



PROJEKT

»KOMPETENCE EVS ZA ZAPOS LJIVOST«



Projekt »Kompetence EVS in zaposljivost« je v letih 2012–2014 razvilo in izvedlo osem nacionalnih agencij programa Mladi v akciji (slovenska, britanska, poljska, francoska, malteška, slovaška, madžarska in belgijska) skupaj z dvema podpornima centroma SALTO (SALTO SEE in SALTO Inclusion). Skupna motivacija in cilj je bil izdelati pregled kompetenc¹, ki so jih v okviru projektov evropske prostovoljne službe (EVS²) pridobili prostovoljci, in raziskati njihov vpliv na zaposljivost in zaposlitvene možnosti (nekdanjih) prostovoljcev.

To je bil eden večjih skupnih projektov nacionalnih agencij in podpornih struktur programa Mladi v akciji. Razlogi za to so bili, da je zaposljivost

mladih prednostna tema partnerjev – nekateri izmed njih so na njej že delali, drugi pa so potrebovali več virov, orodij in podatkov za oblikovanje strategije za soočanje s to temo.

Želja organizatorjev je bila tudi, da se na prepoznavanje kompetenc, pridobljenih preko neformalnega učenja, pogleda s širše perspektive, povečati prepoznavnost in vidnost EVS-a (predvsem v zaposlovalnem sektorju) ter preveriti, kakšne so prazaprav potrebe delodajalcev in kako bi bilo mogoče učni proces v okviru EVS v prihodnje še bolje podpreti.



eurodeskov informator



METODOLOGIJA PROJEKTA

Projekt je obsegal več faz in dejavnosti, vključno s teoretičnim raziskovanjem, spletnimi anketami za nekdanje prostovoljce v EVS ter za pošiljajoče in gostiteljske organizacije, fokusnimi skupinami, nacionalnimi srečanji, mednarodnim simpozijem, ki je potekal v Sloveniji maja 2014, ter poročilom in izvršnim povzetkom, namenjena razširjanju rezultatov projekta. **Teoretično raziskovanje** je obsegalo *raziskave že obstoječih virov* o kompetencah, pridobljenih z neformalnim učenjem, *fokusne skupine* z nekdanjimi prostovoljci EVS in *spletne ankete za različne deležnike* (nekdanje prostovoljce EVS, gostiteljske in pošiljajoče organizacije in delodajalce).

Druga stopnja projekta so bila **nacionalna srečanja**, ki so potekala v sodelujočih državah. Na njih so se zbrali nekdanji prostovoljci EVS, organizacije EVS, delodajalci, zaposlitveni in karierni centri.

Na nacionalnih srečanjih so bili predstavljeni rezultati predhodno izvedenih raziskav, o

katerih so razpravljali udeleženci na podlagi lastnih izkušenj. To je bila tudi priložnost za izmenjavo mnenj in pridobivanje podatkov o temah, ki v sami raziskavi niso bile pokrite.

Maja 2014 je v Sloveniji potekal **mednarodni simpozij**, kjer so udeleženci primerjali razlike in podobnosti med zaključki nacionalnih srečanj. Poleg tega so udeleženci opredelili področja, ki jih je potrebno obravnavati v prihodnosti in potrebujejo več pozornosti.

Zadnja stopnja projekta je **poročilo**, v katerem so zbrani rezultati predhodnih faz projekta in njihova analiza. Namen poročila je, da se ga lahko uporabi kot orodje za nadaljnji razvoj projekta in kot vir za različne akterje na področju.

V tem prispevku bomo poskusili zaobjeti ključne ugotovitve iz poročila projekta, ki se v splošnem skladajo z drugimi podobnimi raziskavami in kažejo na močno povezavo neformalnega in priložnostnega učenja ter mladinskega dela z zaposljivostjo.

