

Študija v okviru projekta: »KSJS Priložnost za nov začetek«

VREDNOTENJE PROJEKTNIH AKTIVNOSTI

Izvajalki:

doc. dr. Ana Kralj

Nataša Demšar (Trinity d.o.o.)

Ljubljana, julij 2014

KAZALO

UVOD.....	1
1 PREDSTAVITEV PROJEKTHNIH AKTIVNOSTI	2
2 TRG DELA.....	5
2.1 Aktivna politika zaposlovanja (APZ).....	6
2.2 Aktivno prebivalstvo	7
2.3 Gibanje na trgu dela.....	9
2.4 Ranljive skupine na trgu dela	10
2.5 Vloga socialnega partnerstva v EU	11
2.6 OECD kazalniki blaginje – Indeks boljšega življenja 2014	12
3 KARIERNA ORIENTACIJA	13
3.1 Zagotavljanje kakovosti v karierni orientaciji	14
3.2 Vseživljenjska karierna orientacija	15
3.3 Poklicna orientacija	16
4 IZOBRAŽEVANJE IN UČENJE.....	17
4.1 Izobraževanje v politiki zaposlovanja	18
4.2 Vloga izobraževanja za trg dela	19
4.3 Strategija vseživljenjskega učenja.....	20
4.4 Izobraževanje in usposabljanje	21
VREDNOTENJE PROJEKTHNIH AKTIVNOSTI.....	24
5 FOKUSNA SKUPINA.....	25
6 ANKETNI VPRAŠALNIK	28
6.1 Demografska struktura vzorca	29
6.2 Način seznanitve ter razlogi za udeležbo na projektnih aktivnostih	31
6.3 Zadovoljstvo z izvedbo projektnih aktivnosti.....	33
6.4 Ocena lastnih kompetenc	39
6.5 Vzpostavitev podporno-svetovalnih aktivnosti v okviru dejavnosti KSJS	43
SKLEPNE UGOTOVITVE IN PRIPOROČILA.....	53
VIRI IN LITERATURA.....	59
PRILOGA: Anketni vprašalnik	61

KAZALO TABEL

Tabela 1: Mere aktivnosti prebivalstva, Slovenija, Vir: SURS	8
Tabela 2: Spol.....	29
Tabela 3: Starost udeležencev	29
Tabela 4: Število let delovne dobe	29
Tabela 5: Stopnja izobrazbe	30
Tabela 6: Zaposlitveni status	30
Tabela 7: Način seznanitve s projektnimi aktivnostmi.....	31
Tabela 8: Razlogi za udeležbo na projektnih aktivnostih	32
Tabela 9: Zadovoljstvo z izvedbo projektnih aktivnosti.....	33
Tabela 10: Zadovoljstvo s prejetimi informacijami o dogodku pred izvedbo aktivnosti	33
Tabela 11: Zadovoljstvo s predavatelji in izvajalci projektnih aktivnosti	34
Tabela 12: Časovna ustreznost izvedbe aktivnosti	34
Tabela 13: Koristnost projekta za lažje vključevanje posameznikov na trg dela	35
Tabela 14: Pripombe na izvedbo aktivnosti in predlogi izboljšav	35
Tabela 15: Možnost prenosa pridobljenih znanj v prakso	36
Tabela 16: Vrednotenje projektnih aktivnosti	36
Tabela 17: Povprečne ocene.....	39
Tabela 18: Ocene lastnih sposobnosti	39
Tabela 19: Povprečne vrednosti.....	42
Tabela 20: Pričakovane storitve v okviru podporno-svetovalnih aktivnosti KSJS.....	43
Tabela 21: Povprečne vrednosti.....	46
Tabela 22: Koristnost uvedbe podporno-svetovalnih aktivnosti sindikata KSJS.....	47
Tabela 23: Katere delavnice bi vam koristile pri vašem delu oziroma nadgradnji vaših znanj?	48
Tabela 24: Povprečne vrednosti.....	50
Tabela 25: Soglašanje z objavo življenjepisov v elektronski bazi podatkov za delodajalce	51
Tabela 26: Pripravljenost za udeležbo na plačljivih usposabljanjih	51

UVOD

Gospodarska kriza, ki se je začela v letu 2008, je vzrok povečanja brezposelnosti in revščine, kot tudi znižanja plač in socialnih prejemkov. Posamezniki se morajo naučiti hitreje prilagajati negotovosti na trgu dela. Dandanašnji je pomembna vloga sindikata, ki mora po eni strani varovati in spodbujati gospodarske in poklicne interese svojih članov in igrati aktivno vlogo v skupnih prizadevanjih za oživitev gospodarstva, rasti, vzdržnosti obstoječih delovnih mest in ustvarjanja novih delovnih mest.

