

S prostovoljstvom pridobljena znanja in kompetence – kakšno vlogo igrajo pri delodajalcih?

Za lažjo pripravo ciljno usmerjene promocije s prostovoljstvom pridobljenih izkušenj, znanj in kompetenc smo preverili pri delodajalcih, v kakšni meri takšne izkušnje že prepoznavajo in upoštevajo ter kakšne informacije v zvezi s prostovoljstvom bi na tem področju še potrebovali.

V ta namen smo pripravili vprašalnika o prepoznavanju in upoštevanju prostovoljstva pri kandidatih za zaposlitev in med zaposlenimi, namenjena podjetjem v zasebni lasti in javni upravi. Vprašalnika se med seboj minimalno razlikujeta, zgolj v delu, ki se nanaša na organizacijo/podjetje/institucijo, vsebinski del je pri obeh enak.

Vprašalnik smo poslali na skoraj 300 naslovov različnih podjetij (podjetij, s katerimi Slovenska filantropija sodeluje, družbeno odgovornih podjetij, družbeno odgovornih delodajancev, družini prijaznih podjetij); prejeli smo 21 odgovorov.

Med respondenti so mala podjetja (3 zaposleni), pa tudi velike multinacionalke (27.000 zaposlenih na svetovni ravni). Delujejo na različnih področjih: IT, sociala, telekomunikacije, prodaja, proizvodnja, finance, zavarovalništvo, farmacija, izobraževanje, storitve.

Drugi vprašalnik smo poslali na več kot 1300 naslovov v javni upravi, prejeli smo 125 odgovorov.

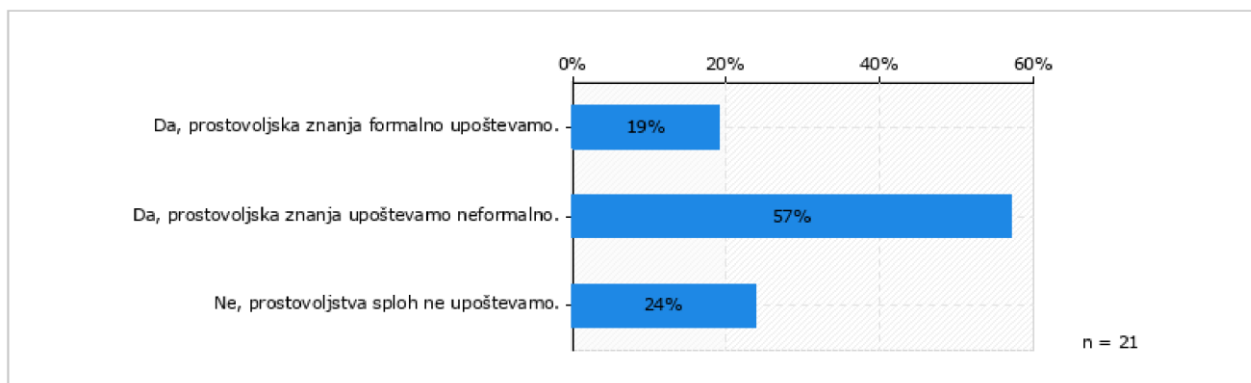
Med respondenti je bil največji delež izobraževalnih ustanov (31), institucij lokalne samouprave (23) in socialnovarstvenih zavodov in institucij (13).

Pregled in primerjava odgovorov:

Ali ob zaposlovanju novih sodelavcev upoštevate njihove prostovoljske izkušnje, s prostovoljstvom pridobljena znanja in kompetence?

Odgovori podjetij v zasebnem sektorju:

19 % jih prostovoljska znanja upošteva formalno, 57 % pa neformalno. Le slaba četrtina, 24 %, prostovoljstva sploh ne upošteva.



Delodajalci, ki prostovoljske izkušnje **formalno** upoštevajo, so dodali še:

- da prostovoljske izkušnje upoštevajo in vgrajujejo v razvoj in ponudbo storitev na trgu;
- da je pomembna vsaka izkušnja, še bolj pa to, kakšne so kandidatove vrednote in kako to vpliva na odnose v kolektivu.

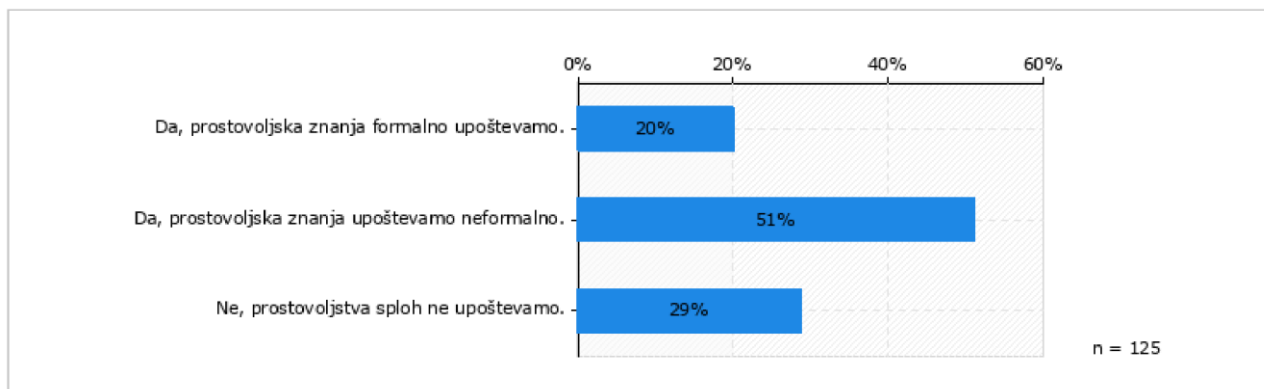
Delodajalci, ki izkušnje upoštevajo **neformalno**, pa so navajali:

