

Zaključci i preporuke strukturiranog dijaloga između mladih, donositelja odluka i poslodavaca na temu razvoja volonterstva i uključivanje volontera na tržište rada na području Osječko-baranjske, Požeško-slavonske, Brodsko-posavske i Vukovarsko-srijemske županije

U Vukovaru, 11.prosinca 2015.g.

Uvod

Imajući u vidu razvoj društva na području istočne Hrvatske, angažman ljudi, a posebice mladih u njegov razvoj, od iznimne je važnosti. Naime, naponi koje čine udruge, ali i pojedine institucije često su nedovoljni, budući da većina provodi programe i aktivnosti u koje se građani, odnosno korisnici mogu kratkoročno i pod određenim uvjetima uključiti. Teža gospodarska situacija često je kočnica razvoja civilnoga društva i kvalitete življenja, što dodatno demotivira građane da svoje slobodno vrijeme «utroše» za dobrobit lokalne zajednice te na taj način razviju svoje kompetencije i steknu nova znanja i vještine potrebne za osobni razvoj, ali i lakše uključivanje na tržište rada. Često je slučaj da građani, a posebice mladi, nisu niti informirani o mogućnostima u svojim zajednicama te nisu uključeni u programe koje im se pružaju kroz rad udruge i institucija, a da ne govorimo o mogućnostima koje im se pružaju u nekim drugim dijelovima Hrvatske ili inozemstvu.

Od prije par godina, u većini gradova organiziraju se veće volonterske akcije poput Zelene čistke, Hrvatska volontira i sl. te se na taj način pokušava promovirati vrijednost volonterstva, odnosno animirati građane na sudjelovanje u istima. Ipak, u većini mjesta na području istočne Hrvatske ne postoji sustavno organiziranje, usmjeravanje i uključivanje volontera. Osim Volonterskog centra Osijek te novo-uspostavljenih lokalnih volonterskih centara u nekoliko gradova, među kojima je i PRONI-jev u Vukovaru, postoji tek nekoliko udruge mladih koje u okviru svoga djelovanja uspijevaju motivirati i uključiti mlade kao volontere u pojedine aktivnosti i lokalne akcije. Također tu je i veliki broj udruge koje na «volonterskoj» osnovi (nemaju zaposlene), provode svoje programe. Naravno postoje i pomaci u području volontiranja pa tako neke od udruge imaju volontere koji su redovito ili povremeno angažirani u udruzi, odnosno zajednici u kojoj žive ili pak organiziraju međunarodne razmjene volontera putem Europske volonterske službe (EVS). Pored svega, u praksi se često koristi i pogrešna terminologija, pa građani, ali i predstavnici institucija popularnu mjeru Hrvatskog zavoda za zapošljavanje: Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa, nazivaju volontiranjem.

Kroz program Šalter-program regionalnog razvoja civilnog društva i lokalnih zajednica u RH, kojeg zajednički provode Volonterski centar Osijek iz Osijeka, udruga Oppidum iz Požeško-slavonske županije, Informativno pravni centar iz Brodsko-posavske županije te PRONI Centar za socijalno podučavanje na području Vukovarsko-srijemske županije, utvrđeno je kako udruge često iskazuju potrebu za uključivanjem volontera,



Erasmus+



Funded by
the European Union

no također ističu i problem organiziranja istih sukladno znanjima i vještinama volontera u odnosu na potrebe udruge. Isti je slučaj i s predstavnicima institucija koje u najčešće slučajeva nisu niti upoznate s pravima i obvezama volontera, postojanju i korištenju volonterske knjižice i vrjednovanjem volontera. Nerijetko je slučaj kako udruge i institucije nisu upoznate niti s postojanjem Zakona o volonterstvu, a kamoli njegovom primjenom, iako sukladno Zakonu nadležno Ministarstvo socijalne politike i mladih potiče razvoj volonterstva, čini napore u promociji i vrjednovanju volonterstva, što je omogućeno i kroz izdavanje potvrda o kompetencijama stečenim volontiranjem, te zagovara širenje mreže volonterskih centara.

