

**Platforma dobrovoľníckych centier a organizácií  
a  
Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici**

**Správa z prieskumu medzi zamestnávateľmi v rámci projektu  
Dobrovoľníctvo – cesta k zamestnaniu**

Alžbeta Brozmanová Gregorová, Jana Vlašičová

**2014**

## **Obsah**

- 1. Stručné zhrnutie**
- 2. Základné informácie o prieskume**
- 3. Charakteristika vzorky prieskumu**
- 4. Analýza výsledkov prieskumu**
- 5. Závery a odporúčania**

## 1. Stručné zhrnutie

Správa prináša výsledky prieskumu medzi zamestnávateľmi, ktorý realizovala Platforma dobrovoľníckych centier a organizácií v spolupráci s Univerzitou Mateja Bela v Banskej Bystrici v rámci projektu *Dobrovoľníctvo – cesta k zamestnaniu*. Cieľom prieskumu, ktorý sa uskutočnil od augusta 2013 do januára 2014, bolo zistiť ako zamestnávatelia vnímajú dobrovoľnícke skúsenosti uchádzačov o zamestnanie. Do prieskumu sa zapojilo 165 zástupcov a zástupkýň organizácií (personalistov) pracujúcich v rôznych sektoroch spoločnosti v oblasti služieb a poradenstva, obchodu, výroby, finančných služieb a iných s rozličným počtom zamestnancov.

Za najdôležitejšie výsledky prieskumu považujeme tieto:

- dobrovoľnícke aktivity nie sú zamestnávateľmi vnímané ako faktor dôležitý pri výbere nových zamestnancov (v priemernom percentuálnom hodnotení dosiahli 4%, viac ako 60% respondentov a respondentiek im neudelilo ani 1%, informácia o dobrovoľníckych skúsenostiach nie je dôležitá pre 73,3% zamestnávateľov);
- dobrovoľnícke skúsenosti sú dôležité ako faktor pri výbere uchádzačov v prostredí mimovládnych organizácií;
- vnímanie dobrovoľníckych skúseností uchádzačov o zamestnanie pri výbere nových zamestnancov pozitívne súvisí so zapájaním sa zástupcov a zástupkýň organizácie alebo ich firiem do dobrovoľníctva;
- veľmi zriedka a takmer nikdy sa s prezentáciou dobrovoľníckych skúseností uchádzačov o zamestnanie v životopisoch alebo na pracovných pohovoroch sa stretáva 78,8% respondentov a respondentiek;
- najdôležitejšími faktormi pri výbere budúcich zamestnancov z pohľadu organizácií zapojených do prieskumu sú sociálne a komunikačné kompetencie a vedomosti a zručnosti preukázané pri pracovnom pohovore;

Zistenia prieskumu môžu na jednej strane prispieť k nastaveniu efektívnejšej spolupráce so zamestnávateľmi s cieľom podporiť uznávanie dobrovoľníckych skúseností pri prijímaní do zamestnania. Na druhej strane sú inšpiráciou aj pre prácu s nezamestnanými dobrovoľníkmi a dobrovoľníčkami a ich vedenie k prezentácii dobrovoľníckych skúseností ako výhody pri uchádzaní sa o zamestnanie.

## 2. Základné informácie o prieskume

Dobrovoľníctvo je v mnohých krajinách vnímané nielen ako voľnočasová aktivita, ale aj ako spôsob získavania či rozvoja vedomostí, zručností a kompetencií, ktorý uznávajú zamestnávateľa ako výhodu pri prijímaní uchádzačov do zamestnania. Na Slovensku je situácia odlišná. Chýba nielen právny rámec uznávania neformálneho vzdelávania a teda aj kompetencií nadobudnutých prostredníctvom dobrovoľníctva, ale aj záujem inštitúcií formálneho vzdelávania a zamestnávateľov. Organizáciám chýbajú skúsenosti s prácou s nezamestnanými dobrovoľníkmi, uchádzači o zamestnanie nemajú informácie o tom, v čom by im dobrovoľnícke skúsenosti mohli pomôcť. Preto vznikol projekt *Dobrovoľníctvo – cesta k zamestnaniu*, ktorý v čase od októbra 2012 do septembra 2014 realizujú partneri z troch krajín - Škótska, Českej republiky a Slovenska. Cieľom projektu je prispieť k tomu, aby:

