	**84**	**90**	**84**	**90**	**84**	**90**	**84**	**90**	**84**	**90**	**84**	**90**
Mean	**3,80**	**3,93**	**2,36**	**2,20**	**2,93**	**2,91**	**3,93**	**3,88**	**3,56**	**3,64**	**4,14**	**4,30**

Izvor: Autorska obrada podataka prikupljenih metodom ankete

Iz navedenog možemo zaključiti da savjetnici smatraju da između njih i poljoprivrednika vlada povjerenje, da poljoprivrednici vjeruju u njihov rad te da ostvaruju pozitivne rezultate na svojim poljoprivrednim gospodarstvima zahvaljujući vrlo visokoj razini stručnog znanja savjetnika. Međutim, valja naglasiti da se radi o subjektivnim prosudbama savjetnika te bi istraživanje među poljoprivrednicima dalo objektivniji uvid.

Na postavljeno pitanje otvorenog tipa „Koje su najčešće prepreke s kojima se susrećete u radu s poljoprivrednicima?“ odgovori su bili šaroliki, brojni i različiti. Najviše savjetnika (98) odgovorilo je da su prepreke vezane uz neobrazovanost poljoprivrednika, odnosno njihovo skromno znanje, njihova informatička nepismenost, needuciranost, potom „zaostalost“; starost, konzervativnost spominje 84 savjetnika, financijske uvjete poljoprivrednika (79 savjetnika); tradicija i nezainteresiranost za novitete (74 savjetnika). Dolazimo do kontradiktornosti u djelovanju savjetnika. Ako više od polovice zaposlenika u Savjetodavnim službama na području RH smatra da poljoprivrednikovo znanje nije odgovarajuće, da nije na odgovarajućoj razini, da u dobnoj strukturi prevladavaju stariji koji nisu zainteresirani i koji nisu okrenuti novim tehnološkim dostignućima, pitanje je zašto većina savjetnika korisne stručne podatke odašalje upotrebom informatičkih tehnologija?!

Nadalje kao prepreke navode slabo poznavanje i nepovjerenje u Zakone i Pravilnike; nezainteresiranost poljoprivrednika i nepoznavanje pravog problema; dolazak po savjet nakon obavljane radnje u polju; nedostatak vremena kako savjetnika zbog prevelikih obveza dobivenih „odozgo“ tako i poljoprivrednika zbog potrebnih radnih operacija koje moraju obaviti na vrijeme u polju; previše rada za stolom, a premalo na terenu; prevelik broj poljoprivrednika na jednog savjetnika; kriza i nelikvidnost države. Navedene prepreke savjetnici pokušavaju riješiti prvenstveno komunikacijom – dijalogom s poljoprivrednikom; savjetovanjem; primjerima i prenošenjem znanja; vlastitom upornošću; individualnim i grupnim metodama; raspravom i u suradnji s kolegama; strpljenjem; kompromisom; vlastitim usavršavanjem.

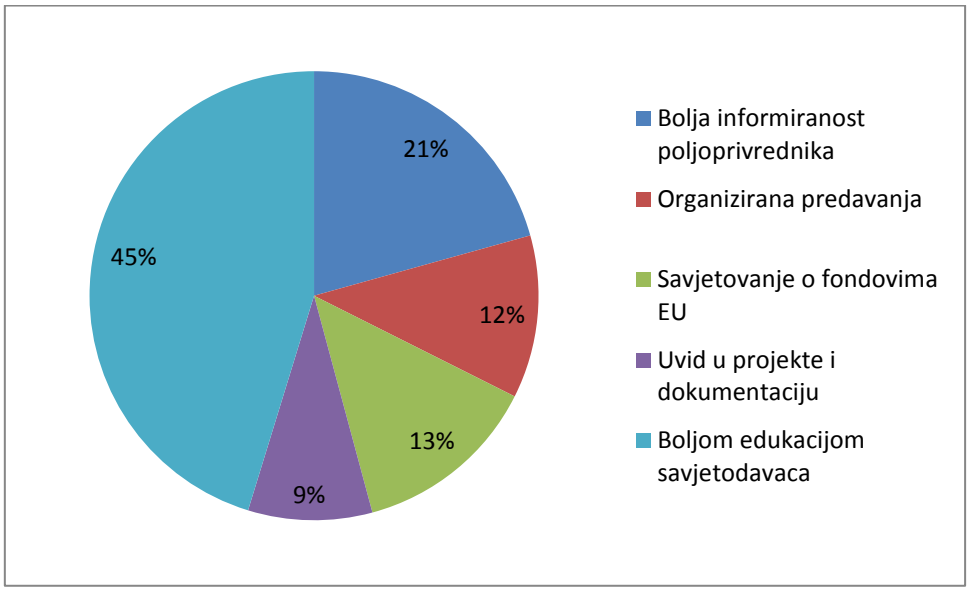
Stoga, unatoč navedenim problemima koji predstavljaju prepreke u savjetodavnom radu s poljoprivrednicima ističe se važnost doškolovanja odraslih poljoprivrednika. Naime, od vremena kada su današnji „odrasli“, odnosno stariji, završili svoje redovno školovanje, mnoge su se stvari promijenile i njihova naučena gradiva i metode poslovanja su se uvelike ili promijenile ili usavršile. Kako bi se nastavili uspješno baviti svojim djelatnostima, moraju ih usavršiti. Trenutačno ne postoji najbolja metoda kojom bi se to postiglo, ali kombinacijom više metoda istodobno učinak je i više nego efikasan. Time dolazimo i do osuvremenjivanja u svim vrstama djelatnosti koje olakšavaju bavljenje određenom djelatnošću, povećavaju proizvodnju i kvalitetu proizvoda i usluga te na kraju povećavaju i dobit. Postižu se mogućnosti povećanja nivoa znanja, te poboljšanje kvalitete života i mogućnost osposobljenosti za različite životne zadatke. Danas oni koji nisu spremni na učenje i usavršavanje nazaduju i propadaju. Upravo Savjetodavna služba kroz predavanja, kroz

interakciju je ta koja treba potaknuti poljoprivrednika na razmišljanje i zainteresirati ga za novitete, za tehnološka dostignuća.