- da izkušnje, pridobljene s prostovoljstvom, upoštevajo, v kolikor so povezane z delovnimi izkušnjami;
- da je prostovoljsko delo vsekakor dodatna referenca, saj kaže na samoiniciativnost, pripravljenost pomagati in veliko mero empatičnosti;
- da morajo za samo zasedbo delovnega mesta kandidati izpolnjevati formalne pogoje (npr. stopnjo izobrazbe, smer izobrazbe, uradno delovno dobo), prostovoljske izkušnje s področja dela pa so med kandidati, ki sicer izpolnjujejo formalne pogoje, lahko prednost;

- da so kandidati, ki so bili aktivni na različnih področjih, tudi kot prostovoljci, za njih bolj zanimivi, saj prinašajo širino in različnost v razmišljanju, kar v podjetju zelo cenijo;
- da prostovoljske izkušnje upoštevajo pri iskanju poklicnih možnosti glede na interese in delovne izkušnje;
- da je to pozitiven dodatek v CV, ki govori o karakterju človeka;
- da se nekdo, ki je kot prostovoljec nekaj vodil, lahko izkaže tudi pri delu;
- da so prostovoljske izkušnje del kadrovskega razgovora in celostne ocene kandidatov;
- da te izkušnje upoštevajo pri vzpostavitvi orisa profila kandidata;
- da so prostovoljske izkušnje pomembne predvsem, če so povezane z dejavnostjo, s katero se ukvarja družba oz. z delom, ki bi ga zaposleni opravljal v družbi.

Javna uprava

20 % delodajalcev znotraj javne uprave prostovoljske izkušnje formalno upošteva, polovica (51 %) prostovoljska znanja upošteva neformalno, 29 % pa prostovoljstva sploh ne upošteva.



Delodajalci so povedali:

- Pri samem delu z uporabniki je zelo zaželeno, da so ljudje že imeli stik s podobnimi ali sorodnimi aktivnostmi, saj to upoštevajo pri razporeditvi ljudi za delo z uporabniki.
- Prostovoljske izkušnje so merilo za zaposlitev na posameznem delovnem mestu.
- Kadrovanje poteka v skladu z zakonodajo RS, kar pomeni, da morajo iskalci zaposlitve izpolnjevati pogoj delovnih izkušenj, pri čemer pa ne upoštevajo zgolj delovne dobe, temveč vse delovne izkušnje, kar vključuje prostovoljstvo. Poleg tega se tudi neformalno zavedajo, da so družbeno angažirani kandidati, kar prostovoljci so, zelo

verjetno tudi bolj motivirani delavci in je lahko njihovo aktivno prostovoljstvo razlog, da so izbrani namesto drugega kandidata, ki je formalno enakovreden.

- Če so prostovoljske izkušnje z njihovega področja dela, jih upoštevajo kot zahtevane delovne izkušnje. Mora pa kandidat predložiti o tem potrdilo.
- Kadar kandidat izpolnjuje formalne zahteve (izobrazba, delovna doba itd.), dajo delovnim izkušnjam veliko težo, te izkušnje pa se lahko pridobi skozi prostovoljsko delo.
- Prostovoljske izkušnje upoštevajo skladno z zakonodajo in definiranjem delovnih izkušenj za javne uslužbence (13. točka 6. člena Zakona o javnih uslužbencih).
- Pri zaposlovanju imajo prednost osebe z izkušnjami v prostovoljstvu.
- Vsako dodatno znanje, kompetence in izkušnje so vedno dobrodošle in jih pozdravljajo.
- Prostovoljsko delo upoštevajo zaradi pridobljenih izkušenj.
- Upoštevajo delovne izkušnje v skladu z Zakonom o javnih uslužbencih, tudi prostovoljstvo oz. delovne izkušnje, pridobljene izven delovnega razmerja na delovnem mestu enake stopnje zahtevnosti kot je delovno mesto, za katero oseba kandidira. Enako velja za delovne izkušnje na delovnem mestu, za katero se zahteva eno stopnjo nižja izobrazba, kot je zahtevana za delovno mesto, za katerega oseba kandidira, ČE SE TOVRSTVNE DELOVNE IZKUŠNJE DOKAZUJEJO Z VERODOSTOJNIMI LISTINAMI, iz katerih morata biti razvidna čas opravljanja dela in stopnja izobrazbe, potrebna za opravljanje tega dela, s tem da mora oseba takšno stopnjo izobrazbe tudi imeti. Neformalno pa upoštevajo te izkušnje tudi na razgovorih s kandidati, ki se prijavijo na delovno mesto, kjer jih ocenjujejo s točkami - pri kriteriju »splošni vtis« to točkujejo bolj v primeru, da se oseba ukvarja s prostovoljstvom.
- Prostovoljske izkušnje so enakovredne vsem pridobljenim izkušnjam predhodnih zaposlitev.
- Kot delovne izkušnje se upošteva tudi delo na enaki stopnji zahtevnosti, kot je delovno mesto, za katero oseba kandidira. Delovne izkušnje se dokazujejo z verodostojnimi listinami, iz katerih sta razvidna čas opravljanja dela in stopnja izobrazbe.
- Če ima kandidat prostovoljske izkušnje in te ustrezajo stopnji izobrazbe in področju dela, jih upoštevajo kot delovne izkušnje.
- Prostovoljstvo upoštevajo kot delovno izkušnjo.
- V skladu z razlago Ministrstva za javno upravo izkušnje upoštevajo kot delovne izkušnje, če so bile narejene za isto stopnjo izobrazbe.
- Takšne delovne izkušnje upoštevajo samo ob pogoju, da kandidat predloži potrdilo o pridobljenih delovnih izkušnjah, iz katerega izhaja obdobje opravljanja dela ter stopnja izobrazbe, ki je bila zahtevana za opravljanje dela.
- Ob odločitvi za izbranega kandidata so prednost izkušnje pri prostovoljnem delu.