Vztrajno visoka brezposelnost je pripeljala do uvrstitve zagotavljanja visoke ravni zaposlenosti med pomembnejše cilje razvoja Evropske unije. Programi in ukrepi za povečanje zaposljivosti prebivalstva so bili že v preteklih letih in bodo tudi v prihodnje usmerjeni v zmanjševanje dolgotrajne brezposelnosti, lajšanje težav mladih pri vstopu na trg delovne sile, v spodbujanje vseživljenjskega učenja, spodbujanje zaposlovanja starejših, vzpostavljanje prožnih in kakovostnih sistemov izobraževanja, zmanjševanje neskladij med ponudbo in povpraševanjem... Poudariti je potrebno, da je dandanašnji izobraževanje nuja za vsakogar, za uspešno pozicijo posameznika na trgu dela.

Za sistematično zmanjševanje brezposelnosti so v okviru aktivne politike zaposlovanja namenjena sredstva za izvajanje programov pomoči pri načrtovanju poklicne poti in iskanju zaposlitve ter programov osebnostnega razvoja. Izobraževanje je eno glavnih sredstev za zmanjševanje strukturne brezposelnosti, ki v politiki zaposlovanja zavzema vse pomembnejše mesto.

Vseživljenjski karierni orientaciji se zadnja leta namenja vse več pozornosti tako na evropskem kot na nacionalnem nivoju. Velja za bistveno dimenzijo vseživljenjskega učenja, ki služi tako gospodarskim ciljem kot ciljem socialne politike, in je namenjena predvsem izboljševanju učinkovitosti in kakovosti izobraževanja, dopolnilnega usposabljanja in trga delovne sile in preprečevanju razvijanja neustreznih veščin ter posledičnemu izboljšanju produktivnosti. Naraščajoča negotovost, s katero se dandanes srečujejo državljani v svojem življenju in s tem povezana večja raznolikost in mobilnost na področju izobraževanja in usposabljanja na trgu delovne sile, je povzročila, da so učinkoviti sistemi karierni orientacije pomembnejši, kot kdajkoli prej.

1 PREDSTAVITEV PROJEKTHNIH AKTIVNOSTI

Vse navedene projektne aktivnosti so bile izvedene z namenom opolnomočenja strokovne službe Sindikatov konfederacije javnega sektorja (KSJS), partnerja projekta Obrtno-podjetniške zbornice Slovenije (OZS), članstva ter osveščanja javnosti o problematiki trga dela in s tem prispevanju k bolj odprtemu trgu dela, aktivaciji posameznikov in njihovi prekvalifikaciji.

Za informiranje deležnikov in ciljnih skupin so bile pripravljene številne komunikacijske aktivnosti; v začetku izvajanja projekta je bil izveden motivacijski dogodek, nato transnacionalni posvet, okrogla miza socialnih partnerjev in zaključna mednarodna konferenca. Za večji informacijski pretok je bila vzpostavljena posebna spletna stran (www.priloznost.si), ki je predstavljala glavni vir informacij in enotno informacijsko točko, povezana pa je bila tudi s spletnimi stranmi vključenih institucij.

Članice, člani projektних partnerjev ter predstavniki ranljivih skupin (mladi, starejši od 50 let, zaposleni v javnem sektorju za določen čas, iskalci prve zaposlitve v javnem sektorju) so se udeleževali **usposabljanj in delavnic**, ki so se izvajale ves čas trajanja projekta, katerih namen je bil povečanje znanja in kompetenc za večjo usposobljenost in konkurenčnost na trgu dela.