7.4. Iskorištenost sredstava iz EU fondova

Novi izazov za Savjetodavnu službu predstavlja program ruralnog razvoja 2014.-2020. Savjetodavna služba treba pružiti, poljoprivrednicima i ostalim korisnicima za uspješnu realizaciju, odgovarajuće tehničke i stručne pomoći. Ne tako davnim ulaskom Hrvatske u EU dodatno se otvara mogućnost za razvoj i napredak poljoprivrede. Uspješna provedba programa u velikoj mjeri će ovisiti o pružanju stručne pomoći poljoprivrednicima gdje će Savjetodavna služba, odnosno njeni zaposlenici imati važnu ulogu (Žutinić i sur., 2015).

Na pitanje kako Savjetodavna služba može utjecati na bolju iskorištenost sredstava iz fondova EU, u anketi su ponuđena nekoliko odgovora: „kroz bolju informiranost poljoprivrednika“, „kroz bolji uvid u projekte i dokumentaciju“; „kroz edukaciju savjetnika“, „savjetovanjem o EU fondovima“ te „organiziranjem predavanja“. Najviše savjetnika njih 45,3% smatra da se to može postići boljom edukacijom savjetnika dok najmanje savjetnika 8,9% smatra se to može postići kroz uvid u projekte i dokumentaciju (slika 4).



Slika 4. Kako iskoristiti sredstava iz EU fondova

Izvor: Autorska obrada podataka prikupljenih metodom ankete

U sljedećoj tablici prikazujemo stupanj slaganja[14], na pitanje „Koje izvore podataka koristite u savjetodavnom radu?“ Vidi se kako zaposlenici Savjetodavne službe podjednako koriste rezultate znanstvenih istraživanja i stručnu literaturu (prosječna ocjena 4,22), te informacije i tiskane materijale publicirane od strane Savjetodavne službe (prosječna ocjena 4,21), a najmanje koriste informacije i saznanja drugih savjetodavnih službi u državi i svijetu (prosječna ocjena 3,60).

Tablica 6: Izvori podataka u savjetodavnom radu po regijama u %

Regija		Koristim rezultate znanstvenih istraživanja i stručnu literaturu	Koristim informacije i saznanja drugih savjetodavnih službi u državi i svijetu	Koristim informacije i tiskane materijale publicirane od strane savjetodavne službe
ISTOČNA HRVATSKA	N	**59**	**59**	**59**
	MEAN	**4,20**	**3,63**	**4,15**
SZ HRVATSKA	N	**24**	**24**	**24**
	MEAN	**4,17**	**3,75**	**4,21**
SREDIŠNJA HRVATSKA	N	**48**	**48**	**48**
	MEAN	**4,25**	**3,71**	**4,21**
ISTRA I GORSKI KOTAR	N	**15**	**15**	**15**
	MEAN	**4,33**	**3,73**	**4,13**
DALMACIJA	N	**28**	**28**	**28**
	MEAN	**4,14**	**3,21**	**4,39**
UKUPNO	N	**176**	**176**	**176**
	MEAN	**4,22**	**3,60**	**4,21**

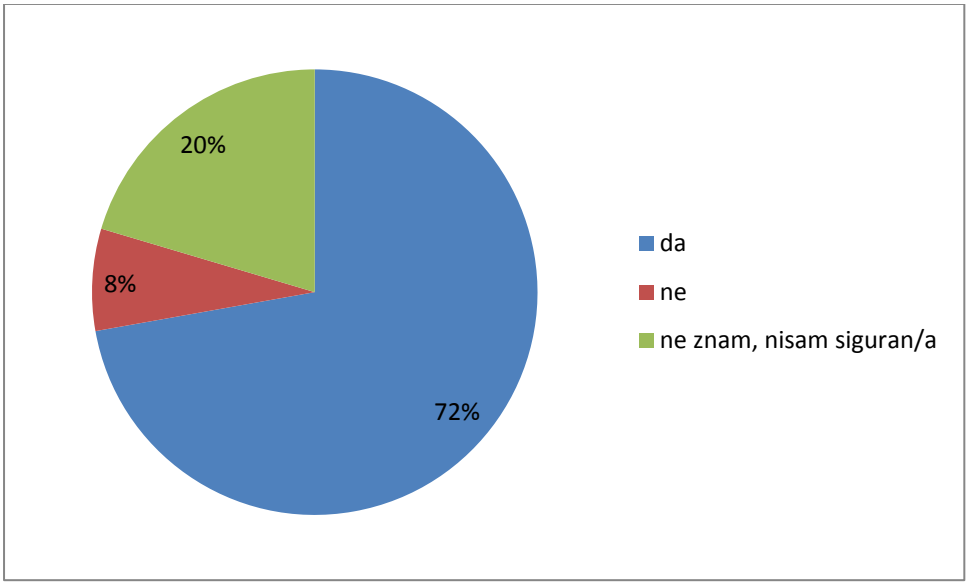
Izvor: Autorska obrada podataka prikupljenih metodom ankete

7.5. Zadovoljstvo savjetnika s profesionalnim izborom

Slika 5 pokazuje kako su savjetnici iz RH odgovorili na pitanje „Postoji li potreba za većim brojem savjetnika s obzirom na obujam posla?“. 72,2% savjetnika navodi da postoji potreba za većim brojem savjetnika, samo njih 7,4% smatra da ih ima dovoljno, a 20,5% savjetnika bilo je neodlučno. Prema dobivenim rezultatima vidi se da na području RH postoji potreba za

[14]Stupanj slaganja ocijenjen je na ljestvici od 5 stupnjeva (1- uopće se ne slažem, 2 – ne slažem se, 3 – niti se ne slažem, niti slažem, 4 – slažem se, 5 – potpuno se slažem)

povećanjem broja zaposlenika jer i nekoliko savjetnika navodi da je prosječno previše poljoprivrednika na jednog savjetnika. Ako uzmemo u obzir da je u 2015. godini bilo 173.747 OPG-a dolazimo do saznanja da bi u jednom tjednu uz sav posao koji savjetnici trebaju obaviti u uredu, trebali posjetiti još i 20-ak OPG-a. To je znatno više u odnosu na druge zemlje EU, te veliki broj OPG-a je, a izvan djelovanja Savjetodavne službe. Na primjer, u Njemačkoj omjer je 1 savjetnik na 150 poljoprivrednih gospodarstava ili u Sloveniji koja ima sličnu agrarnu strukturu kao i Hrvatska, taj omjer je 1 naprema 400 gospodarstva. Prema procjeni, Savjetodavna služba bi trebala imati 300 do 350 zaposlenika da bi mogla uz tekuće administrativne poslove ispunjavati i sve zahtjeve s terena (Žutinić i sur., 2015).