I svega navedenog, razvidna je potreba za sustavnom promocijom i razvojem volonterstva, informiranju građana, ali i predstavnika civilnog, javnog i poslovnog sektora o vrijednostima i važnosti angažiranja građana te mogućnostima koje im se pružaju. Nadalje, obzirom na tešku gospodarsku situaciju i manje mogućnosti za zapošljavanje na području istočne Hrvatske, prvenstveno među mladima koji nemaju radnog iskustva zbog smanjene ponude ili uvjeta koje postavljaju poslodavci, a ono se upravo odnosi na stečeno radno iskustvo, mladi gube nadu i motivaciju te se okreću lošim društvenim navikama, ne napreduju, ne uključuju se u razvoj zajednice te napuštaju mjesto stanovanja, što ostavlja još dublji trag u ionako teško marginaliziranom dijelu Republike Hrvatske.

U svrhu promjene ovog stanja, predstavnici 5 udruga s područja Slavonije i Baranje – Volonterski centar Osijek, Udruga Oppidum, Informativno pravni centar, Projekt građanske demokratske inicijative te PRONI Centar za socijalno podučavanje, proveli su projekt „Vrijedim za dvoje“ financiran sredstvima EU kroz program Erasmus+, Ključnu aktivnost 3 (KA3) – Potpora reformi politike – Strukturirani dijalog: Sastanci između mladih ljudi i donositelja odluka u području mladih.

Želja svih partnera bila je da na osnovu gore opisanog stanja te potreba mladih, potaknemo dijalog između mladih, volontera, donosioca odluka te poslodavaca. Stoga ciljevi projekta usmjereni su ka podizanju opće svijesti kod građana, prvenstveno kod mladih o važnosti i vrijednosti sudjelovanja u volonterskim programima, doprinosu zajednici, ali i mogućnostima za osobni i profesionalni razvoj koji se pruža kroz volontiranje. Također, isti su usmjereni i na podizanje svijesti kod poslodavaca o važnosti prepoznavanja i vrednovanja volonterskog angažmana te kompetencija stečenim volontiranjem u svrhu lakšeg uključivanja volontera na tržište rada. Osim ovih ciljeva, projekt je usmjeren na poticanje šire mreže relevantnih dionika, prvenstveno članova Lokalnih partnerstava za zapošljavanje te medija s područja četiri županije istočne Hrvatske, na aktivno promoviranje i sudjelovanje u razvijanju volonterskih programa i strategija usmjerenih na jačanje motivacije poslodavaca u prepoznavanju volonterstva i uključivanju volontera na tržište rada.

U tu svrhu provedeno je istraživanje među mladima i poslodavcima (1567 mladih i 256 poslodavaca iz Osijeka, Belog Manastira, Požege, Slavonskog Broda i Vukovara te okolnih mjesta) te je isto poslužilo kao temelj za strukturirani dijalog između mladih, donositelja odluka i poslodavaca, što je u konačnici dovelo do ključnih zajedničkih **Preporuka za poslodavce iz javnog, poslovnog i civilnog sektora, a u svrhu podizanja svijesti o važnosti i vrjednovanju volonterstva i volonterskog angažmana te uključivanja volontera na tržište rada.**



Erasmus+



Funded by
the European Union

OSNOVNI ZAKLJUČCI PROIZAŠLI IZ ISTRAŽIVANJA U 5 GRADOVA ISTOČNE HRVATSKE

Poznavanje i razumijevanje pojma volontiranja

- ▶ Više od 80% mladih i poslodavaca upoznato je s pojmom volontiranja i gotovo jednako toliko ispitanika zaista razumije značaj samog pojma volontiranja.
- ▶ Ipak, još uvijek je prisutno izjednačavanje volontiranja s mjerama za poticanje zapošljavanja, besplatnim radom te pomaganjem susjedima i obitelji. Ova činjenica ukazuje na dodatnu potrebu podizanja svijesti o vrijednosti volontiranja te na ukazivanje razlike između volontiranja, obiteljske i susjedske pomoći te mjera za poticanje zapošljavanja.
- ▶ Razlike su vidljive i među gradovima u smislu da tamo gdje postoji veća koncentracija volonterskih udruga, kao i volonterski centri postoji veće razumijevanje samog pojma volontiranja.