- úrady práce, sociálnych vecí a rodiny vedeli o dobrovoľníckych príležitostiach, ako o možnosti získavania skúseností, a vedeli nezamestnaných ľudí k takejto činnosti motivovať;
- dobrovoľnícke centrá vzdelávali organizácie priamo pracujúce s dobrovoľníkmi v špecifikách práce s nezamestnanými dobrovoľníkmi a následne, aby organizácie aktívne pracovali s nezamestnanými dobrovoľníkmi;
- inštitúcie formálneho vzdelávania poznali možnosti existujúcich systémov uznávania neformálneho vzdelávania prebiehajúceho v rámci dobrovoľníctva;
- zamestnávateľa dokázali oceniť prínosy dobrovoľníctva a informáciu o dobrovoľníckej aktivite uchádzača o zamestnanie považovali za dôležitú.

Časť projektu tvorí spolupráca so zamestnávateľmi. V rámci tejto spolupráce sme v prvej fáze realizovali prieskum, ktorého cieľom bolo zistiť ako zamestnávateľa vnímajú dobrovoľnícke skúsenosti uchádzačov o zamestnanie.

V prieskume sme sa zamerali na hľadanie odpovedí na niekoľko čiastkových otázok:

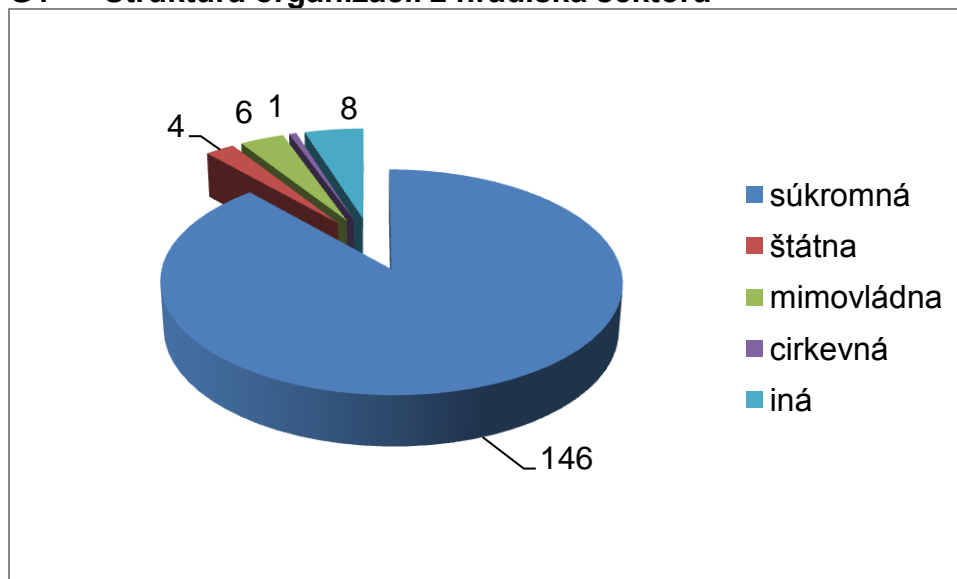
- Ktoré faktory sú pri výbere budúcich zamestnancov dôležité a ako sú v tomto kontexte vnímané dobrovoľnícke skúsenosti?
- Ktoré zručnosti a kompetencie sú pre prácu v organizáciách dôležité a ktoré z nich uchádzačom o zamestnanie chýbajú najčastejšie?
- Aké sú názory respondentov a respondentiek na zlepšenie uznávania dobrovoľníckych skúseností pri uchádzaní sa o zamestnanie?