Slika 5. Potreba za većim brojem savjetnika s obzirom na obujam posla

Izvor: Autorska obrada podataka prikupljenih metodom ankete

Zadovoljstvo sa stečenom profesijom te radnim i financijskim uvjetima i mogućnošću napredovanja je nužan uvjet za uspješno obavljanje savjetodavnog rada. Pitanjem koliko ste zadovoljni nekim od navedenih mogućnosti dobili smo različite stupnjeve zadovoljstva.[15] Rezultati ankete pokazuju kako su savjetnici dosta zadovoljni s radnom okolinom i ljudima koji ih okružuju (prosječna ocjena 4,10), sa stečenom profesijom, odnosno dosadašnjim prikupljenim znanjem (prosječna ocjena 3,97). Najnezadovoljniji su s financijskim uvjetima i mogućnošću napredovanja. Također, iz navedene tablice (tablica 7) može se vidjeti da postoje razlike u zadovoljstvu među savjetnicima obzirom na njihovu dob.

[15] Zadovoljstvo je ocjenjeno na ljestvici od 5 stupnjeva (1- u potpunosti nezadovoljan, 2 – nezadovoljan, 3 – niti nezadovoljan, niti zadovoljan, 4 – zadovoljan, 5 – u potpunosti zadovoljan)

Stariji zaposlenici su zadovoljni ili u potpunosti zadovoljni sa stečenom profesijom, radnom okolinom te ljudima s kojima rade, dok ostale dobne skupine različito ocjenjuju stupanj zadovoljstva na pojedinu izjavu.

Tablica 7: Ocjene zadovoljstva prema dobi ispitanika (%)

MODALITETI ODGOVORA		DOB					**MEAN**
		21-30	31-40	41-50	51-60	61+	
DOSADAŠNJIM PRIKUPLJENIM ZNANJEM (STEČENOM PROFESIJOM)	Nezadovoljan	**12,5**	**6,5**	**-**	**1,7**	**-**	**3,97**
	Niti nezad., niti zadovoljan	**-**	**19,4**	**15,9**	**18,3**	**12,5**	
	Zadovoljan	**75,0**	**54,8**	**72,5**	**53,8**	**37,5**	
	U potpunosti zadovoljan	**12,5**	**19,4**	**11,6**	**21,7**	**50,0**	
FINANCIJSKIM UVJETIMA POD KOJIMA RADIM	U potpunosti nezadovoljan	**12,5**	**16,1**	**-**	**6,7**	**-**	**2,84**
	Nezadovoljan	**37,5**	**41,9**	**26,1**	**26,7**	**25,0**	
	Niti nezad., niti zadovoljan	**37,5**	**29,0**	**44,9**	**41,7**	**50,0**	
	Zadovoljan	**12,5**	**12,9**	**26,1**	**25,0**	**25,0**	
	U potpunosti zadovoljan	**-**	**-**	**2,9**	**-**	**-**	
MOGUĆNOŠĆU NAPREDOVANJA	U potpunosti nezadovoljan	**-**	**12,9**	**4,3**	**11,7**	**-**	**2,91**
	Nezadovoljan	**-**	**32,3**	**33,3**	**21,7**	**25,0**	
	Niti nezad., niti zadovoljan	**37,5**	**29,0**	**37,7**	**38,3**	**25,0**	
	Zadovoljan	**62,5**	**19,4**	**21,7**	**23,3**	**25,0**	
	U potpunosti zadovoljan	**-**	**6,5**	**2,9**	**5,0**	**25,0**	
RADNOM OKOLINOM I LJUDIMA S KOJIMA SVAKODNEVNO RADIM	U potpunosti nezadovoljan	**-**	**-**	**-**	**1,7**	**-**	**4,10**
	Nezadovoljan	**12,5**	**3,2**	**1,4**	**3,3**	**-**	
	Niti nezad., niti zadovoljan	**-**	**12,9**	**11,6**	**20,0**	**-**	
	Zadovoljan	**25,0**	**35,5**	**63,8**	**51,7**	**42,9**	
	U potpunosti zadovoljan	**62,5**	**48,4**	**23,2**	**23,3**	**57,1**	
UKUPNO		**8**	**31**	**69**	**60**	**8**	

Izvor: Autorska obrada podataka prikupljenih metodom ankete

7.6. Mišljenja o osobinama dobrog savjetnika i samoprocjena vlastitih kompetencija

Jedan od ciljeva rada bilo je ustanoviti mišljenja o (vlastitim) kompetencijama savjetnika. Otvorenim pitanjem, ispitanici su trebali navesti tri najvažnije osobine, odnosno vještine koje po njihovom mišljenju mora posjedovati svaki savjetnik.

Najvažnija osobina koju navodi 2/3 savjetnika je komunikativnost, znati slušati, govoriti i voditi razgovor u pravom smjeru. Druga jest potrebno znanje (stručnost, iskustvo) i treća po redu je vještina organiziranosti jer je previše posla, a premalo vremena. Također, navode bitne osobine bez kojih posao savjetnika ne bi bilo moguće obavljati: strpljivost, upornost, snalažljivost, poštenje, razumijevanje, dobar odnos s ostalim institucijama, ljubav u radu s ljudima.