EURODESK
TEMATSKI INFORMATOR:
 PROJEKT
 »KOMPETENCE EVS ZA
 ZAPOS LJIVOST«

¹Kompetence se v tem projektu razumejo kot celoten sistem vrednot, stališč in prepričanj, kot tudi veščin in znanja, ki jih lahko uporabimo za uspešno soočanje z različnimi kompleksnimi situacijami in nalogami. Samozavest, motivacija in dobrobit so pomembni predpogoji, da lahko nekdo kompetence, ki jih razvije, tudi uporabi.
²Evropska prostovoljna služba je s strani EU podprta priložnost za prostovoljce v starosti 18–30 let, da od dveh do 12 mesecev razvijajo svoje veščine preko prostovoljnega dela v skupnosti v drugi evropski državi. EVS je del programa Erasmus+: Mladi v akciji.

KLJUČNI IZSLEDKI PROJEKTA

V grobem lahko zaključimo, da preživljanje določenega obdobja v vlogi prostovoljca v EVS v drugi državi korenito vpliva na mlade. Nekdanji prostovoljci so povedali, da je ta izkušnja vplivala na njihove načrte glede dela, izobraževanja in kraja življenja. Verjamejo tudi, da so preko sodelovanja v programu EVS razvili kompetence, ki so ključnega pomena za njihovo zaposljivost, s tem se močno strinjajo tudi gostiteljske in pošiljaljoče organizacije. Tudi delodajalci pozitivno ocenjujejo mlade, ki

”



so preživeli določeno obdobje v tujini kot prostovoljci, in menijo, da bi nekdanji prostovoljci v EVS v svojih prijavih za službo vsekakor morali omeniti svoje prostovoljske izkušnje. Kompetence, ki naj bi jih razvijali nekdanji prostovoljci EVS, se močno prekrivajo s tistimi, ki jih iščejo delodajalci.

“

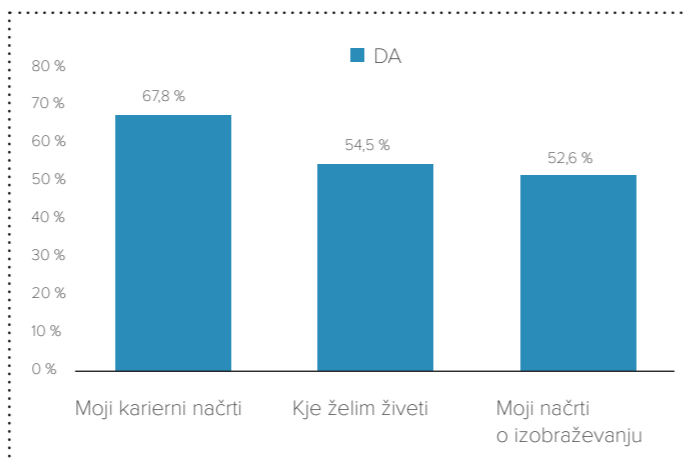
VPLIV EVROPSKE PROSTOVOLJNE SLUŽBE NA NAČRTE ZA PRIHODNOST

Nekdanji prostovoljci EVS, ki so sodelovali v raziskavi, so izrazili, da je njihova izkušnja z EVS odigrala izjemno pomembno vlogo pri oblikovanju njihovih življenj.

Po EVS so ponovno ovrednotili svoje načrte za prihodnost, predvsem načrte na področjih izobraževanja, kariere in kje bi želeli živeti.

Kar 67,8 % prostovoljcev EVS, vključenih v raziskavo, je po svoji izkušnji EVS spremenilo svoje karierne načrte, 54,5 % jih je spremenilo načrte, kje želijo živeti, 52,6 % pa jih je spremenilo načrte o izobraževanju.

Na ravni posameznih držav se vpliv izkušnje EVS zelo razlikuje od države do države. Največji vpliv na načrte na področju izobraževanja se je pokazal pri prostovoljcih iz Bosne in Hercegovine, kjer je načrte spremenilo kar 8 od 10 prostovoljcev, najmanjši vpliv na tem področju pa ima EVS pri prostovoljcih iz Slovenije, kjer so načrte na področju izobraževanja spremenili 3 od 10 prostovoljcev. Največji vpliv pri kariernih načrtih ima EVS na prostovoljce iz Belgije – kar 9 od 10 belgijskih prostovoljcev je spremenilo načrte za svojo nadaljnjo poklicno pot, na drugi strani pa je načrte na tem področju ponovno najmanj spremenilo le pet od desetih prostovoljcev iz Slovenije