Prieskum bol realizovaný formou on-line dotazníka, ktorý bol distribuovaný personalistom a personalistkám firiem prostredníctvom newslettrov a kontaktov portálu Kariéra.sk, Platformy dobrovoľníckych center a organizácií a HR Club. Zber údajov prebiehal od septembra 2013 do januára 2014.

### 3. Základná charakteristika prieskumnej vzorky

V prieskume sme získali názory od 165 zástupcov a zástupkyň organizácií pracujúcich v rôznych sektoroch spoločnosti. Ako dokumentuje graf G1, prevažná väčšina respondentov a respondentiek zapojených do prieskumu (88,5%) bola zo súkromného sektora, zvyšní respondenti a respondentky zastupovali organizácie pracujúce v štátnych firmách, v mimovládnych a cirkevných organizáciách a v iných typoch organizácií.

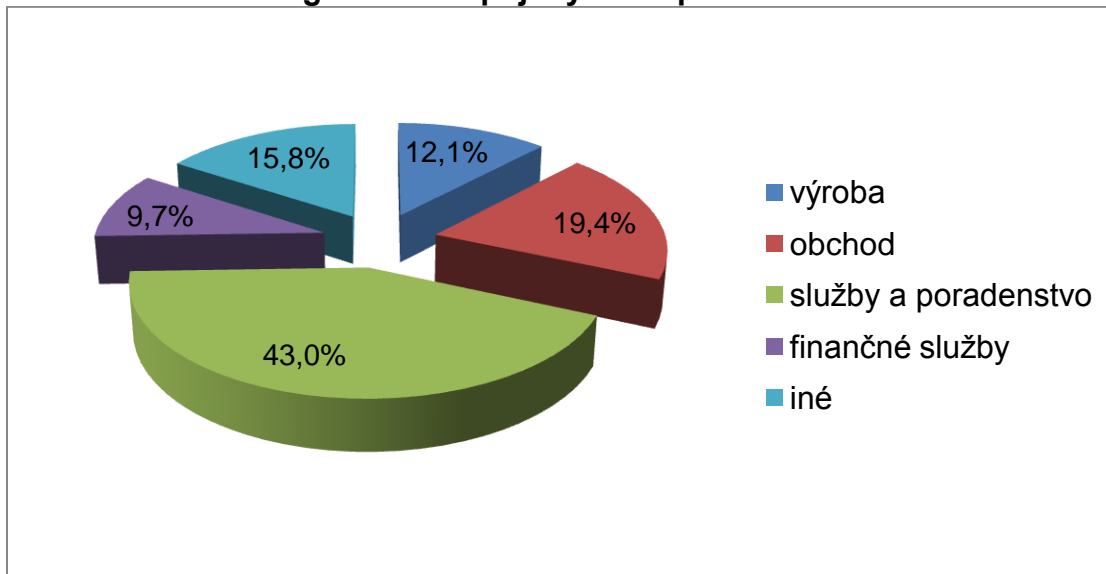
**G1 Štruktúra organizácií z hľadiska sektoru**



Z celkového počtu respondentov a respondentiek najviac (38,2%) pracovalo v organizáciách s počtom zamestnancov 1 až 10. Z organizácií s počtom 11 až 50 zamestnancov pochádzalo 27,3% respondentov a respondentiek, s počtom 51 až 100 zamestnancov 9,7% a s počtom 101 až 200 zamestnancov 7,3%. Zvyšných 17,6 % respondentov a respondentiek bolo zamestnaných vo firmách s počtom viac ako 200 zamestnancov.

Zameranie organizácií zapojených do prieskumu je zobrazené v grafe G2. Najvyššie percento respondentov a respondentiek bolo z organizácií, ktoré pracujú v oblasti služieb a poradenstva (43%), nasledujú organizácie oblasti obchodu (19,4%), v oblasti výroby (12,1%) a v oblasti finančných služieb (9,7%). Z iných typov organizácií sa do prieskumu zapojilo 15,8%.