Dakle, etičnost ponašanja, komunikacijske vještine, organizacijske sposobnosti neke su od glavnih vještina koje mora posjedovati dobar savjetnik i primjenjivati ih u svom svakodnevnom radu.

Anketa je pokazala da većina ispitanika procjenjuje da vrlo dobro poznaje područje u kojem profesionalno radi, prosječna ocjena je 4,10[16]. Također, vrlo visoko ocjenjuju posjedovanje vještine organiziranja (4,09), komunikacijske vještine (4,23) i etičnost ponašanja prilikom savjetovanja (4,31). Prosječnom ocjenom od 3,39 ocijenili su poznavanje vještina u osnaživanju ljudskih potencijala. Promatrajući po regijama, uočeno je da samo 24 savjetnika ili 13,64% od 176 savjetnika koji su odgovorili na ovu tvrdnju smatraju da odlično poznaju vještinu osnaživanja ljudskih potencijala. Gledajući prema regijama najviše ih je u Istočnoj Hrvatskoj (11), potom u Središnjoj Hrvatskoj (10), slijedi Istra i Gorski Kotar (2) te Sjeverozapadna Hrvatska (1), a niti jedan iz Dalmacije.

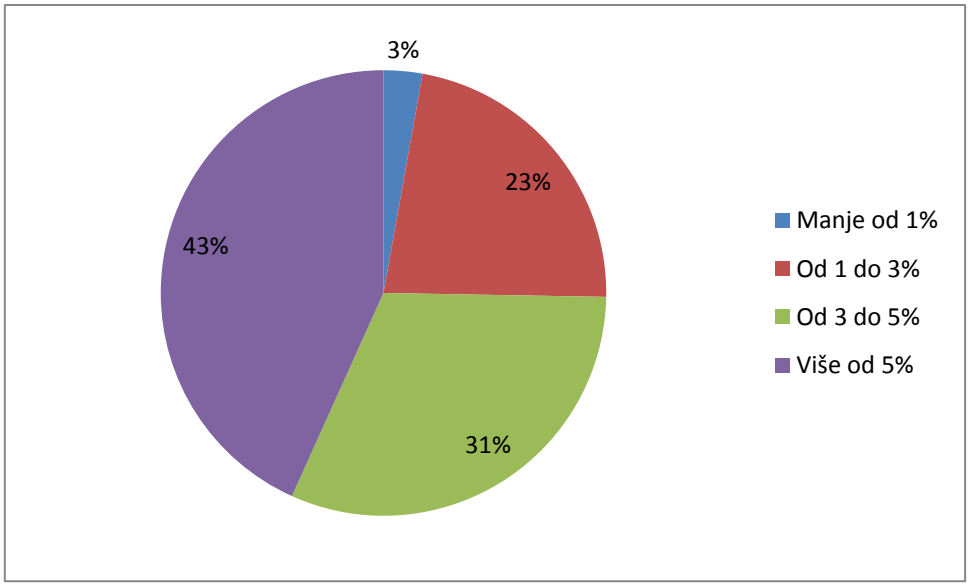
[16]Slaganje sa navedenim tvrdnjama ocjenjeno je na ljestvici od 5 stupnjeva (1 – nedovoljno poznavanje, 2 – dovoljno poznavanje, 3 – dobro poznavanje, 4 – vrlo dobro poznavanje, 5 – odlično poznavanje)

Tablica 8: Koliko poznajete navedene vještine?

Regija		Poznavanje područja u kojem savjetodavac profesionalno djeluje	Etičnost ponašanja prilikom savjetovanja poljoprivrednika	Posjedovanje komunikacijskih vještina	Posjedovanje organizacijskih sposobnosti	Poznavanje vještina osnaživanja ljudskih potencijala
ISTOČNA HRVATSKA	N	**59**	**59**	**59**	**59**	**59**
	MEAN	**4,34**	**4,41**	**4,32**	**4,22**	**3,51**
SJEVERO-ZAPADNA HRVATSKA	N	**24**	**24**	**24**	**24**	**24**
	MEAN	**3,83**	**4,13**	**4,13**	**3,88**	**3,17**
SREDIŠNJA HRVATSKA	N	**48**	**48**	**48**	**48**	**48**
	MEAN	**4,10**	**4,44**	**4,31**	**4,25**	**3,58**
ISTRA I GORSKI KOTAR	N	**15**	**15**	**15**	**15**	**15**
	MEAN	**3,87**	**4,07**	**4,20**	**3,73**	**3,07**
DALMACIJA	N	**28**	**28**	**28**	**28**	**28**
	MEAN	**3,96**	**4,11**	**3,96**	**3,82**	**3,21**
TOTAL	N	**176**	**176**	**176**	**176**	**176**
	MEAN	**4,10**	**4,31**	**4,23**	**4,09**	**3,39**

Izvor: Autorska obrada podataka prikupljenih metodom ankete

Uvid u godišnji utrošak radnog vremena na usavršavanje, odnosno za potrebe osobnog usavršavanja dobili smo anketom, a rezultati su navedeni u slici 6. Većina zaposlenika (77) utroši više od 5%, od 3 do 5% 56 zaposlenika, od 1 do 3% 40 zaposlenika dok manje od 1% radnog vremena na usavršavanje utroši samo 5 zaposlenika.



Slika 6. Godišnji utrošak radnog vremena na usavršavanje

Izvor: Autorska obrada podataka prikupljenih metodom ankete

Detaljniji uvid u samoprocjenu profesionalnih kompetencija dobili smo pomoću šest izjava (vidi Tablica 9).

Gledajući po regijama vidi se kako savjetnici vrlo visoko ocjenjuju svoje kompetencije. Na ponuđene tvrdnje velika većina njih ocjenjuje da u izvršavanju svojih obveza svaki puta pristupaju pravedno i marljivo te kako su prilagodljivi novim poslovnim situacijama i u svakodnevnom radu s poljoprivrednicima, prosječna ocjena je 4,40. Nešto nižu prosječnu ocjenu dobile su preostale tri tvrdnje u rasponu do 4,36 do 3,89.