Graf 1: Vpliv EVS na načrte za prihodnost (anketa za nekdanje prostovoljce EVS, N = 1312)

EVROPSKA PROSTOVOLJNA SLUŽBA IN UČENJE

Kot pri vseh mobilnostnih shemah, je učenje srce Evropske prostovoljne službe. EVS je edinstvena zaradi svoje neformalne strukture ter poudarka na prispevku k oblikovanju učnega procesa s strani prostovoljca samega in podpornega osebja. V primerjavi s programom študentskih izmenjav Erasmus ne obstaja zunanji sistem ocen ali prenosa kompetenc, saj vrednotenje učnih učinkov poteka predvsem na individualni ravni. Prostovoljec začne z učno izkušnjo še pred odhodom v tujino, proces pa se nadaljuje še dolgo po tem, ko se projekt konča.

ZAVEDANJE UČENJA V EVS

Tabela 1: Zavedanje učenja v EVS je bilo pridobljeno preko ... (anketa za nekdanje prostovoljce EVS)

	1. izbira	2. izbira	3. izbira
sprotnega samoocenjevanja tekom projekta	40,8 %	24,5 %	11,8 %
povratnih informacij od ljudi iz gostiteljske organizacije	16,6 %	18,1 %	15,8 %
uporabe na novo pridobljenih kompetenc po koncu EVS	16,5 %	15,0 %	20,2 %
razmisleka o službi EVS po vrnitvi domov	13,5 %	20,0 %	21,9 %
povratnih informacij od ljudi po vrnitvi domov	5,3 %	9,9 %	14,9 %
samoocenjevanja pri izpolnjevanju Youthpassa	4,4 %	8,8 %	13,5 %
drugo ...	2,9 %	3,6 %	1,7 %
skupaj	100 %	100 %	100 %

Tako prostovoljci kot pošiljaljoče in gostiteljske organizacije so kot ključen element zavedanja učenja v EVS izpostavile sprotne samoocenjevanje tekom projekta, ki prostovoljcem omogoča, da celostno ozavestijo svoj učni proces. Zanimiv podatek je tudi, da orodja Youthpass

ne vidijo kot uporabnega orodja za refleksijo. Na drugem mestu po pomembnosti so po mnenju organizacij povratne informacije od ljudi iz gostiteljske organizacije.

Za boljše zavedanje učenja v EVSbi moral biti prostovoljcem zagotovljen potreben čas, usmerjanje in stalna refleksija.

PODPORA UČENJU V EVS

Kot pri vseh oblikah neformalnega učenja je jasna potreba po podpori prostovoljcem med njihovo izkušnjo EVS. Večina anketiranih prostovoljcev je izrazila, da je najpomembnejši njihov lastni prispevek in odprtost – tako jih meni polovica. Druga izbira je podpora vrstnikov in drugih prostovoljcev EVS – tako jih meni 21 %. Kot druga izbira se v 17,9 % pojavlja osebna odprtost in pripravljenost za učenje. Okolje gostiteljske organizacije se kot drugi odgovor pojavlja le v 17,7 %. Tu se nam logično pojavlja vprašanje, kakšna je vloga mentorjev – po mnenju nekdanjih prostovoljcev EVS ti namreč niso pomembni podporniki učnega procesa prostovoljcev, kar je najbolj presenetljiva točka raziskave. Le 7,7 % anketirancev je izbralo mentorstvo kot prvo izbiro podpore učenju, nizko pa ostaja tudi kot druga in tretja izbira (6,7 % in 10,2 %). Tu se kaže potreba po nadaljnji analizi vloge in funkcije mentorjev v učnem procesu Evropske prostovoljne službe.

Predstavniki gostiteljskih in pošiljaljočih organizacij so drugačnega mnenja, in sicer menijo, da so mentorji pomembni, vseeno pa tudi oni na prvo mesto postavljajo odprtost prostovoljca in njegovo pripravljenost za učenje (49,7 %). Na drugem mestu navajajo podporno okolje v gostiteljski organizaciji (31,3 %). Tudi mentorstvo so organizacije ovrednotile višje kot nekdanjih prostovoljci EVS (8,2 % kot prva izbira in 14,8 % kot druga izbira). Še posebej v Belgiji so mnenja, da je mentorstvo zelo pomemben element (30 % kot druga izbira). Sicer med državami ni bistvenih razlik pri ovrednotenju podpornih mehanizmov za učenje.