- Če imajo dva enakovredna kandidata, se tistemu kandidatu, ki je delal ali dela kot prostovoljec na področju, ki je sorodno njihovem delovnemu področju, prostovoljstvo šteje v dobro.
- V izbirnem postopku upoštevajo, da gre za dodatna pridobljena znanja in izkušnje.
- Prostovoljske izkušnje priznavajo kot neformalne izkušnje, znanja in poznavanja področja.
- Pri zaposlovanju je pomembno, da kandidat/-ka izrazi poleg strokovnosti še znanja iz različnih področij. Če je nekdo opravljal prostovoljno učno pomoč, izvajal delavnice z učenci, vodil skupino na taboru, v koloniji, ima več izkušenj z mladimi, ima prednost pri zaposlitvi.
- Prostovoljske izkušnje priznavajo na podlagi izdanega dokazila in navedb o nalogah, ki jih je opravljal prostovoljec glede na zahtevano strokovno izobrazbo.
- Če ima kandidat izkušnje s področja dela, ki ga zahtevajo, štejejo tudi izkušnje, pridobljene na podlagi prostovoljnega dela.
- Prostovoljska znanja upoštevajo, če kandidat predloži uradni dokument.
- Prostovoljstvo prinaša dodatne točke pri kompetencah.
- Če ima kandidat za zaposlitev prostovoljske izkušnje na področju socialnega varstva, to upoštevajo pri izbiri kandidatov, v kolikor ustreza tudi formalnim pogojem razpisa.
- Po veljavni zakonodaji pridobivanje izkušenj s prostovoljskim delom ne more biti obligatoren kriterij, vendar kaže, da se kandidat usmerja k neformalnim oblikam dela in pridobivanju kompetenc, kar je pri delu z mladimi nadvse pomembno.
- Prostovoljske izkušnje kažejo na področje zanimanja kandidata, na njegovo aktivnost. V prednosti so kandidati, ki izkazujejo prostovoljske izkušnje iz njihovega področja dela (če izpolnjujejo formalne pogoje).
- Prostovoljske izkušnje priznavajo na podlagi dokazil o neformalnih izobraževanjih.
- To, da kandidat opravlja tudi prostovoljne dejavnosti in je naklonjen prostovoljstvu, je znak, da zna pomagati ali delati izven opisa del in nalog, če bi se znašel v taki situaciji.
- Pomembna je informacija, kje je nekdo kot prostovoljec delal, koliko časa in predvsem kakšne izkušnje je pridobil ter ali bi mu lahko te izkušnje koristile na delovnem mestu.
- Zanimajo jih dodatne izkušnje na vseh področjih, tudi v prostovoljstvu.
- Če je nekdo delal kot prostovoljec, bo to zagotovo prenašal na dijake. To tudi pomeni, da je pripravljen storiti »nekaj več«, nekaj, kar ni za denar. Ta lastnost je za pedagoški poklic (pa tudi za druge) pomembna. Če je kot prostovoljec delal z mladimi, to pomeni dodatne izkušnje, ki jih bo potreboval pri delu v šoli.
- Če je za novo zaposlitev kandidatov več, jih zanimajo vsa druga dela, tudi prostovoljstvo.
- Prostovoljska znanja in izkušnje upoštevajo kot jeziček na tehtnici, ko se odločajo med več kandidati. Za formalno priznanje nimajo pravnih podlag. Te izkušnje kažejo tudi na

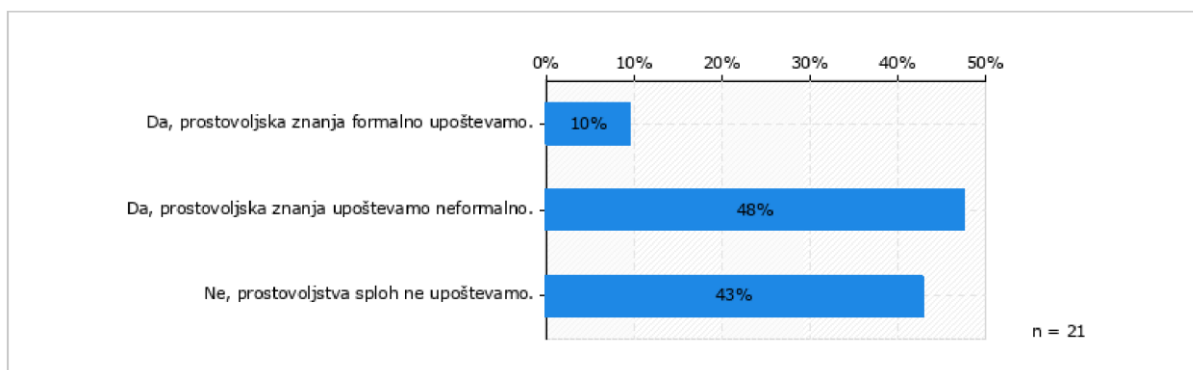
osebne lastnosti posameznika, ki ga sprejemajo v svoj tim: predanost, zavzetost, sledenje poslanstvu ipd.