S obzirom na dobnu strukturu svi savjetnici u dobi od 61 i više godina na svim izjavama izražavaju visoki stupanj suglasnosti (u potpunosti se slažem i slažem se), što pokazuje da imaju „visoko mišljenje“ o vlastitim kompetencijama. Za pretpostaviti je da na njihovu samoprocjenu utjecao dugogodišnji savjetodavni rad, odnosno stečena znanja i iskustva, u odnosu na mlađe savjetnike.

Tablica 9: Samoprocjena kompetencija prema regionalnoj pripadnosti u %

Regija		U izvršavanju svojih obveza pristupam predano i marljivo	Prilagodljiv sam novim poslovnim situacijama i u svakodnevnom radu s ljudima	Svakodnevno primjenjujem etično ponašanje u radu s poljoprivrednicima	Komunikacijske vještine olakšavaju rad i povećavaju moju poslovnu učinkovitost	Organizacijske sposobnosti pomažu mi da uspješno rješavam sve svoje zadatke	Motivacijske i druge socijalne vještine povećavaju moju poslovnu učinkovitost
ISTOČNA HRVATSKA	N	**59**	**59**	**59**	**59**	**59**	**59**
	MEAN	**4,51**	**4,49**	**4,37**	**4,36**	**4,32**	**4,12**
SZ HRVATSKA	N	**24**	**24**	**24**	**24**	**24**	**24**
	MEAN	**4,38**	**4,46**	**4,38**	**4,54**	**4,38**	**4,13**
SREDIŠNJA HRVATSKA	N	**48**	**48**	**48**	**48**	**48**	**47**
	MEAN	**4,42**	**4,42**	**4,44**	**4,40**	**4,38**	**4,39**
ISTRA I GORSKI KOTAR	N	**15**	**15**	**15**	**15**	**15**	**15**
	MEAN	**4,33**	**4,40**	**4,13**	**4,40**	**4,33**	**4,13**
DALMACIJA	N	**28**	**28**	**28**	**28**	**28**	**28**
	MEAN	**4,21**	**4,14**	**4,43**	**4,36**	**4,04**	**3,89**
UKUPNO	N	**176**	**176**	**176**	**176**	**176**	**175**
	MEAN	**4,40**	**4,40**	**4,38**	**4,39**	**4,30**	**4,03**

Izvor: Autorska obrada podataka prikupljenih metodom ankete

U razvoju vlastitih ljudskih potencijala, izazov Savjetodavnoj službi, predstavlja mogućnost korištenja potpora namijenjenih za stručno osposobljavanje savjetnika. Kako bi se godišnji utrošak vremena na usavršavanje povećao za tu svrhu Savjetodavna služba mora imati pripremljen godišnji plan osposobljavanja. U godišnjem planu osposobljavanja mora biti naznačeno o koliko se savjetnika radi, moraju biti predložene teme koje su u skladu s Pravilnikom o osposobljavanju savjetnika te mora biti naznačen i proračun. Osposobljavanje mora uključivati i teoretske, ali i praktične aspekte, kao i elemente on-line obuke. U te svrhe predviđena je i vrijednost potpore koja se može ostvarivati tijekom tri godine.

8. ZAKLJUČAK

Postajanje dobro organizirane i učinkovite Savjetodavne službe je temeljni čimbenik koji utječe na razvoj poljoprivredne proizvodnje i podizanje kvalitete života u ruralnim područjima. Hrvatska je obavijena kvalitetnim poljoprivrednim zemljištem i prirodnim resursima, povoljnim za razvoj poljoprivrede.

Rezultati empirijskog istraživanja o korištenju savjetodavnih metoda od strane poljoprivrednih savjetnika na području Hrvatske, pokazuju da oni najčešće koriste najskuplju metodu savjetovanja. Riječ je o individualnom savjetovanju gdje poljoprivrednik najviše dobiva: potpunu pažnju savjetnika te usredotočenost na rješavanje vlastitog problema. Ovoj savjetodavnoj metodi i savjetnici pridaju najveću pažnju te se ona najučestalije koristi (prosječna ocjena 4,88). Grupne metode savjetovanja (predavanja, demonstracije, rasprave) koje su znatno jeftinije u odnosu na individualnu metodu, pri čemu je obuhvat korisnika veći, primjenjuju rjeđe (3,48). Razlog tomu je mogućnost stvaranja teških situacija učenja zbog raznolikosti u interesima grupa.

Anketa je pokazala da 72,2% savjetnika smatra da postoji potreba za povećanim brojem zaposlenika jer smatraju da je premali broj savjetnika na terenu obzirom na broj poljoprivrednika.

Nadalje, rezultati ankete pokazuju kako su savjetnici zadovoljni s radnom okolinom i ljudima koji ih okružuju (prosječna ocjena 4,10), sa svojom profesijom, odnosno dosadašnjim prikupljenim znanjem (prosječna ocjena 3,97). Najnezadovoljniji su s financijskim uvjetima i mogućnošću napredovanja.

Jedan od ciljeva rada bilo je ustanoviti mišljenja o (vlastitim) kompetencijama savjetnika. Gledajući po regijama vidi se kako savjetnici vrlo visoko ocjenjuju svoje kompetencije. Većina ocjenjuje da u izvršavanju svojih obveza svaki puta pristupaju pravedno i marljivo te kako su prilagodljivi novim poslovnim situacijama i u svakodnevnom radu s poljoprivrednicima, prosječna ocjena je 4,40. S obzirom na dobnu strukturu svi savjetnici u dobi od 61 i više godina izražavaju veći stupanj suglasnosti s navedenim tvrdnjama, što pokazuje da imaju „visoko mišljenje“ o vlastitim kompetencijama. Za pretpostaviti je da na njihovu samoprocjenu je utjecao dugogodišnji savjetodavni rad, odnosno stečena znanja i iskustva, u odnosu na mlađe savjetnike.