EVROPSKA PROSTOVOLJNA SLUŽBA IN ZAPOSLOVANJE

Prostovoljstvo poveča pripravljenost za trg dela z življenjskimi izkušnjami, mednarodnimi izkušnjami in z razvojem kompetenc.

EVS POVEČA
MOŽNOSTI
ZAPOSLOTITVE

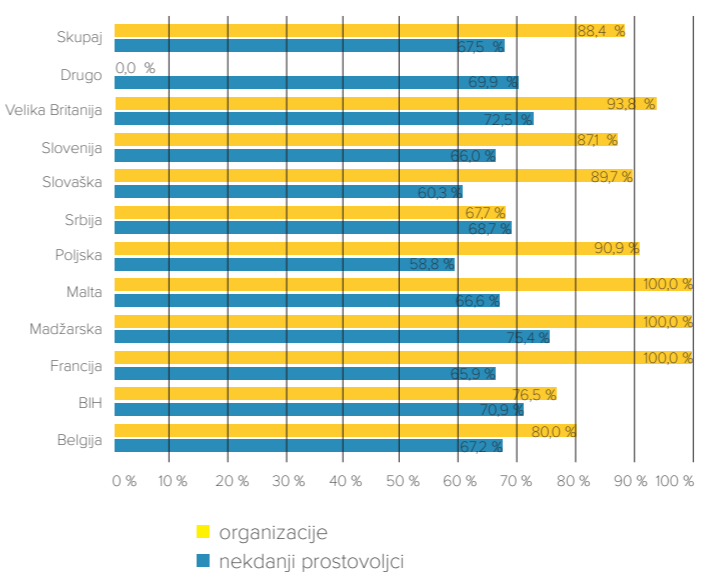
”

Osrednje vprašanje raziskave je bilo razmerje med izkušnjo EVS in zaposljivostjo mladih. Rezultati nakazujejo, da za nekdanje prostovoljce EVS brez dvoma obstaja močna povezava med izkušnjo iz EVS in možnostmi zaposlitve. Pošiljaljoče in gostiteljske organizacije pa so celo bolj optimistično prepričane kot nekdanji prostovoljci, da izkušnje iz EVS povečajo možnosti zaposlitve.

S trditvijo »EVS poveča možnosti zaposlitve« se je **strinjalo 67,5 %** nekdanjih prostovoljcev EVS, vključenih v raziskavo. Z izjavo se ni strinjalo le 13,9 %, ostali pa so izrazili nevtravno stališče do izjave. Na nacionalnih ravneh obstajajo razlike med državami. Nekdanji prostovoljci EVS iz Poljske so rahlo bolj pesimistični, saj se jih z izjavo strinja 58,8 %, medtem ko se z izjavo strinja največ prostovoljcev iz Madžarske, in sicer 75,4 %.

Še bolj kot sami prostovoljci vidijo pozitivno povezavo med EVS in zaposljivostjo **pošiljaljoče in gostiteljske organizacije, skupno povprečje je 88,4 %** – kar je znatno višji odstotek kot 67,5 % pri prostovoljcih. S trditvijo se strinjajo vse v raziskavo vključene organizacije iz Francije, Madžarske in Malte. V Srbiji, kjer je bil delež strinjanja med organizacijami najnižji, se z izjavo strinja sedem od desetih organizacij. Največji razkorak med prostovoljci in organizacijami, ki se s trditvijo strinjajo, je v Franciji, kjer se s trditvijo strinjajo vse organizacije in 65,9 % prostovoljcev. Podobna situacija je v Sloveniji, na Malti, Poljskem, Slovaškem in v Veliki Britaniji, kjer je razlika med organizacijami in prostovoljci 20 odstotnih točk ali več.

S trditvijo, da izkušnja EVS poveča možnosti pri iskanju zaposlitve, se strinja tudi jasna večina delodajalcev (76,4 %), 11,2 % se jih s tem ne strinja, 12,5 % pa jih je neopredeljenih.