## G2 Zameranie organizácií zapojených do prieskumu



V 47,9% organizácií, ktoré respondenti a respondentky zastupovali, pracujú ľudia s rôznym typom vzdelania. 29,1% organizácií zamestnáva ľudí s ukončenou vysokou školou, 21,2% strednou školou. Zvyšné percentá organizácií uviedli iné údaje.

#### 4. Analýza výsledkov prieskumu

V prvej časti prieskumu sme zisťovali, aké faktory sú pre zamestnávateľov dôležité pri výbere budúcich zamestnancov a ako sú v tomto kontexte vnímané dobrovoľnícke skúsenosti.

Ako dokumentuje graf G3, najviac dôležitým faktorom pri výbere budúcich zamestnancov z pohľadu organizácií zapojených do prieskumu sú sociálne a komunikačné kompetencie. Tieto boli dôležité pre 86,6% respondentov a respondentiek a len 4,9% ich hodnotilo ako nedôležité. Z hľadiska zamerania nášho prieskumu považujeme toto zistenie za pozitívne, nakoľko ako dokumentujú viaceré výskumné štúdie realizované najmä v zahraničí (pozri napríklad Gay, 1998; Wilson, Musick, 2000; Spera, Ghnertner, Nerino, DiTommaso, 2013 a i.), dobrovoľníctvo môže významne prispievať k rozvoju tohto druhu kompetencií a tzv. mäkkých zručností.

#### G3 Dôležitosť ukazovateľov pri výbere budúcich zamestnancov z pohľadu zamestnávateľov



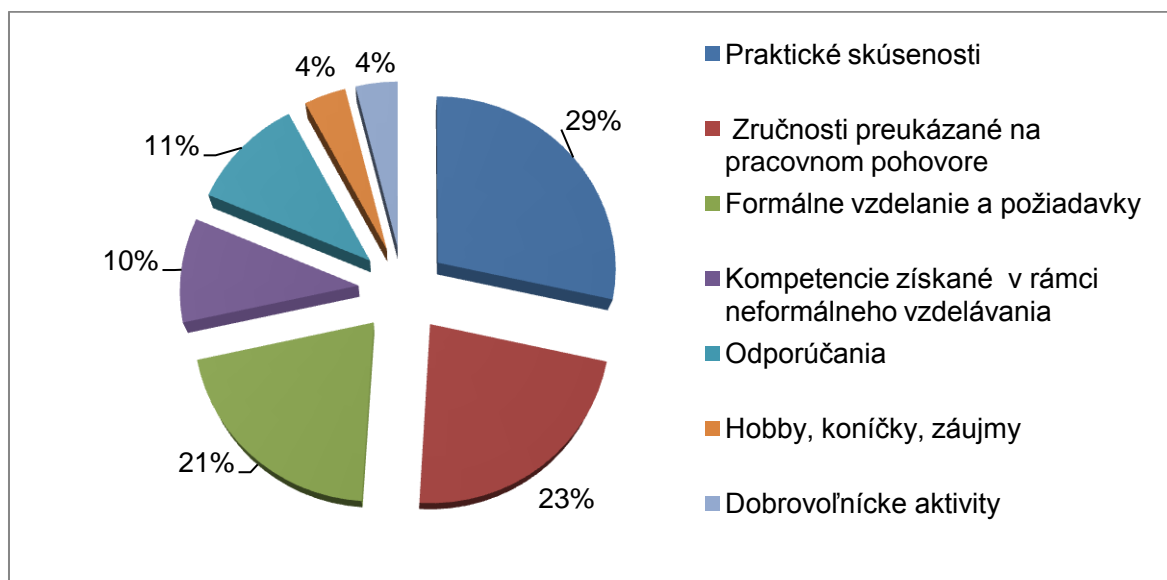
Za druhý najdôležitejší faktor pri prijímaní do zamestnania považujú zástupcovia zamestnávateľov vedomosti a zručnosti preukázané pri pracovnom pohovore. Ako nedôležitý hodnotilo tento faktor len 6,1% respondentov a respondentiek. Toto zistenie úzko súvisí s predchádzajúcim, nakoľko komunikačné kompetencie sú často tie, ktoré je možné preveriť aj pri pracovnom pohovore.