Iako procjenu viđenja vlastitih kompetencija svrstavaju vrlo visoko potrebno je pomlađivanje i jačanje ljudskih kapaciteta, sustavno osposobljavanje poljoprivrednih savjetnika, razvijanje kompetencija i zapošljavanje savjetnika s novim kompetencijama te usavršavanje postojećih, zbog brojnih tehnoloških dostignuća i inovacija u poljoprivredi te radi bržeg razvoja ruralnih područja.

Svakako izazov Savjetodavnoj službi predstavlja mogućnost korištenja potpora za stručno osposobljavanje iz Programa ruralnog razvoja. Korištenjem tih sredstva Služba može unaprijediti metode u radu s poljoprivrednicima i dodatno „obogatiti“ kompetencije savjetnika u smjeru prilagođavanja potrebama poljoprivrednika i održivom razvoju ruralnih područja.

9. LITERATURA

1. Agencija za plaćanje u poljoprivredi, ribarstvu i ruralnom razvoju – statistika (2015), <http://www.apprrr.hr/statistika-2015-1743.aspx>. Pristupljeno 15.2.2016.
2. Birner R., Anderson J. R., (2007). How to make agricultural extension demand - driven? The case of India's agricultural extension policy. IFPRI Discussion Paper 00729, Development Strategyand Governance Division, IFP.
3. B. E. Swanson, R. P. Bentz, and A. J. Sofranko, eds. (1998). Improving Agricultural Extension: A Reference Manual. Rome: Food and Agriculture Organization of the United Nations. <www.fao.org/docrep/W5830E/w5830e04.htm>. Pristupljeno 20.2.2016.
4. Burton E. Swanson, Riikka Rajalahti (2010). Strengthening Agricultural Extension and Advisory Systems: Procedures for Assessing, Transforming, and Evaluating Extension Systems, The World Bank.
5. Chipeta, S. (2010). Agricultural Advisory Services in Denmark – how to get knowledge to work, GCARD Montpellier March 2010.
6. DAAC (1992). Being a Farmer in Denmark: Organisation Advice ad Education – the Danish Model. The Danish Agricultural Advisory Centre, Skejby, Denmark
7. Dekanić, M. (2010). Uloga poljoprivredne savjetodavne službe u ruralnom razvoju Vukovarsko-srijemske županije,diplomski rad, Agronomski fakultet, Zagreb.
8. Global Forum for Rural Advisory Services (GFRAS) (2012). Building Knowledge Systems in Agriculture: Five Key Areas for Mobilising the Potential of Extension and Advisory Services, <http://www.farmingfirst.org/wordpress/wp-content/uploads/2012/06/Global-Forum-for-Rural-Advisory-Services_PositionPaper.pdf> Pristupljeno 20.2.2016.
9. Hu R., Cai Y., Chen K., Cui Y, Huang J. (2010). Effects of Inclusive Public Agricultural Extension Service.
10. Karbasioun, M. Mulder, M., Biemans, H. (2007). Towards a Job Competency Profile for Agricultural Extension Instructors – a Survey of Viewsof Experts, Human Resource Development International, vol. 10, No. 2: 137-152.
11. Labarthe P. (2009). Extension services and multifunctional agriculture. Lessons learnt from the French and Dutch contexts and approaches
12. Madsen-Østerbye J. (2014). AKIS and advisory services in Denmark. Report for the AKIS inventory (WP3) of the PRO AKIS project,

<http://www.proakis.eu/sites/www.proakis.eu/files/Country%20Report%20Denmark%2006%2006%202014.pdf>. Pristupljeno 13.10. 2015.

13. Magdalenić, I., Petak, A., Župančić, M. (1994). Očekivanja hrvatskih seljaka od javne poljoprivredne savjetodavne službe, Sociologija sela 32, 3/4
14. Medema T. (2012). Agricultural extension in the Netherlands, <http://publicatio.bibl.uszeged.hu/3186/2/AGRICULTURAL%20EXTENSION%20IN%20EU%20COUNTRIES_Nitra_2012_final_80.pdf>. Pristupljeno 19.10.2015.
15. Notes on Extension Methodologies for Transfer of Agril. Technology–Compiled By Dr. S. M. Hadole, <http://www.agri.kkwagh.edu.in/Theory%20N/EXTN353.pdf>. Pristupljeno 13.12.2015.
16. Povijest poljoprivredne i šumarske Savjetodavne službe u Republici Hrvatskoj, <http://www.savjetodavna.hr/povijest/>. Pristupljeno 12.12.2015.
17. Savjetodavan služba (2015). Pravilnik o metodama savjetodavnog rada, <http://www.fmpvs.gov.ba/texts/169_1124_1687_b.pdf>. Pristupljeno 15.1.2016.
18. Qijie G., Chuanhong Z. (2008). Agricultural technology extension Systemin China：Current situation and reform direction
19. Rivera W. M. (1993). Impacts of extension privatization, <http://www.joe.org/joe/1993fall/intl1.php>. Pristupljeno 19.10.2015.
20. Spiertz J.H.J., Kropff M.J. (2011). Adaptation of knowledge systems to changes in agriculture and society: The case of Netherlands, <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1573521411000194>. Pristupljeno 19.10.2015.
21. Strateški plan Savjetodavne službe za razdoblje 2015. - 2017., <http://www.savjetodavna.hr/adminmax/File/stranice/Strateski_plan_2015-2017(1).pdf>. Pristupeljno 12.12.2015.
22. Struktura poljoprivrednih gospodarstava – konačni podaci, stanje 1. lipanja 2015., <http://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2014/01-01-19_01_2014.htm>. Pristupljeno 15.2.2016.
23. Štimac, V. (2006). Kompetencije i njihova primjena u šest većih organizacija, https://bib.irb.hr/datoteka/266181.VisnjaStimac.pdf. Pristupljeno 10.10.2015.
24. Zakon o izmjenama Zakona o poljoprivredno savjetodavnoj službi (NN 148/13), <http://narodne-novine.nn.hr/>. Pristupljeno 10.2.2016.
25. Zakon o poljoprivredno savjetodavnoj službi (NN 50/12), <http://narodne-novine.nn.hr/>. Pristupljeno 10.2.2016.