Po končanem usposabljanju so udeleženci izpolnili pripravljene anketni vprašalnik (kvantitativni del raziskave), ki nam je služil kot podlaga za vrednotenje projektних aktivnosti.

Ob koncu projekta je bil pripravljen tudi priročnik Program usposabljanj, ki je povzetek izvedenih usposabljanj in delavnic in je dostopen na spletni strani projekta za obveščanje članstva in širše javnosti.

Poleg številnih komunikacijskih aktivnosti, usposabljanj in delavnic, je bilo v okviru projekta vzpostavljeno tudi delovanje svetovalnih uric, ki je bilo zasnovano po vnaprej pripravljenem Konceptu svetovalnih uric.

Svetovalne urice predstavljajo individualno karierno svetovanje posameznikom, ki ponuja različne vsebine: osebno svetovanje, poklicno svetovanje, pravno svetovanje. Namen izvajanja aktivnosti svetovalnih uric je bil poleg obstoječih usposabljanj, posameznikom

nuditi še osebno svetovanje ter jim pomagati doseči zadani cilj oziroma jim pomagati pri oblikovanju cilja na način, da se znajo sami spopasti s problemi in njihovim reševanjem.

Dve študijski poti v tujino (Italija, Španija) sta bili izvedeni z namenom pridobitve nabora dobrih praks, različnih znanj, pristopov, metod in načinov dela pri implementaciji konceptov vseživljenjskega učenja in orientacije, ki so se dokazali kot učinkoviti in omogočajo možnost prenosa v konkretno slovensko prakso.

Na osnovi zbranih podatkov in informacij v sklopu študijskih poti, okrogle mize socialnih partnerjev ter obeh transnacionalnih dogodkov, bo v prihodnje strokovna služba sindikata identificirala primanjkljaje in potrebe po dodatnih ukrepih in znanjih.

Preko izvedenih aktivnosti v sklopu projekta »KSJS priložnost za nov začetek« so bili udeležencem predstavljeni ukrepi za večjo fleksibilnost na trgu dela. Predvsem je bil poudarek namenjen ukrepom, ki izhajajo iz Zakona o delovnih razmerjih in so namenjeni za mlade, za starejše, za samozaposlitev brezposelnih, za spodbujanje socialnega podjetništva ter ukrepom na področju vseživljenjskega učenja in nacionalnih poklicnih kvalifikacij.

Osrednji cilji projekta so bili:

- vzpostaviti sistem informiranja, svetovanja in usposabljanja za izboljšanje položaja različnih skupin na trgu dela,
- krepitev socialnega dialoga med sindikati in predstavniki delodajalcev za reševanje problematike s področja vseživljenjskega učenja in zaposlovanja,
- postaviti, evalvirati in po potrebi revidirati pilotni sistem vseživljenjskega izobraževanja in karierne orientacije v organizaciji socialnih partnerjev,
- primerjava dobrih praks v državah EU in priprava smernic za vzpostavitev institucionalnega sistema vseživljenjskega izobraževanja in orientacije v sklopu aktivnosti sindikata kot socialnega partnerja,
- informiranje in obveščanje javnosti ter članstva o aktivnostih socialnih partnerjev na projektu.

Posredno je bil cilj projekta tudi tesneje povezati socialne partnerje in institucije z namenom opolnomočenja posameznikov in posledično zmanjševanja števila brezposelnih.

Dolgoročno je želja sindikata vzpostaviti Izobraževalno – Karierni center, kjer bi članice in člani lahko pridobili znanja, veščine in spretnosti, kot del vseživljenjske karijerne orientacije.

V okviru projekta izdelane študije ter izdani priročniki in gradiva, so lahko osnova pri pripravi smernic Izobraževalno – Kariernega centra, ki bi deloval pod okriljem Konfederacije sindikatov javnega sektorja Slovenije.