Pre viac ako tri štvrtiny zamestnávateľov je pri prijímaní do zamestnania dôležitá počítačová gramotnosť, pre 66,5% zodpovedajúca kvalifikácia a pre 52,8% dĺžka praxe v odbore. Aktívne pôsobenie v neziskových organizáciách bolo dôležité najmä pre organizácie z mimovládneho sektora (83,3% hodnotilo tento faktor ako dôležitý).

Vzhľadom k typu zamestnávateľov (sektor, oblasť, počet zamestnancov a výška vzdelania zamestnancov) sme významné odlišnosti v hodnotení dôležitosti jednotlivých charakteristík uchádzačov o zamestnanie pri prijímaní do zamestnania nezaznamenali.

V ďalšej časti prieskumu sme medzi faktory, ktoré sú dôležité pri výbere nových zamestnancov, zaradili aj dobrovoľnícke skúsenosti. Ako dokumentuje graf 4, v percentuálnom rozložení jednotlivých faktorov získali dobrovoľnícke aktivity uchádzačov 4%, podobne ako informácie o záujmoch a koníčkoch. Percentuálne hodnotenie sa pohybovalo od 1 do 30%, pričom 60,6% respondentov a respondentiek im nepridelilo ani 1 percento.

#### G4 Percentuálne rozloženie faktorov dôležitých pri výbere nových zamestnancov



Toto zistenie korešponduje s tým, že informácia o dobrovoľníckych aktivitách je pri výbere uchádzačov o zamestnanie dôležitá len pre 26,7% zástupcov a zástupkýň organizácií. Takmer nikdy alebo nikdy nie je táto informácia dôležitá pre 73,3% respondentov a respondentiek.

Odlišnosti vo vnímaní dobrovoľníckych skúseností ako faktora zohľadňovaného pri výbere nových zamestnancov sme zaznamenali vzhľadom na sektor, v ktorom organizácia pôsobí. Všetci zástupcovia a zástupkyne mimovládnych organizácií prideliť dobrovoľníckym aktivitám percentuálne hodnotenie dôležitosti faktora, pričom toto sa pohybovalo od 5 do 30%. Zároveň bola informácia o dobrovoľníckych skúsenostiach uchádzačov o zamestnanie dôležitá pre 83,3% respondentov a respondentiek z mimovládnych organizácií. Toto zistenie považujeme za prirodzené nakoľko dobrovoľnícky charakter je práve to, čo mimovládne organizácie od iných typov zamestnávateľov odlišuje. Zástupcovia a zástupkyne organizácií pracujúcich v treťom sektore si preto oveľa viac uvedomujú to, aké prínosy má



vykonávanie dobrovoľníckych aktivít pre samotného dobrovoľníka/dobrovoľníčku a teda tento faktor je aj pri prijímaní do zamestnania pre nich dôležitejší.

Ďalšou významnou skutočnosťou ovplyvňujúcou vnímanie dobrovoľníckych skúseností ako faktora pri výbere nových zamestnancov sú osobné skúsenosti respondentov a respondentiek alebo firiem, ktoré zastupovali, s vykonávaním dobrovoľníckych aktivít. Na otázku, či sa zástupcovia a zástupkyne organizácií alebo ich organizácia/firma zapája do dobrovoľníckych aktivít, odpovedalo pozitívne až 40,7%. Táto skúsenosť pritom úzko súvisela s tým, do akej miery je informácia o dobrovoľníckych skúsenostiach dôležitá pri výbere uchádzačov.

### **T1 Súvislosť medzi zapájaním sa do dobrovoľníctva a vnímaním dobrovoľníckych skúseností uchádzačov o zamestnanie**

Zapájanie sa do dobrovoľníctva	Informácie o dobrovoľníckych skúsenostiach sú dôležité		
	vždy	takmer nikdy	Nikdy
<b>Áno</b>	41,5%	46,2%	12,3%
<b>Nie</b>	17,9%	54,7%	27,4%

N=165, p=0,001

Ako dokumentuje tabuľka T1, pre 41,5% respondentov, ktorí sa zapájajú do dobrovoľníckych aktivít, je informácia o dobrovoľníckych skúsenostiach uchádzačov o zamestnanie vždy dôležitá. Naopak u zástupcov a zástupkyň organizácií, ktorí sa do dobrovoľníctva nezapájajú, je dôležitá len pre 17,9%.