26. Zhang X., Kempenaar C. (2009). Agricultural Extension Systemin China.
27. Zhong Z. (2010). China Agricultural Extension: History, Current Status and Supply-Demand Characteristics, <http://ap.fftc.agnet.org/ap_db.php?id=194>. Pristupljeno 12.10.2015.
28. Žutinić, Đ. (2014). Nastavni materijali iz modula Poljoprivredno savjetodavstvo i komunikacije
29. Žutinić, Đ., Horvat, H., Husnjak, M., Tošić, T.,. (2015). Savjetodavna služba u Hrvatskoj: iskustva i izazovi u promoviranju održive poljoprivrede i ruralnog razvoja, <http://balkanclimatechange.net/publications/workshop-belgrade/>. Pristupljeno 10.2.2016.

10. PRILOG – ANKETNI UPITNIK

ANKETNI UPITNIK

Metode savjetovanja i kompetencije poljoprivrednih savjetnika

Sveučilište u Zagrebu Agronomski fakultet Redni broj ankete: _____

Studij: Agrobiznis i ruralni razvitak

Student: Antonela Horvat Datum: _____

Poštovani/a,

Studentica Agronomskog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu u suradnji s profesoricom provodi anketno istraživanje među svim zaposlenicima savjetodavne službe. Svrha istraživanje je dobiti Vaš opći uvid u metode savjetovanja u radu s poljoprivrednicima i vlastite kompetencije.

Svojim sudjelovanjem u ovoj anketi pomoći ćete da se istraživanje uspješno obavi te Vas molim da odvojite dio svoga vremena i odgovorite na sva postavljena pitanja. Vaša anonimnost je u potpunosti zajamčena, a dobiveni rezultati će se prikazati i koristiti isključivo u izradi diplomskog rada.

Za popunjavanje anketnog upitnika predviđeno je najviše 15 minuta!

Unaprijed zahvaljujem na Vašoj susretljivosti, uloženom trudu i vremenu.

S poštovanjem!

1. **Koliko često Vaša Savjetodavna služba koristi navedene metode u radu s poljoprivrednicima?**

1 – nikada, 2 – jednom godišnje, 3 – nekoliko puta godišnje , 4 – jednom mjesečno, 5 – nekoliko puta mjesečno

a) Individualne metode savjetovanja (*savjetodavac - poljoprivrednik*)	1	2	3	4	5
b) Grupne metode savjetovanja (*predavanja, demonstracije, rasprave*)	1	2	3	4	5
c) Stručni savjeti i informacije upotrebom masovnih medija (*TV, radio, novine, tiskani materijali*)	1	2	3	4	5
d) Stručni savjeti i informacije upotrebom informatičkih tehnologija (*web, audio, video zapisi)*	1	2	3	4	5
e) Kombinirane metode savjetovanja	1	2	3	4	5

2. **Tko najčešće potiče kontakt (suradnju)?**

a) Poljoprivrednici potiču na suradnju
b) Savjetodavna služba potiče na suradnju
c) Savjetodavna služba i poljoprivrednici podjednako potiču na suradnju

3. **Koliko često koristite slijedeće oblike masovnih medija u Vašem savjetodavnom radu?**

a) Novine i publiciranje članaka u stručnim časopisima	NIKADA	PONEKAD	UVIJEK
b) Televizija	NIKADA	PONEKAD	UVIJEK
c) Radio	NIKADA	PONEKAD	UVIJEK
d) Telefonski razgovori	NIKADA	PONEKAD	UVIJEK
e) Upotreba računala, web sadržaja i informatičke tehnologije	NIKADA	PONEKAD	UVIJEK

4. **Pored svake tvrdnje zaokružite stupanj slaganja:**

1 – uopće se ne slažem, 2 - ne slažem se, 3 – niti se ne slažem, niti slažem, 4 – slažem se, 5 – potpuno se slažem

a) Uvijek uspijevam pridobiti povjerenje poljoprivrednika
1 2 3 4 5

b) Poljoprivrednici iskazuju nepovjerenje prema savjetodavcima
1 2 3 4 5

c) Poljoprivrednici iskazuju nepovjerenje prema novim i inovativnim rješenjima
1 2 3 4 5

d) Suradnja savjetodavne službe s poljoprivrednicima je zadovoljavajuća
1 2 3 4 5

e) Poljoprivrednici ostvaruju pozitivne rezultate zbog zadovoljavajuće razine stručnog znanja
1 2 3 4 5

f) Povratna informacija dobivena od strane poljoprivrednika nakon davanja savjeta ima velik značaj za moje profesionalno djelovanje

1 2 3 4 5

5. S koliko OPG-a u prosjeku kontaktirate tijekom jednog tjedna?

a) Do 5 b) Od 6 do 10
c) Od 11 do 20 d) Više od 21

6. Koje su najčešće prepreke s kojima se susrećete u radu s poljoprivrednicima?

_____

_____

7. Kako rješavate novonastale prepreke u radu s poljoprivrednicima?

_____

_____

8. Kako poljoprivredno savjetodavna služba može utjecati na bolju iskorištenost sredstava iz raspoloživih fondova EU? Mogućnost više odgovora!

a) Bolja informiranost poljoprivrednika
b) Organizirana predavanja
c) Savjetovanje o fondovima EU
d) Uvid u projekte i dokumentaciju
e) Boljom edukacijom savjetodavaca

9. Postoji li potreba za većim brojem savjetodavaca obzirom na obujam posla?

a) Da b) Ne c) Ne znam, nisam siguran

10. Koliko ste zadovoljni s navedenim mogućnostima Vašeg profesionalnog odabira?

1-u potpunosti nezadovoljan, 2 – nezadovoljan, 3 – niti nezadovoljan, niti zadovoljan, 4 – zadovoljan, 5 – u potpunosti zadovoljan

a) Dosadašnjim prikupljenim znanjem (stečenom profesijom)	1	2	3	4	5
b) Financijskim uvjetima pod kojima radim	1	2	3	4	5
c) Mogućnošću napredovanja	1	2	3	4	5
d) Radnom okolinom i ljudima s kojim svakodnevno radim	1	2	3	4	5