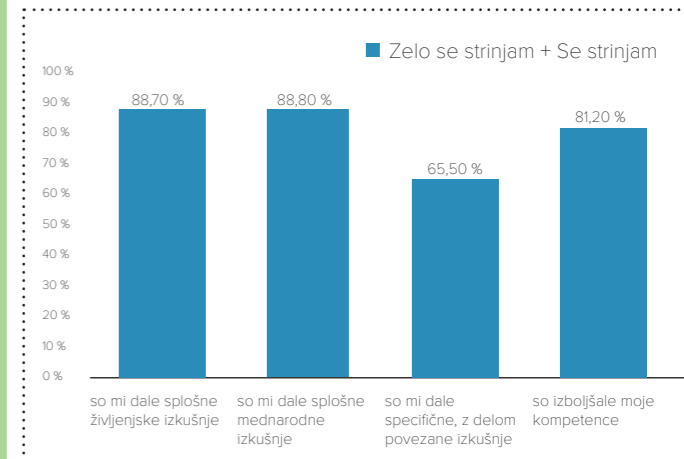


Graf 2: EVS poveča možnosti zaposlitve (anketa za nekdanje prostovoljce EVS, N = 1295 / anketa za pošiljaljoče in gostiteljske organizacije, N = 320)



IZKUŠNJA EVS POVEČA PRIPRAVLJENOST ZA TRG DELA, KER ...

Na kakšen način lahko izkušnja EVS poveča možnosti mladih pri iskanju zaposlitve? Eden izmed možnih odgovorov je, da s tem, ko preživi nekaj časa kot prostovoljec, pridobi določeno raven izkušenj in razvije kompetence, ki ga pripravijo na vstop na trg dela. Nekdanji prostovoljci EVS so izpostavili predvsem pridobivanje **splošnih življenjskih izkušenj (88,7 %) in mednarodnih izkušenj (88,8 %)** kot najbolj relevantnih izkušenj, pridobljenih v projektih EVS, za pripravljenost na trg dela.



Graf 3: Izkušnje iz EVS povečajo pripravljenost za trg dela, ker ... (anketa za nekdanje prostovoljce EVS, N = 1291)

Tudi pri vprašanju, ali EVS poveča pripravljenost mladih na vstop na trg dela, so organizacije bolj pozitivne in optimistične. Največji razkorak je bil pri trditvi, **da EVS poveča pripravljenost na trg dela s splošnimi življenjskimi izkušnjami** – s to trditvijo se strinja 94,5 % organizacij v primerjavi z 88,7 % prostovoljcev.

Kot najbolj skeptične glede vpliva EVS na pripravljenost za trg dela so se pokazale organizacije in prostovoljci iz Slovaške, medtem ko se organizacije z Malte 100 % strinjajo z vsemi zgoraj omenjenimi trditvami.

RAZVOJ KOMPETENC

Tu se nekdanji prostovoljci in organizacije strinjajo – katere kompetence pa se v okviru EVS razvijejo bolj in katere manj?

“

V okviru osrednje teze, da izkušnja EVS prispeva k zaposljivosti mlade osebe s povečanjem njenih oz. njegovih kompetenc, se je študija osredotočila na to, kako razvoj kompetenc zaznavajo prostovoljci in kako organizacije. Ovrednotili so razvoj enaindvajsetih kompetenc.

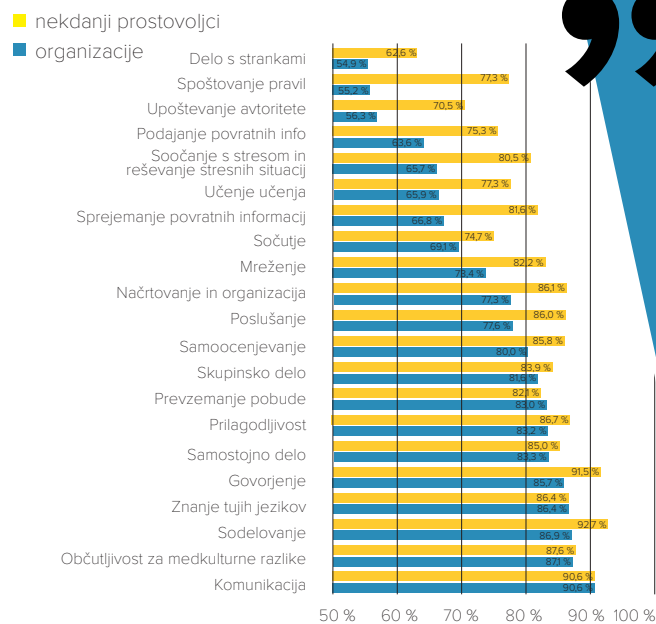
V splošnem prostovoljci menijo, da so v okviru svojega projekta EVS v različnih stopnjah razvijali vseh naštetih 21 kompetenc. Devet od desetih prostovoljcev meni, da je razvilo svoje **komunikacijske sposobnosti**, medtem ko je najmanj prostovoljcev razvijalo kompetenco **dela s strankami (54,9 %)**.