Napriek tomu, že za posledné roky dobrovoľníctvo na Slovensku zaznamenalo značný rozvoj, aj výsledky nášho prieskumu poukazujú na to, že dobrovoľnícke skúsenosti stále nie sú zamestnávateľmi vnímané ako výhoda uchádzača o zamestnanie. Podobné zistenia priniesol aj prieskum, ktorý v roku 2005 realizovala agentúra AKO pre mládežnícku organizáciu YMCA. I keď dobrovoľníctvo v prieskume vnímali personalisti veľmi pozitívne, dobrovoľnícka skúsenosť sa ako kritérium pri prijímaní do zamestnania spontánne nevyskytla. Ako hlavný dôvod tohto zistenia sa ukázala nedôležitosť dobrovoľníctva ako kritéria, ale i chýbajúca osobná skúsenosť s týmto kritériom zo strany personalistov. Personalistom chýbalo aj „uvedomenie si, akú majú dobrovoľníci hodnotu, a u dobrovoľníkov uvedomenie si toho, že tú hodnotu majú a musia ju vedieť „predať““ (Lago, 2005).

Aj podľa nášho názoru jedným z dôvodov, prečo dobrovoľnícke skúsenosti nie sú vnímané zástupcami a zástupkyňami organizácií ako faktor braný do úvahy pri prijímaní nových zamestnancov je skutočnosť, že samotní uchádzači o zamestnanie svoje dobrovoľnícke skúsenosti v životopise a počas pracovného pohovoru takmer vôbec neprezentujú. Ako ukazujú výsledky nášho prieskumu, veľmi zriedka a takmer nikdy sa s prezentáciou dobrovoľníckych skúseností uchádzačov o zamestnanie stretáva 78,8% respondentov a respondentiek. Asi u polovice uchádzačov sa stretlo s prezentáciou dobrovoľníckych skúseností 9,1% respondentov a respondentiek a u väčšiny uchádzačov o zamestnanie len 6,1%.

Tieto výsledky korešpondujú so zisteniami výskumu z roku 2011 „Dobrovoľníctvo na Slovensku – výskumné reflexie.“ Viac ako polovica (58,6%) formálnych dobrovoľníkov a dobrovoľníčok neuvádza skúsenosti získané počas vykonávania neplatených aktivít vo svojom životopise, 32,5% ich uvádza len heslovite a len 9% aj konkrétne vedomosti a zručnosti vymenováva. (Vlašičová In: Brozmanová Gregorová et al. 2012).

Podľa 53,3% zástupcov a zástupkyň organizácií zapojených do prieskumu by sa informácie o dobrovoľníckych skúsenostiach uchádzačov o zamestnanie mali uvádzať v pracovných skúsenostiach. 46,1% si myslí, že by to malo byť v časti hobby a záujmy a 10,9% pri ďalšom vzdelávaní.

V poslednej časti prieskumu sme zisťovali, ktoré z tzv. kľúčových kompetencií považujú pre prácu v ich firme/organizácii za dôležité a ktoré z týchto kompetencií najviac uchádzačom o zamestnanie chýbajú.

Prehľad zručností a kompetencií, ktoré sú pre prácu v organizáciách zapojených do prieskumu dôležité, poskytuje tabuľka T2. Zároveň informuje o zručnostiach a kompetenciách, ktoré podľa názorov respondentov a respondentiek uchádzačom a zamestnanie najviac chýbajú.