11. Nabrojite tri najvažnije osobine (vještine) koje mora posjedovati dobar savjetodavac?

1. _____
2. _____
3. _____

12. Pored svake tvrdnje zaokružite koliko poznajete navedene vještine?

1 – nedovoljno poznavanje, 2 –dovoljno poznavanje, 3 – dobro poznavanje, 4 – vrlo dobro poznavanje, 5 – odlično poznavanje

a) Poznavanje područja u kojem savjetodavac profesionalno djeluje 1 2 3 4 5
b) Etičnost ponašanja prilikom savjetovanja poljoprivrednika 1 2 3 4 5
c) Posjedovanje komunikacijskih vještina 1 2 3 4 5
d) Posjedovanje organizacijskih sposobnosti 1 2 3 4 5
e) Poznavanje vještina osnaživanja ljudskih potencijala 1 2 3 4 5

13. Prema osobnom mišljenju ocijenite vlastite kompetencije i vještine:

1 – uopće se ne slažem, 2 - ne slažem se, 3 – niti se ne slažem, niti slažem, 4 – slažem se, 5 – potpuno se slažem

a) U izvršavanje svojih obveza svaki puta pristupam predano i marljivo.
1 2 3 4 5
b) Prilagodljiv/a sam novim poslovnim situacijama i u svakodnevnom radu s ljudima. 1 2 3 4 5
c) Svakodnevno primjenjujem etično ponašanje u radu s poljoprivrednicima.
1 2 3 4 5
d) Komunikacijske vještine olakšavaju rad i povećavaju moju poslovnu učinkovitost. 1 2 3 4 5
e) Organizacijske sposobnosti pomažu mi da uspješno rješavam sve svoje zadatke.
1 2 3 4 5
f) Motivacijske i druge socijalne vještine povećavaju moju poslovnu učinkovitost.
1 2 3 4 5

14. Koliko godišnje utrošite svog radnog vremena na usavršavanje?

a) Manje od 1% b) Od 1 do 3%
c) Od 3 do 5% d) Više od 5%

15. Koje izvore podataka koristite u savjetodavnom radu?

Ocijenite stupanj slaganja sa slijedećim izjavama:

1 – uopće se ne slažem, 2 - ne slažem se, 3 – niti se ne slažem, niti slažem, 4 – slažem se, 5 – potpuno se slažem

a) Koristim rezultate znanstvenih istraživanja i stručnu literaturu
1 2 3 4 5
b) Koristim informacije i saznanja drugih savjetodavnih službi u državi i svijetu
1 2 3 4 5

c) Koristim informacije i tiskane materijale publicirane od strane savjetodavne službe 1 2 3 4 5

d) Nešto drugo (*molimo navedite i ocijenite*)

_____

16. Vaša stručna sprema je:

a) Završena viša škola
b) Završen fakultet
c) Završen magisterij
d) Nezavršen poslijediplomski studij (doktorat)
e) Završen poslijediplomski studij (doktorat)

17. Koji ste fakultet završili?

a) Agronomski fakultet
b) Veterinarski fakultet
c) Ekonomski fakultet
d) Pravni fakultet

18. Koliko dugo radite u savjetodavnoj službi?

a) Manje od 3 godine
b) Od 3 do 5 godina
c) Od 5 do 10 godina
d) Više od 10 godina

19. Koliko savjetodavaca broji Vaša savjetodavna služba u županiji?

_____

20. U kojem poslovnom području djelujete i pomažete poljoprivrednicima?

a) U ratarskoj proizvodnji
b) U stočarskoj proizvodnji
c) U povrtlarskoj proizvodnji
d) Mješovita proizvodnja
e) U voćarskoj proizvodnji
f) Iz područja agro-ekonomike
g) Iz područja razvojnim programima i projektima EU
h) Nešto drugo (*molimo navedite*) _____

21. Dob:

a) 21 – 30
b) 31 – 40
c) 41 – 50
d) 51 – 60
e) 61 i više

22. Spol:

a) M
b) Ž

23. Vaša savjetodavna služba ima sjedište u:

1) Bjelovarsko-bilogorska županija
2) Brodsko-posavska županija
3) Dubrovačko-neretvanska županija
4) Istarska županija
5) Karlovačka županija
6) Koprivničko-križevačka županija
7) Krapinsko zagorska županija
8) Ličko-senjska županija
9) Međimurska županija
10) Osječko-baranjska županija
11) Požeško-slavonska županija
12) Primorsko-goranska županija
13) Sisačko-moslavačka županija
14) Splitsko-dalmatinska županija
15) Varaždinska županija
16) Virovitičko-podravska županija
17) Vukovarsko-srijemska županija
18) Zadarska županija
19) Zagrebačka županija
20) Šibensko-kninska županija
21) Grad Zagreb

HVALA NA SURADNJI !!!

ŽIVOTOPIS

ANTONELA HORVAT

Kralja Zvonimira 21, 33410 Suhopolje

Telefon: (033) 771 209; **Mobitel:** +385 99 4100068;

E – mail: *horvatantonela@gmail.com*

Osobni podaci

Mjesto i datum rođenja	Virovitica, 27. svibnja 1991. g.
Državljanstvo	hrvatsko
Spol	žensko
Interesi	ruralni razvoj, EU fondovi, poljoprivreda

Obrazovanje

rujan 2013. g. – sada	Agronomski fakultet u Zagrebu
	Sveučilišni diplomski studij,
	smjer: Agrobiznis i ruralni razvitak
2010. – 2013. g.	Veleučilište u Požegi,
	Stručni studij ekonomije
2006. – 2010. g.	Strukovna škola Virovitica u Virovitici
	Ekonomska škola
Ostale vještine	Poznavanje rada na računalu; vrlo dobro poznavanje Microsoft Office-a
	Položen vozački ispit – B kategorija.