Na nacionalnih ravneh se je pokazalo znatno nihanje pri zaznavanju razvoja posameznih kompetenc (prostovoljci iz posameznih držav imajo občutek, da so posamezne kompetence razvili veliko bolj kot prostovoljci iz drugih držav), kar kaže na potrebo po dodatnih nacionalnih analizah. Najbolj skeptični pri vrednotenju so prostovoljci iz Belgije, medtem ko prostovoljci z Malte najboljše vrednotijo razvoj svojih kompetenc.





Graf 4: Razvoj kompetenc (primerjava anket za nekdanje prostovoljce EVS in organizacije)



Kot je razvidno iz grafa 4 so predstavniki pošiljajočih in gostiteljskih organizacij tudi pri tem vprašanju bolj pozitivni pri vrednotenju izkušenj EVS. Njihovo povprečje strinjanja z razvojem kompetenc je 82,4 %, kar je znatno več kot pri prostovoljcih (75 %). Tu se postavlja vprašanje, kaj je razlog, da organizacije bolj pozitivno vrednotijo EVS – je to zato, ker imajo boljši in objektivnejši pregled nad celotnim procesom EVS, ali zaradi pozitivnega vrednotenja lastnega dela in svoje tesne vpletenosti v projekte EVS.

Enak seznam enaindvajsetih kompetenc so ovrednotili tudi delodajalci glede na pomen posamezne kompetence pri njihovi odločitvi za zaposlovanje. Rezultati so bili presenetljivo primerljivi z vrednotenjem nekdanjih prostovoljcev EVS in organizacij. Za delodajalce je najpomembnejša kompetenca **skupinsko delo (95,3 %)**, medtem ko se jim zdi najmanj pomembno **znanje tujih jezikov (39,8 %)**. Znanje tujega jezika ni zaznano kot nujno, kar lahko obrazloži tudi manjšo stopnjo pomembnosti, ki so jo kompetenci pripisali delodajalci.

Delodajalci želijo izvedeti za izkušnjo EVS, zagotovo je pravo mesto za omembo življenjepisa, dobra ideja pa je tudi omemba na razgovoru za službo.

NAČINI PREDSTAVITVE IZKUŠNJE EVS DELODAJALCEM

Na vprašanje, kako nekdanji prostovoljci EVS predstavijo svojo izkušnjo delodajalcem, je večina (81,8 %) odgovorila, da izkušnjo predstavijo v življenjepis, 33 % pa izkušnjo omeni na zaposlitvenem razgovoru. Tukaj so spet pomembne nacionalne razlike: v nekaterih državah nekdanji prostovoljci EVS sploh ne omenijo svoje izkušnje. Delodajalci se v 91,7 % strinjajo, da je življenjepis pravo mesto za omembo izkušnje EVS, šest od osmih pa jih meni, da bi izkušnja EVS morala biti omenjena tudi na zaposlitvenem razgovoru.

Za polovico delodajalcev je dobro mesto za omembo izkušnje EVS tudi motivacijsko pismo. Youthpass je na drugi strani po mnenju 57 % organizacij dobro orodje za izkazovanje učnega razvoja in spretnosti. Najbolj je priljubljen med malteškimi organizacijami (87,9 %), najmanj pozitivno mnenje o uporabnosti Youthpassa pa imajo slovenske organizacije (40 %). Približno polovica delodajalcev (47,7 %) je mnenja, da bi predstavitev Youthpassa pozitivno vplivala na evalvacijo potencialnega zaposlenega.