- Spodbujajo, da kandidati navedejo s prostovoljstvom pridobljene kompetence, znanja. Več ko jih imajo, večja je verjetnost zaposlitve.
- Upoštevajo kot znanje in izkušnje. Ne upoštevajo pa pri dodatku za delovno dobo in pri izpolnjevanju morebitnega pogoja pri seštevanju delovne dobe.
- Prostovoljska znanja upoštevajo kot dodatna znanja.
- Kadar zakonodaja dopušča, imajo lahko prednost osebe, ki so prostovoljci in so torej tudi v času brezposelnosti aktivni.
- Upoštevajo pri zaposlovanju kadrov: kakršne koli prostovoljske izkušnje na katerem koli področju, ob tem, da je področje socialnega varstva prioriteta.
- Prostovoljske izkušnje upoštevajo pri preverjanju kompetenc (vodenje, sodelovanje v delovnih/projektnih skupinah; izkušnje pri komuniciranju s težavnimi strankami, vsebinske izkušnje ...).
- Prostovoljska znanja se upoštevajo pri presoji primernosti kandidatov.
- Prostovoljske izkušnje upoštevajo kot referenco.
- Prostovoljske izkušnje upoštevajo tako, da ugotovijo, kako bi lahko te izkušnje oseba uporabila pri nadaljnjem delu.
- Prostovoljske izkušnje upoštevajo kot delovne izkušnje.
- Pri redkih in maloštevilnih zaposlitvah v zadnjih letih so pri pogovorih s kandidati za zaposlitev dodatno povpraševali po udeleževanju v prostovoljskih aktivnostih in pridobljenih kompetencah tako s področja dela, ki je bilo predmet zaposlitve, kot splošno.
- Pozitivno je, če imajo kandidati izkušnje iz prakse pri delu z ljudmi iz ranljivih okolij in z različnimi osebnimi okoliščinami.
- Prostovoljske izkušnje upoštevajo pri presojanju ustreznih izkušenj za delo (npr. organizacija dogodkov, projektno financiranje NVO) in pri vklapljanju v kader.
- Prostovoljske izkušnje priznavajo v smislu upoštevanja izkušenj z nekega področja - kandidati z znanjem in izkušnjami z določenega področja imajo lahko pri zaposlitvi prednost pred drugimi, ki teh izkušenj nimajo.
- Prostovoljske izkušnje, v kolikor so vsebinsko ustrezne, lahko vplivajo na dodatno potrditev presoje ustreznosti kandidata, vezane na merila za izbor v izbirnem postopku.
- Kdor opravlja prostovoljno delo, bo dobro opravil tudi obvezno delo.
- Prostovoljsko delo je za njihovo delo pomembno zaradi pridobljenih izkušenj.
- Prostovoljske izkušnje so pomembne zaradi izkušenj pri delu z ljudmi.
- Če kandidat izpolnjuje formalne pogoje javnega natečaja in javne objave, se v nadaljnjem postopku upoštevajo vse izkušnje, ki jih kandidat ima.

Ali pri napredovanju zaposlenih upoštevate njihove prostovoljske izkušnje, s prostovoljstvom pridobljena znanja in kompetence?

Podjetja v zasebnem sektorju:

Delodajalci le v 10 % formalno upoštevajo prostovoljske izkušnje pri napredovanju, jih pa neformalno upoštevajo v kar 48 %. 43 % jih prostovoljstvo sploh ne upošteva.

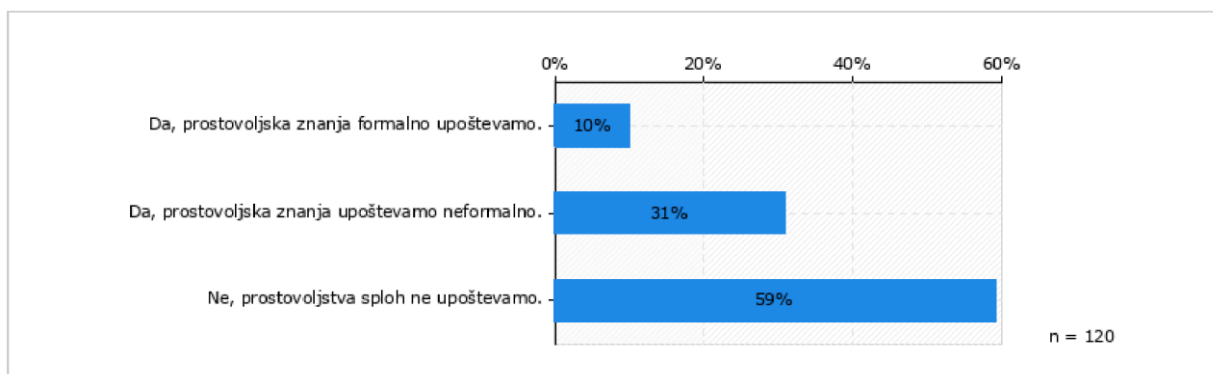


Delodajalci zasebnega sektorja, ki izkušnje upoštevajo **neformalno**, so navajali še:

- Oseba ima s tem »dodatne pike«.
- Pomembno je, da je zaposleni družbeno odgovoren, ni pa ključno.
- Gre za samoiniciativnost, ki jo zelo cenijo.
- Pri razmišljanju o razvoju zaposlenih gledajo človeka kot celoto, z vsemi njegovimi kompetencami in znanji.
- Prostovoljske izkušnje upoštevajo pri iskanju poklicnih možnosti glede na interese in pridobljene delovne izkušnje.

Javna uprava:

Tako kot v zasebnem sektorju tudi v javnem prostovoljstvu formalno priznava 10 % delodajalcev, neformalno pa 31 %. Kar 59 % prostovoljstva pri napredovanju zaposlenih ne upošteva.



Dodatno so delodajalci v javni upravi pojasnili še, da prostovoljske izkušnje pri napredovanju lahko pomenijo:

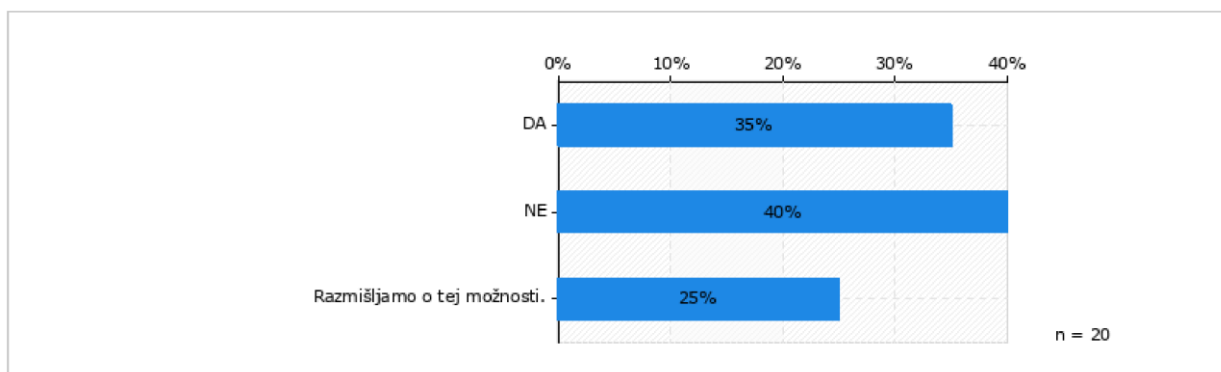
- Višji plačni razred.
- Izkušnje upoštevajo pri letni oceni delavca. Štejejo kot dodatna dela, v kolikor so izvršena na sorodnem področju.
- Odvisno od vsebine in vrste prostovoljskega dela.
- Glede na prispevek na svojem področju, na primer: »Če ima zaposleni ogromno izkušenj pri delu s starejšimi, na delovnem mestu pa ga ocenjujemo na področju financ, teh kompetenc ne moremo upoštevati. Lahko pa jih deloma, če je pri prostovoljnem delu recimo izuril komunikacijske veščine in jih spretno uporablja pri delu s strankami ipd.«
- Pri napredovanju v plačne razrede absolutno, manj pri napredovanju v nazive (le tiste izkušnje, ki so podprte z ustreznimi potrdili);
- Odvisno od področja dela, na katerem so bila znanja pridobljena.
- Prostovoljske izkušnje upoštevamo pri kompetencah.
- Vsaka izkušnja s področja je pomembna.
- Prostovoljstvo, ki ga zaposleni opravlja, kaže na njegov odnos do družbe in sočloveka.
- Če je dokazilo uradno, ga štejejo kot izobraževanje ali pa drugo dodatno delo.
- Če zaposleni dela tudi kot prostovoljec na področju socialnega varstva, širi svoje formalno in neformalno znanje, si bogati izkušnje, je ustvarjalen, kar se pogosto odraža pri njegovem izvajanju rednih delovnih nalog.
- Delavci s prostovoljskimi izkušnjami hitreje napredujejo.
- Prostovoljske izkušnje oz. delo so ustrezno vrednoteni pri izpoljevanju kriterijev za napredovanje strokovnih delavcev v strokovne nazive.
- Pri kandidatih, ki so po točkah izenačeni, se pogleda tudi ta segment.
- Delo, ki ga je nekdo opravljal ali ga opravlja zraven službe, prinese dodatne izkušnje, znanja, poznanstva, daje možnosti za več idej, kreativnost.

- Zakon sam je tog, a pri oceni delovne uspešnosti se posredno nagradi prostovoljsko delo, zato prostovoljci posledično hitreje napredujejo.
- Na delovnih mestih, kjer je napredovanje odvisno od ocene delavca, je to možno upoštevati. Tudi pri napredovanju v nazive se lahko to delo ovrednoti s točkami po pravilniku (na primer mentorstvo).
- V kolikor opravijo kakšna izobraževanja in to prenašajo na učence, sodelavce.
- Prostovoljske izkušnje deloma upoštevajo pri letnih razgovorih.
- Take informacije se običajno izkažejo preko neformalnih stikov ali pa na letnem razgovoru. In kadar so te informacije pomembne, jih upoštevajo pri organizaciji dela, delitvi dela in dodeljevanju posameznih delovnih nalog.
- Prostovoljske aktivnosti zaposlenih upoštevajo kot enega od kriterijev strokovnosti, sodelovanja, samostojnosti, organizacije dela, medsebojnih odnosov.
- Upoštevajo splošno angažiranost zaposlenih. Njihove izkušnje so, da so ljudje, ki so aktivni prostovoljci, tudi sicer bolj aktivni in odgovorni pri svojem delu.
- Priznavajo jih posredno - oseba s specifičnim znanjem z določenega področja oziroma veščinami, ki jih je lahko pridobila s prostovoljstvom, je lahko uspešnejša pri opravljanju svojega dela, kar posledično vpliva na boljšo oceno in s tem na napredovanje.
- Prostovoljske izkušnje štejejo kot pridobljena znanja.
- Prostovoljstvo upoštevajo pri ocenjevanju delavcev in ocene jim pomagajo pri napredovanju.
- Upoštevajo kot referenco glede uspešnosti.
- Upoštevajo na podlagi predloženega potrdila in ustnega razgovora.
- Prostovoljske izkušnje pomenijo širitev področja izkušenj, dodatna pridobljena znanja.

Ali svojim zaposlenim omogočate opravljanje prostovoljskega dela v delovnem času?

Podjetja v zasebnem sektorju

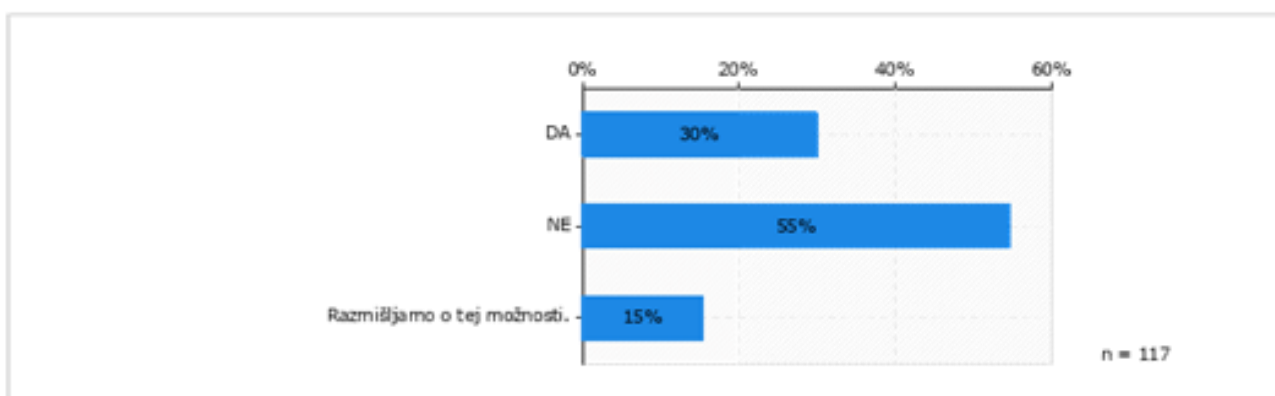
35 % vprašanih podjetij v zasebnem sektorju zaposlenim omogoča opravljanje prostovoljskega dela v delovnem času, 25 % jih o tej možnosti razmišlja, 40 % pa se za to ni odločilo.