Učestalost volontiranja među mladima i motivacija za volontiranje

- ▶ Više od 30% mladih volontira nekoliko puta godišnje, dok duplo veći broj mladih nema volonterskog iskustva ili ne želi uopće volontirati.
- ▶ Postotak mladih koji dugotrajno volontiraju u našoj regiji je oko 10% što ukazuje na potrebu motiviranja mladih na dugotrajno volontiranje.
- ▶ Više od 40% ispitanika volontira ili bi volontiralo iz altruističnih razloga.
- ▶ Najmanji broj ispitanika (oko 8%) navodi povećanje konkurentnosti na tržištu rada kao motive za volontiranje što može ukazivati na činjenicu kako volontiranje u Hrvatskoj još uvijek nije dovoljno prepoznato kao alat za povećanje zapošljivosti.

Vještine važne za konkurentnost na tržištu rada

- ▶ Većina ispitanika prepoznaje značaj i važnost volontiranja za stjecanje vještina koje su važne i poslodavcima prilikom zapošljavanja mladih.
- ▶ Manja odstupanja odnose se na socijalne i građanske vještine za koje mladi smatraju da ih najčešće mogu steći volontiranjem, ali ih poslodavci najmanje uvažavaju, dok rezultati istraživanja pokazuju kako poslodavci smatraju da upravo te vještine (uz inicijativnost i poduzetnost, komunikativnost te rješavanje problema) najviše nedostaju mladima prilikom završetka formalnog obrazovanja.
- ▶ Komunikacijske vještine, timski rad te vještine rješavanja problema su najistaknutije vještine koje poslodavci uvažavaju prilikom zapošljavanja mladih.



Vrednovanje volonterskog iskustva na tržištu rada i Potvrda o kompetencijama stečenim kroz volontiranje

- ▶ Više od polovine ispitanika mladih i poslodavaca smatra volontersko iskustvo relevantnima za zapošljavanje, ovisno o vrsti angažmana.
- ▶ Ipak, samo 10% poslodavaca navodi kako su već imali slučajeve zapošljavanja mladih na temelju prethodnog volonterskog iskustva. Analizom odgovora pojedinih vrsta organizacija utvrđeno je kako ovaj postotak čine najviše udruge te manji dio javnih ustanova.
- ▶ Iako profitne organizacije načelno uvažavaju volontersko iskustvo, rezultati istraživanja ukazuju na nepostojanje prakse zapošljavanja na temelju prethodnog volonterskog iskustva kod profitnih organizacija. Ovo ukazuje na potrebu dodatne promocije volontiranja i njegova značaja za stjecanje iskustva koje može povećati konkurentnost na tržištu rada kod profitnih organizacija.
- ▶ Više od dvije trećine ispitanika (i mladih i poslodavaca) nikada nije čulo ili je samo donekle upoznato s vrednovanjem kompetencija stečenih volontiranjem kroz potvrdu, a mladi ujedno smatraju kako bi im takva potvrda pomogla pri zapošljavanju.
- ▶ Rezultati istraživanja ukazuju na dodatnu potrebu promoviranja potvrde o kompetencijama stečenim kroz volontiranje, a posebice među poslodavcima s naglaskom na profitnim organizacijama.

Temeljem rezultata istraživanja te rezultata proizašlih iz pojedinačnih fokus grupa, posebno s mladima te posebno s poslodavcima, analizom svih izlaznih rezultata i zaključaka, suradnički tim formulirao je 4 završna, ključna pitanja vezana uz daljnje vrednovanje volonterskog angažmana i iskustva u svrhu povećanja konkurentnosti na tržištu rada.

S tom svrhom, u Osijeku je 25. rujna 2015.g. organizirana ***zajednička fokus grupa predstavnika donositelja odluka, poslodavaca i mladih*** koji su sudjelovali u istraživanju i u pojedinačnim fokus grupama u 5 navedenih gradova. Ovo je ujedno bila prilika za uspostavljanje dijaloga između mladih i donositelja odluka te kreiranje zajedničkih prijedloga za moguća rješenja i/ili poboljšanje vrednovanja volonterskog angažmana, a ista su formulirana u obliku Preporuka za poslodavce.