OVIRE DO ZAPOSILITVE: MLADI IN DELODAJALCI

Mladi ne živijo v vakuumu, vendar so sestavni del družbe, v kateri živijo, in so izpostavljeni družbenim, političnim in gospodarskim realnostim družb, v katerih živijo. Ko analiziramo povezavo med izkušnjo EVS in zaposlovanjem, je pomemben tudi vpogled v realnosti, s katerimi se soočajo nekdanji prostovoljci EVS pri svojem iskanju zaposlitve. Na podlagi prejšnjih raziskav obstaja seznam potencialnih ovir, na katere naletijo prostovoljci. Rezultati raziskave kažejo, da obstaja velika razlika med tem, kaj kot oviro vidijo mladi in kaj delodajalci. To še posebej velja za izjavo »Mladim so na voljo le slabo plačana, začasna delovna mesta ali pripravništva.« Medtem ko se 66,3 % nekdanjih prostovoljcev EVS strinja s to izjavo, le 31,8 % delodajalcev vidi ta razlog kot oviro. *Korupcija in nepotizem* sta zaznana kot ključna ovira pri skoraj šestih od desetih

prostovoljcev, medtem kot to vidijo kot oviro le trije od desetih delodajalcev. Na drugi strani 76,7 % delodajalcev meni, da mladi nimajo zadostne motivacije za iskanje zaposlitve, s čimer se strinja 54,8 % nekdanjih prostovoljcev EVS.

Tako delodajalci kot nekdanji prostovoljci pa izpostavljajo kot veliko oviro pri iskanju zaposlitve problem pridobivanja izkušenj: za zaposlitev so potrebne izkušnje, za izkušnje pa zaposlitev.

Najpomembnejša ovira v očeh delodajalcev (81,5 %) je *neskladje med ponudbo med trgov delo in ponudbo in/ali pristopom formalnega izobraževanja*. S tem s strinja 73,2 % nekdanjih prostovoljcev EVS. Gospodarsko krizo pri zaposlovanju mladih kot oviro vidi 62 % nekdanjih prostovoljcev in 62,7 % delodajalcev.

ZA KONEC

Vse pridobljene informacije in zaključki predstavljajo zadostno izhodišče za nadaljnji razmislek. V vsakem primeru pa je raziskava potrdila začetno hipotezo, da izkušnje EVS pomagajo pri razvoju kompetenc, razvoj kompetenc pa je zelo povezan z zaposljivostjo.

Seveda bi bil zaključek, da bo udeležba v EVS mladi osebi zagotovila zaposlitev, pretiran. Kompleksna realnost zahteva raznolike kvalifikacije, konkurenca pa je zahtevna. Mladi se morajo soočiti z različnimi nacionalnimi in mednarodnimi ovirami pri svojem iskanju zaposlitve. Vendar dokazi kažejo, da izkušnje z EVS mladi osebi dajejo raznolike dragocene prednosti. Potrebno pa si je prizadevati za boljše prepoznavanje in pozitivne izsledke izkušnje EVS ter večjo vidnost EVS kot izkušnje, ki spreminja življenja.



02

**EURODESK
TEMATSKI INFORMATOR:**
PROJEKT
»KOMPETENCE EVS ZA
ZAPOSILJIVOST«

ISSN: 1855-6213

IZDAJATELJ:

Movit, Ljubljana, Dunajska 22

TISK:

Tiskarna Oman, december 2014

OBLIKOVANJE:

Aiko - agencija idej in kreativnega oblikovanja

NAKLADA:

1500 izvodov, brezplačna publikacija

PRISPEVKE ZBRALA IN UREDILA:

Živa Mahkota

Eurodesk je brezplačni infoseris Evropske komisije, namenjen informiranju mladih o evropskih in mednarodnih priložnostih za mlade in razvoju na področju evropske mladinske politike.

Publikacija je financirana s strani Evropske komisije in Urada RS za mladino. Vsebina publikacije je izključno odgovornost izdajatelja ter v nobenem primeru ne predstavlja stališč Evropske komisije.

INFO@EURODESK.SI
WWW.EURODESK.SI

kolofon