## **T2 Dôležité a chýbajúce zručnosti a kompetencie uchádzačov o zamestnanie z pohľadu zamestnávateľov**

<b>Zručnosti a kompetencie</b>	<b>Dôležité</b>	<b>Chýbajúce</b>
Zodpovednosť	98,2%	<b>62,5%</b>
Schopnosť riešiť problémy	95,8%	<b>62,3%</b>
Adaptabilita a flexibilita	91,5%	37,5%
Komunikačné zručnosti	89,1%	49,1%
Schopnosť rozhodovať sa	87,3%	<b>50,3%</b>
Schopnosť aktívne počúvať	85,5%	<b>62,8%</b>
Schopnosť tímovej spolupráce	83,6%	33,1%
Schopnosť sebariadenia	78,2%	<b>58,8%</b>
Organizačné schopnosti a zručnosti	77,0%	45,9%
Pochopenie fungovania spoločnosti	75,2%	40,8%
Schopnosť udržiavať vzťahy	74,6%	34,4%
Pochopenie práv a zodpovedností	74,6%	40,9%
Schopnosť plánovať	68,5%	40,8%
Kvalitná príprava na prácu (vrátane dobre napísaného CV a pripravenosti na pohovor)	67,3%	42,2%
Sebavedomie	58,8%	25,7%
Uvedomenie si vlastných emócií, slabých a silných stránok	58,2%	<b>59,8%</b>
Zručnosti v oblasti práce s dokumentáciou	57,6%	29,0%
Vyjednávacie zručnosti	56,4%	44,1%
Schopnosť viesť a koordinovať iných ľudí	50,1%	46,1%
Schopnosť spolupracovať s ľuďmi z rôznych etnických a národnostných prostredí	48,5%	23,4%
Rozpočtovanie, finančný manažment	28,5%	36,2%

Z nami predloženého zoznamu zručností a kompetencií boli považované takmer všetky vo viac ako polovici organizácií za dôležité. Odlišnosti v hodnotení dôležitosti jednotlivých kompetencií sme pritom vzhľadom na typ organizácie nezaznamenali. Ako najdôležitejšie boli hodnotené: zodpovednosť, schopnosť riešiť problémy, adaptabilita a flexibilita, komunikačné zručnosti, schopnosť rozhodovať sa, schopnosť aktívne počúvať, schopnosť tímovej spolupráce, schopnosť sebariadenia, organizačné schopnosti a zručnosti a pochopenie fungovania spoločnosti. Tieto boli považované za dôležité vo viac ako troch štvrtinách organizácií. Možno konštatovať, že ide o tzv. kľúčové kompetencie, ktoré sú potrebné takmer pri každej pracovnej pozícii. Niektoré z týchto kompetencií boli zástupcami a zástupkyňami organizácií zároveň hodnotené ako tie, ktoré uchádzačom o zamestnanie chýbajú najčastejšie. Zodpovednosť, schopnosť riešiť problémy, schopnosť aktívne počúvať, rozhodovať sa, schopnosť sebariadenia a uvedomenie si vlastných emócií, silných a slabých stránok označilo viac ako 50% za tie, ktoré u uchádzačov o zamestnanie absentujú najčastejšie.