Erasmus+



Funded by
the European Union

Preporuke

za podizanje svijesti o važnosti i vrjednovanju volonterstva i volonterskog angažmana te uključivanju volontera na tržište rada

1. KOJU DOBROBIT MOŽETE PREPOZNATI ZAPOŠLJAVANJEM OSOBA, POSEBICE MLADIH, S RAZVIJENIM KOMPETENCIJAMA STEČENIM KROZ VOLONTIRANJE (NPR. DOPRINOS POSLODAVCU U NJEGOVOM RADU, RADU S KORISNICIMA/KLIJENTIMA, PODIZANJU PROFITA, UGLEDU I DRUGIM SEGMENTIMA VAŽNIM ZA POSLOVANJE)?

ZAKLJUČCI sudionika:

- Do sada se u Hrvatskoj nije tako često uvažavalo volontersko iskustvo, treba nastaviti obrazovati poslodavce i mjerodavne institucije
- Poslodavci koji su i sami volontirali, češće uzimaju u obzir volontersko iskustvo te zapošljavaju takve osobe (primjer Saponia, PRONI...)
- Samo obrazovanje u Republici Hrvatskoj ne pruža dovoljno prakse vezano uz struku i općenito te se sugerira daljnja promocija volonterstva kao stjecanja radnog iskustva
- Psihološka istraživanja su dokazala da ljudi s volonterskim iskustvom imaju veću motivaciju za posao koji obavljaju.
- Kako današnje tržište rada zahtjeva stalne promjene i uvodi novosti, zapošljavanjem osoba s volonterskim iskustvom poslodavac dobiva osobu širih pogleda spremnu na brze promjene
- Volontiranje „oslobađa osobe“, razvija im komunikacijske vještine, omogućava bolji i samopouzdaniji nastup pred poslodavcima i medijima, dovodi do porasta samopouzdanja u svim aspektima života te takve osobe lakše preuzimaju odgovornost
- Poslodavci bi trebali uzeti u obzir volontersko iskustvo stečeno i kod drugih poslodavaca

PREPORUKE poslodavcima:

- Poslodavci, uključeni u izradu Preporuka sugeriraju da se iskustvo stečeno volontiranjem unosi u životopis neovisno o struci te da se potiče sve poslodavce na uvažavanje tih iskustava
- Prilikom pregledavanja životopisa obratiti pozornost i uzeti u obzir i kandidate s volonterskim iskustvom/pozvati na razgovor i prema potrebi provjeriti informaciju s organizacijama u kojima je kandidat volontirao. Drugim riječima, dati im jednaku šansu kao i onima s radnim iskustvom
- HZZ predlaže unošenje volonterskog iskustva i kompetencija stečenih volontiranjem u osobne dosjee nezaposlenih kako bi i HZZ bio upoznat s dodatnim kompetencijama neovisno o struci te im na osnovu toga predlagao i neke druge otvorene natječaje za poslove
- Otvoriti baze kompetencija stečenim volontiranjem, baze poslova za volontere i slično

Dodatno, za više instance/donositelje odluka:

Uvesti beneficije za poslodavce koji zapošljavaju mlade s prethodnim volonterskim iskustvom (slično kao mjere Garancije za mlade) kako bi se popularizirao takav način zapošljavanja



Erasmus+



Funded by
the European Union

2. MOŽE LI SE PO VAMA VOLONTERSKO ISKUSTVO U STRUCI, VRJEDNOVATI I UVAŽAVATI JEDNAKO KAO I ONO STEČENO PROFESIONALNIM RADOM? JE LI PO VAMA VOLONTERSKO ISKUSTVO U STRUCI, JEDNAKO TAKO VRIJEDNO KAO I ONO STEČENO PROFESIONALNIM RADOM?