Podjetja, ki zaposlenim to omogočajo, prostovoljsko delo večinoma omejujejo na en delovni dan letno oz. se odločajo glede na potrebe podjetja in želje posameznika.

Javna uprava

30 % vprašanih v javni upravi svojim zaposlenim omogoča opravljanje prostovoljskega dela v delovnem času, 55 % jih ne omogoča, 15 % pa o tem še razmišlja.

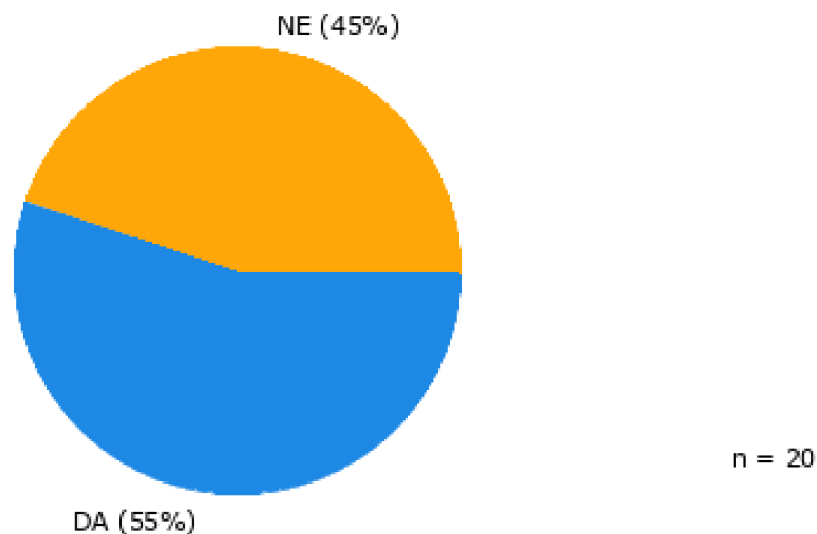


Delodajalci v javni upravi ponujajo različne odgovore na vprašanje, koliko časa znotraj delovnega časa lahko zaposleni opravljajo prostovoljsko delo. Nekateri dopuščajo celo 50 ali več delovnih dni, namenjenih prostovoljstvu, drugi po 2 uri tedensko ali 10 ur letno. Določeni so pripravljene prilagoditi delovnik, večinoma pa gre za individualne dogovore, ki so odvisni od okoliščin in potreb (delovnega procesa in za kakšno prostovoljstvo gre – očitno prednost imajo prostovoljni gasilci in pripadniki Civilne zaščite).

Ali organizirate prostovoljske dejavnosti/programe/projekte, v katerih lahko sodelujejo zaposleni?

Zasebna podjetja

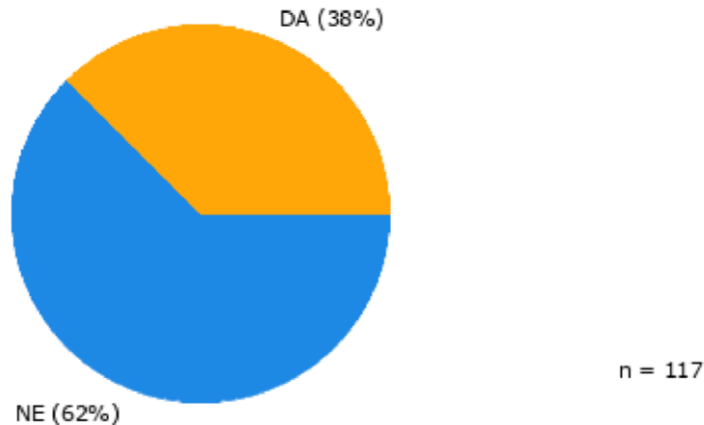
Več kot polovica (55 %) zasebnih podjetij organizira prostovoljske dejavnosti za zaposlene, 45 % pa tega zaposlenim ne omogoča.



Med aktivnostmi, ki jih izvajajo, so zasebna podjetja navajala: zbiranje oblačil, pisanje pisem za starostnike, zbiranje prostovoljnih prispevkov za dobrotelne akcije, prostovoljstvo v okviru projektov v NVO, sodelovanje v aktivnostih v lokalnem okolju, angažiranje za družbene cilje, skupinske akcije in mikroprostovoljstvo na individualni ravni, pomoč starejšim in pomoč pri urejanju okolice.

Javna uprava

Manj kot polovica (38 %) delodajalcev v javni upravi organizira prostovoljske dejavnosti za zaposlene, 62 % pa tega zaposlenim ne omogoča.



Med aktivnostmi, ki jih organizirajo v javni upravi, so navajali naslednje:

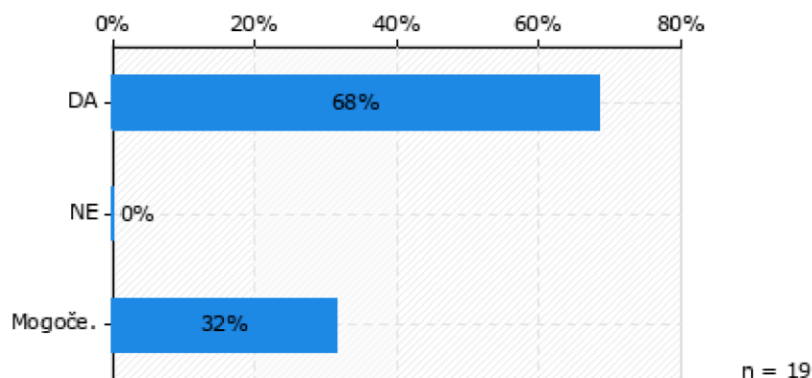
- Skupnostni dogodki (srečanje uporabnikov in svojcev PND, skupinsko delo z ranljivimi skupinami, pomoč v KCM).
- Sodelovanje na letovanju šolskih otrok, Dan za spremembe, učna pomoč učencem, delo na šolskem vrtu in sadovnjaku.
- Dobrodelne prireditve in aktivnosti.
- Čistilne in dobrodelne akcije.
- Zbiranje hrane za ogrožene skupine, izmenjava oblačil in knjig.
- Pomoč starejšim, prevozi na klic (prostovoljski vozniki).
- Dobrodelne delavnice, sejmi, druge akcije.
- Organiziranje stikov, izvedba programa (v dnevnem centru).
- Zbiralne akcije, medgeneracijsko sodelovanje, pohodi z dobrodelno noto, sodelovanje na različnih prireditvah z različnimi aktivnostmi za dobrodelne namene.
- Pomoč občanom, sodelovanje na področju kulture, športa, socialna aktivacija, družništvo s starejšimi, sprejemi otrok in mladine, sodelovanje v raznovrstnih dogodkih, akcijah, ki jih organizirajo tako lokalni kot drugi izvajalci, vključevanje v razne projekte prostovoljstva, v katere vključijo zaposlene in tudi ostale.
- Sodelovanje, strokovna pomoč, udeležba v akcijah, organiziranje akcij (npr. čistilna), organiziranje dneva prostovoljcev.
- Unicef, šivanje punčk.

- Znotraj delovnega časa je zaposlenim vedno omogočeno sodelovanje na raznih s stroko povezanih projektih tudi z mednarodnega vidika (npr. twinning projekti), pri čemer je sodelovanje zaposlenih pri takih projektih prostovoljno.

Zakon o prostovoljstvu v 24. členu določa izdajo potrdila z navedbo pridobljenih kompetenc na željo prostovoljca. Bi tako potrdilo pri zaposlovanju novih sodelavcev lahko upoštevali kot dopolnitev k življenjepis in delovnim izkušnjam?

Zasebna podjetja

68 % delodajalcev v zasebnih podjetjih pravi, da bi potrdilo upoštevalo kot dopolnitev k življenjepis in delovnim izkušnjam, 32 % bi potrdilo mogoče upoštevalo, nihče pa ni rekel, da potrdila sploh ne bi upošteval.



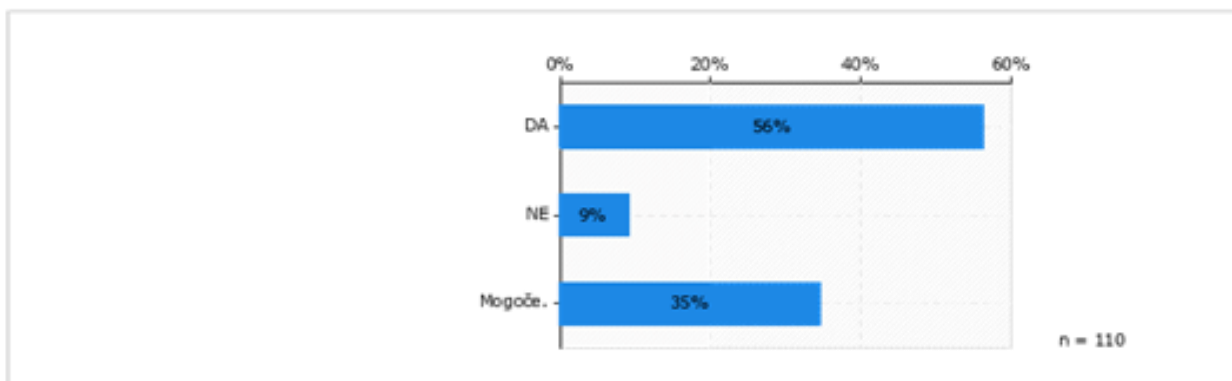
Med pripombami bi veljajo izpostaviti, da bi **formalizacija prostovoljskega dela delodajalcem ponudila pravno podlago za priznavanje tovrstnih kompetenc**. Poleg tega delodajalci ocenjujejo, da je to vsekakor dobra referenca, ki veliko pove o kandidatovi osebnosti. Čeprav je odvisno od vsebine dela, ki ga bo delavec opravljal, prostovoljstvo pokaže, da je delavec aktiven tudi na družbenem področju in kakšen je njegov odnos do sočloveka. Potrdilo, ki konkretno predstavlja znanja in kompetence, pridobljene s prostovoljskim delom, bi bilo lahko enakovredno priporočilu drugega delodajalca; dobrodošla je vsaka dodatna kompetenca, ne glede na to, kje jo oseba pridobi. Uradna zabeležka prostovoljstva je zaželena, sodi v sklop celovite presoje kandidata ter njegove skladnosti z vrednotami, vizijo in poslanstvom družbe.

Prostovoljstvo je odraz osebnostnih kompetenc posameznika in zagotovo izkazuje dodano vrednost za zaposlitev.

Eden izmed respondentov pa je na podlagi lastnih izkušenj izrazil mnenje, da tovrstne izkušnje ne bi bile enakovredno obravnavane pri zaposlovanju novih sodelavcev, tudi če bi bilo to zapisano v postopkih zaposlovanja.

Javna uprava

56 % delodajalcev v javni upravi pravi, da bi potrdilo upoštevalo kot dopolnitev k življenjepisu in delovnim izkušnjam, 35 % bi potrdilo mogoče upoštevalo, 9 % pa da potrdila sploh ne bi upoštevalo.