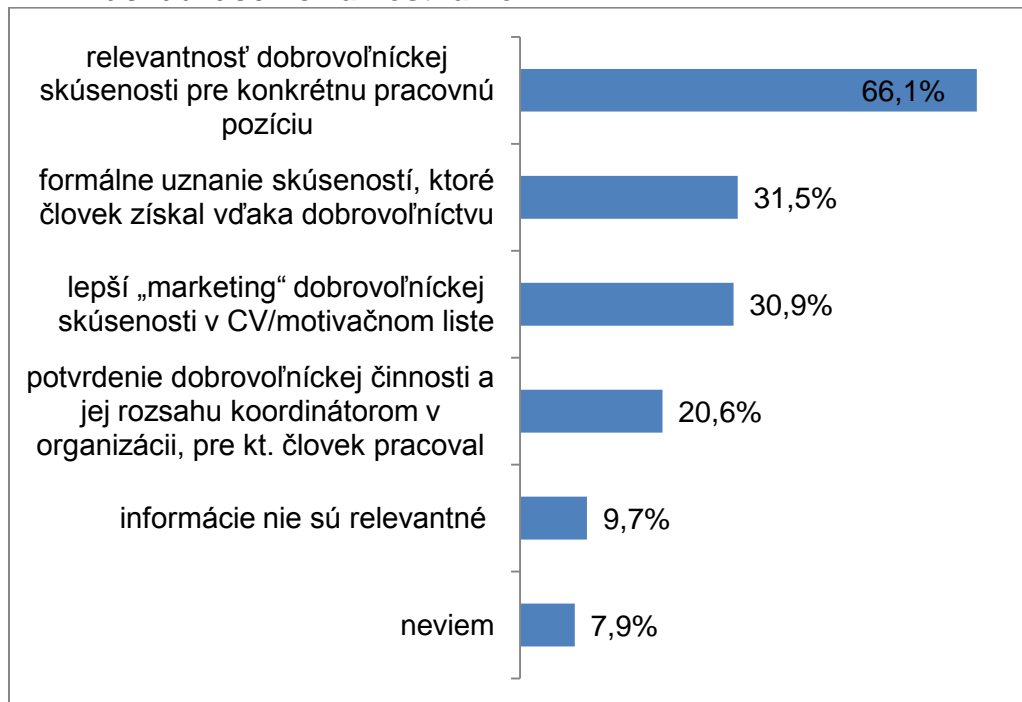
Tieto zistenia považujeme za dôležité v kontexte vnímania dobrovoľníctva ako prostriedku rozvoja zamestnateľosti nezamestnaných a rozvoja ich kompetencií. V rámci tzv. skills based volunteering by bolo potrebné zamerať sa pri príprave dobrovoľníckych programov začleňujúcich nezamestnaných ľudí práve na rozvoj uvádzaných kompetencií. Mnohé dobrovoľnícke ponuky v praxi nepochybne priestor pre rozvoj týchto kompetencií ponúkajú. Dôležité je však aj to, nakoľko je z pohľadu nezamestnaných a koordinátorov dobrovoľníckych programov reflektovaný aj ich rozvoj. Pri prezentácii dobrovoľníckych skúseností ako výhody pri uchádzaní sa o zamestnanie by bolo vhodné zdôrazniť práve tento rozmer dobrovoľníckych aktivít, t.j. ako prispeli k rozvoju uvedených zručností a kompetencií a vhodným spôsobom to dokladovať.

Podobné odporúčania pre zvýšenie záujmu personalistov/zamestnávateľov o dobrovoľnícke aktivity uchádzačov o zamestnanie uvádzali aj respondenti a respondentky.

Ako uvádza graf G5, 66,1% respondentov a respondentiek pre zvýšenie záujmu zamestnávateľov o dobrovoľnícke aktivity uchádzačov o zamestnanie považuje za dôležitú relevantnosť dobrovoľníckej skúsenosti pre konkrétnu pracovnú pozíciu. To znamená, že v životopise alebo pri pracovnom pohovore je dôležité dobrovoľnícke skúseností prezentovať vždy vo vzťahu k pracovnej pozícii, o ktorú sa nezamestnaný uchádza.

Takmer tretina zástupcov a zástupkyň zamestnávateľov považuje za cestu k zvýšeniu záujmu zamestnávateľov o dobrovoľnícke aktivity formálne uznanie skúseností. t.j. napríklad vystavenie certifikátu a lepší „marketing“ dobrovoľníckych skúseností v motivačnom liste alebo životopise.

## G5 Návrhy na zvýšenie záujmu zamestnávateľov o dobrovoľnícke aktivity uchádzačov o zamestnanie



Prieskum sme zrealizovali vďaka partnerstvu s portálom Kariéra.sk a spolupráci s HR Club.



Správa bola vydaná v rámci projektu Volwem, ktorý je financovaný s podporou Európskej Komisie. Uvedené informácie reprezentujú výlučne názor autora a Komisia nezodpovedá za akékoľvek použitie informácií obsiahnutých v tomto dokumente.