ZAKLJUČCI sudionika:

- Sudionici smatraju da se može, no isto tako smatraju da bi se to pitanje trebalo bolje urediti na višoj razini tj. kroz zakonsku regulativu (uredbe, pod zakonski akti..), zastupljeno je mišljenje da se osobama koje su angažirane i predane radu kroz volontiranje, iskustvo treba jednako uvažavati i cijeniti kao i iskustvo onih osoba koje su to iskustvo stekle profesionalnim radom
- Praksa pokazuje kako se iskustvo stečeno volontiranjem ne priznaje u istoj mjeri kao iskustvo stečeno profesionalnim radom. Preporuka je da se putem javnih kampanja podigne svijest javnosti/poslodavaca/donosioca odluka o pojmu volontiranja kao i važnosti uvažavanja volonterskog iskustva u struci. Cilj ovih kampanja bio bi i sprječavanje situacija kažnjavanja udruga od strane inspekcije rada jer imaju volontere koji im pomažu (po mišljenjima inspekcije rada volonteri bi trebali biti zaposleni)
- Što se tiče odgovornosti osoba koje stječu iskustvo volontiranjem ili profesionalnim radom podijeljena su mišljenja – jedni smatraju da su odgovornosti osoba jednake bilo da su svoje iskustvo stekli volontiranjem ili profesionalnim radom dok drugi pak smatraju da volonter rijetko snosi odgovornost u organizaciji u kojoj je volontirao
- Sudionici smatraju da volonteri steknu više kompetencija i vještina, što može biti prednost pri zapošljavanju kod pojedinih poslodavaca, te da volonterstvo izgrađuje određene stavove i dodatnu motiviranost za rad, što može konkurirati formalnom iskustvu. Također je spomenuta prilagodljivost volontera u nepredviđenim situacijama, jer se očekuje da volonteri (posebno oni koji dugotrajno volontiraju) imaju izgrađene organizacijske vještine
- Nadalje, sudionici fokus grupe naglasili su da nisu sve profesije podobne za volontiranje, npr. IT stručnjaci, jer im nije isplativo, te da bi najkompetentnije osobe bile one koje su svoje iskustvo stekle volonterskim i profesionalnim radom

PREPORUKE poslodavcima/donosiocima odluka

- Poslodavcima te donosiocima odluka da preuzmu aktivnu ulogu promotora volontiranja te važnosti i vrijednosti volonterskog iskustva stečenog u struci javnim objavljivanjem pozitivnih primjera zapošljavanja osoba na temelju volonterskog iskustva putem svojih web stranica, biltena itd., odnosno istaknuti primjere dobre prakse (*primjer Saponia d.d. Osijek – zaposlili su osobu na temelju iskustva koje je navedeno u volonterskoj knjižici*)
- Članovima lokalnog partnerstva za zapošljavanje (LPZ), čiji predstavnici su ujedno i predstavnici poslodavaca, da informiranjem i edukacijom osvijeste te lobiraju kod drugih poslodavaca i donosioca odluka na lokalnoj i regionalnoj razini o važnosti i vrijednosti volonterskog iskustva stečenog u struci
- Hrvatskom zavodu za zapošljavanje da osmišljavanjem modela priznavanja i evidentiranja volonterskog iskustva u struci unaprijedi kompetentnost osoba evidentiranih kao nezaposlenih u odnosu na osobe koje su iskustvo stekle profesionalnim radom. (Primjer: osoba nema evidentirano niti dana staža u struci, no može imati 5 godina volonterskog iskustva u struci npr. kroz rad s djecom)



- Hrvatskom zavodu za zapošljavanje da, uz pomoć LPZ-a, aktivno zagovara i lobira o vrednovanju i uvažavanju iskustva stečenog volonterskim radom putem članica LPZ-a s posebnim naglaskom na lobiranje kod Hrvatske gospodarske komore (HGK) i Hrvatske obrtničke komore (HOK) te da sudjeluju u predlaganju i provođenju zakonskih odredbi vezanih uz volonterstvo.

Dodatno, za više instance/donositelje odluka:

Krovnim organizacijama (Ministarstvima, JRS, JLS...) da edukacijom o vrijednosti i kompetencijama stečenih volontiranjem u struci potaknu poslodavce na uzimanje u obzir volontersko iskustvo u struci kandidata prilikom zapošljavanja u jednakoj mjeri kao kandidatima koji su to iskustvo stekli profesionalnim radom – individualan pristup te individualna procjena prema vrsti posla/rada kojeg je osoba volonterski ili profesionalno obavljala, selekcija najboljih kandidata bi se vršila tijekom testiranja.

3. KOJA JE PO VAMA VAŽNOST RAZVOJA VOLONTERSKIH PROGRAMA KOD POSLODAVACA IZ JAVNOG I CIVILNOG SEKTORA?

Važnost razvoja volonterskih programa u zajednici je višestruka te su prepoznate mnoge dobrobiti kako za volontere, tako i za organizacije koje u svoj rad uključuju volontere.