Delodajalci v javni upravi so k temu dodali še naslednje pripombe:

- Takega primera še niso imeli, bi pa tako potrdilo lahko prineslo dodatno število točk (v primerih, ko se na javni natečaj prijavi veliko število kandidatov).
- Takšno potrdilo bi lahko upoštevali v določenem delu, vendar ne v kvoti morebitnih zahtevanih delovnih izkušenj.
- Kot delovne izkušnje se upošteva vsa opravljena dela, ne glede na obliko, v kolikor so seveda dokazljiva.
- Potrdila morajo vsebovati opis nalog, ki jih je opravljal prostovoljec, trajanje (obseg) prostovoljnega dela in stopnja zahtevane strokovne izobrazbe. Potrdila morajo biti preverljiva.
- Če je potrdilo izdala ustanova, ki izkaže verodostojnost, bi ga upoštevali pri zaposlovanju novih sodelavcev.
- Vsak dodatni podatek, ki je preverljiv, olajša odločitev o izbiri kandidata.
- Potrdila že upošteva.

- Potrdilo o prostovoljskem delu pokaže iniciativo kandidata za zaposlitev, vendar se še vedno bolj upoštevajo formalno pridobljena znanja.
- Formalno pravno tega po zakonodaji ne morejo upoštevati, veliko pa takšno delo pove o značajskih lastnostih kandidata.
- Potrdilo bi bilo plus pri točkovanju enakovrednih kandidatov.
- Pomembna je informacija, da je nekdo bil oziroma je prostovoljec, hkrati pa je pomembno tudi, za katero prostovoljsko organizacijo gre: »Iz izkušenj vem, da se ponekod izdajajo potrdila zaradi ugodnosti, ni pa nujno, da je nekdo res opravil prostovoljno delo.«
- Kategorijo prostovoljstva bi bilo nujno treba vključiti v CV, saj se preko tovrstnega dela izkazuje zavezanost posameznika do sočloveka in empatijo.
- Prostovoljstvo bi moralo biti tudi medijsko bolj podprto. Marsikateri udeleženec ni seznanjen s tem, da na »njegovo željo izdate potrdilo za napredovanje«.
- Kot dopolnilo k delovnim izkušnjam bi tako potrdilo lahko upoštevati.
- Potrdilo o prostovoljskem delu je podobno kot priporočilo prejšnjih delodajalcev.
- Potrdilo potrjuje navedbe o opravljenem prostovoljskem delu. Prostovoljsko delo se upošteva pri presoji primernosti kandidata za zaposlitev.
- Formalno kot delovne izkušnje ga v skladu s predpisi ne morejo upoštevati; lahko ga zgolj neformalno v smislu pridobljenih izkušenj z določenega delovnega področja.
- Potrdilo bi upoštevati kot eno od referenc, vpliv reference pa je odvisen od vrste prostovoljnega dela.
- S potrdilom kandidat izkaže, da je delo zares opravljal in kakšne delovne izkušnje si je pridobil. Tako bolj pregledno vpliva na nabor delovnih izkušenj, ki jih upoštevajo pri izboru ustreznega kandidata.
- Tako potrdilo bi vsekakor upoštevati kot dopolnitev k življenjepis in delovnim izkušnjam.
- Potrdilo bi bilo smiselno, saj bi lahko v smislu dokazila oziroma verodostojne listine izkazovalo poleg formalne izobrazbe in delovnih izkušenj tudi druga znanja, veščine in kompetence kandidata za zaposlitev, ki jih ti običajno navedejo že v življenjepis.
- Potrdilo upoštevajo v okviru življenjepisa.
- Ker področna zakonodaja precej podrobno predpisuje način izvedbe postopkov zaposlitve, vključno z izbirnim postopkom, bi bilo tovrstno potrdilo mogoče upoštevati na neformalni bazi.
- Za zaposlovanje v občinski upravi upoštevanje prostovoljstva ni predvideno, ker tudi na področjih, ki jih občinske uprave pokrivajo, prostovoljci nimajo izkušenj, razen sociala in civilna zaščita. V tem delu bi se prostovoljstvo lahko upoštevalo.

- Kdor dela prostovoljno, odlično opravi tudi obvezno delo. Če ima potrdila o opravljenem prostovoljnem delu, je to odlično. Še učinkoviteje je, če vidiš, kako z žarom pripoveduje, govori, predstavlja prostovoljna dela in izkušnje.
- Za zasedbo delovnih mest imajo predpisane natančne zakonske pogoje, v primerih da več ljudi izpolnjuje iste pogoje, upoštevajo prostovoljske izkušnje.
- Predložena potrdila upoštevajo v smislu pridobljenih delovnih izkušenj izven delovnega razmerja.
- Iz potrdila so razvidne kompetence in področje delovnih izkušenj.

Sklep

Na podlagi odgovorov ugotavljamo naslednje:

- delodajalci v zasebnem sektorju prostovoljstvo dojemajo kot dodatno, neformalno referenco, če se navezuje na delo, ki ga bo kandidat opravljal;
- menijo, da opravljanje prostovoljskega dela veliko pove o značaju kandidata;
- prav tako prostovoljsko delo do neke mere upoštevajo pri napredovanju, kadar tega zakon ne določa drugače (npr. napredovanje v nazive), vsekakor pa na prostovoljstvo zaposlenih gledajo z naklonjenostjo;
- skoraj polovica delodajalcev iz obeh sektorjev tudi organizira prostovoljske akcije, v katere se vključujejo zaposleni;
- prepričljiva večina delodajalcev v obeh sektorjih bi potrdilo o prostovoljskem delu, ki bi ga izdala verodostojna organizacija, upoštevala kot prilogo k življenjepis kandidata; pri tem je pomembno, da potrdilo vsebuje: znanja, kompetence, trajanje prostovoljskega dela oz. število opravljenih ur, stopnja zahtevane izobrazbe za opravljanje določenega dela.

Ocenjujemo, da je smiselno pripraviti nabor potrdil, ki so trenutno na voljo (Slovenska filantropija, Nefiks, MEPI, Andragoški center slovenije) in jih predstaviti delodajalcem. Po potrebi bomo organizacijam, ki potrdila izdajajo, predlagali dopolnitve navedenih podatkov. Na drugi strani pa bomo organizacije, vključene v Slovensko mrežo prostovoljskih organizacij, spodbujali, da svojim prostovoljcem izdajajo ustrezna potrdila.