ZAKLJUČCI sudionika:

- Potrebno je kontinuirano raditi na podizanju razine svijesti u zajednici o dobrobitima koje nose volonterski programi posebno ističući doprinos mladih koji su s volontiranjem stekli kompetencije koje mogu uložiti u društvo te širenje pozitivne energije u lokalnoj zajednici kroz uključivanje volontera u volonterske programe
- Inspirirati i motivirati poslovni sektor na različite aktivnosti kojima mogu poticati razvoj volonterskih programa kod neprofitnih organizacija u zajednici te ih dodatno upoznati s pojmom volontiranja

PREPORUKE Poslodavcima:

Za organizatore volontiranja (Organizacije civilnoga društva i javni sektor) :

- Uključiti volontere u rad radi lakšeg i boljeg prepoznavanja potreba/problema u zajednici
- Uključiti volontere u rad radi bolje vidljivosti poslodavca u zajednici
- Kroz uključivanje volontera približiti se korisnicima u zajednici te time naglašavati društvene vrijednosti (humanost, solidarnost itd.)
- Kroz uključivanje volontera poticati inkluziju u zajednici
- Kroz volontiranje locirati i odgajati izvrsne kadrove u svrhu produktivnijeg rada
- Usmjeriti volontere sa specifičnim kompetencijama i vještinama na aktivnosti koje potiču promjene u zajednici

Profitni sektor

- Osigurati nagrade i poticaje za volontere (daljnja usavršavanja, edukacije)
- Donirati sredstva organizatorima volontiranja



- Promovirati volonterske programe (Zajedničke kampanje)
- Poticati i uključivati djelatnike u volonterske programe u zajednici
- Dati prednost pri zapošljavanju volonterima
- Promovirati volonterstvo među svojim djelatnicima u svrhu osobnog razvoja djelatnika

Dodatno, za više instance/donositelje odluka:

Lokalna partnerstva za zapošljavanje - uvrstiti poticanje razvoja volonterskih programa u lokalne/regionalne strategije kroz mjere

4. KOJU ULOGU KOD POSLODAVACA VIDITE U RAZVOJU VOLONTERSTVA I NJEGOVOM VREDNOVANJU?

ZAKLJUČCI sudionika:

- Poslodavci, posebice veći, trebali bi razvijati korporativno volontiranje kako bi se kod zaposlenika razvijala svijest i širila pozitivna energija vezano uz priznavanje volonterskog rada kod zapošljavanja
- Poslodavci bi trebali prepoznavati i uvažavati volonterski rad – pretpostavka za sva daljnja postupanja
- Poticati prezentiranje pozitivnih primjera uključivanja i zapošljavanja volontera kroz medije

PREPORUKE Poslodavcima:

- Prilikom objave natječaja za otvorena radna mjesta, u dio prednosti pri zapošljavanju, dodati Potvrdu o kompetencijama stečenim volontiranjem
- Uvesti probni rok za zaposlenike kojima je jedino prethodno iskustvo volonterski angažman
- Uvesti poticaje za zaposlenike koji se žele dodatno educirati o volonterstvu
- Koristiti poticaje za zapošljavanje od strane HZZ-a, u svrhu zapošljavanja osoba s volonterskim iskustvom

Dodatno, za više instance/donositelje odluka:

Utemeljiti registar izdanih Potvrda o kompetencijama stečenim volontiranjem kako bi se mogla izvršiti provjera od strane poslodavaca o istinitosti podataka

Sudionici u izradi *Preporuka* bili su mladi, predstavnici udruga, javnog i poslovnog sektora te dio predstavnika lokalnih partnerstava za zapošljavanje Osječko-baranjske, Požeško-slavonske, Brodsko-posavske te Vukovarsko-srijemske županije, a uz potporu organizatora i suradnih organizacija.

Ove *Preporuke* izrađene su uz financijsku potporu Europske komisije.

Sadržaj *Preporuka* isključivo je stajalište autora i Komisija se ne može smatrati odgovornom prilikom uporabe informacija koje se u njoj nalaze.