2 TRG DELA

Število delovno aktivnih se je v prvem četrletju leta 2014 nekoliko povečalo. Zmanjševanje števila delovno aktivnih, ki se je začelo ob koncu leta 2008, se je v prvi polovici leta 2013 ustavilo. Po SRDAP (Statistični register delovno aktivnega prebivalstva - zaposlene in samozaposlene osebe brez samozaposlenih kmetov) se njihovo število nekoliko povečuje od drugega četrletja lani. V tem obdobju se je najbolj povečalo število zaposlenih v tržnih storitvah, nekoliko tudi v javnih storitvah. Tudi po podatkih ankete o delovni sili (ADS) se je v prvem četrletju število delovno aktivnih povečalo po oceni UMAR-ja zlasti zaradi večjega števila samozaposlenih in pomagajočih družinskih članov (Hribernik et al., 2014, str. 22)

Naraščanje števila registriranih brezposelnih se je v zadnjih dveh mesecih ustavilo, med brezposelnimi pa je večji delež mladih do 29 let. V prvih štirih mesecih tega leta se je v evidenco skupno prijavilo nekoliko manj oseb glede na enako obdobje lani, predvsem zaradi manj oseb, ki so izgubile delo, več pa je bilo iskalcev prve zaposlitve. Celotni odliv iz brezposelnosti je bil večji, zlasti v zaposlitve.

Kot posledica povečanja števila brezposelnih v začetku leta se je stopnja registrirane brezposelnosti v prvem četrletju povišala na najvišjo raven po letu 1999 (na 13,5 %). Povprečna bruto plača na zaposlenega se je v prvem četrletju nadalje zvišala. K temu je znova prispevala predvsem rast plače v zasebnem sektorju, ki se po stagnaciji v letu 2012 zadnje leto znova postopoma krepi. V sektorju država, kjer se povprečna plača znižuje od sredine leta 2011, se je ta še nekoliko znižala, v celotnem javnem sektorju pa zvišala zaradi rasti v javnih družbah (Hribernik et al., 2014).

Problema brezposelnosti se je potrebno lotiti na več ravneh: s strateškimi, a postopnimi premiki, kot je nadaljevanje reforme pokojninskega sistema in hkrati ustvarjanje pogojev za razvoj prožne varnosti v Sloveniji, torej fleksibilnejšega in varnejšega zaposlovanja na trgu dela. Vse skupaj je potrebno stalno podpirati z intenzivnimi in učinkovitimi programi Aktivne politike zaposlovanja, ki bodo pripravljene tako, da bodo lahko z merljivimi kazalniki pokazali rezultate. Merljivost programov je potrebna, saj se drugače težko določi, kateri programi učinkujejo in kateri lajšajo socialne težave, a hkrati nimajo pravih učinkov na razvoj posameznika in trga dela, čeprav pomenijo strošek za državo (Drobnič, 2009, str. 60-63).

Bolj fleksibilen in hkrati bolj varen trg dela se lahko doseže z:

- učinkovitejšim ujemanjem med ponudbo dela in povpraševanjem na trgu dela,
- s povečanjem poklicne mobilnosti posameznikov,
- s povečanjem regionalne mobilnosti posameznikov,
- z ukrepi za delodajalce, ki so vezani tudi na konkurenčnost, podjetništvo, visoko šolstvo, raziskave in fleksibilne oblike dela,
- z ukrepi, ki bodo spodbujali k aktivnosti posameznika in podjetja pri zagotavljanju izobraževanja in usposabljanja, usposabljanja z delom,
- ukrepi za učinkovitejše zagotavljanje dela in zaposlitve državljanom Slovenije in drugih držav članic EU in tretjih držav (Drobnič, 2009, str. 107).

2.1 Aktivna politika zaposlovanja (APZ)

Na začetku tranzicije v začetku devetdesetih let, je razpad jugoslovanskega trga slovensko gospodarstvo potisnilo v globoko večletno gospodarsko krizo. Večletno krčenje industrijske proizvodnje je povzročilo povečanje števila brezposelnih: število brezposelnih se je z 28.000 leta 1989 povzpelo na 129.000 leta 1993. Država se je morala na takšno stanje odzvati, nujni so bili ukrepi aktivne politike zaposlovanja. Zakonska podlaga za izvajanje programov je bila podana leta 1991.

V drugi polovici devetdesetih let, v obdobju pogajanj Slovenije za vstop v EU, se je preko sodelovanja z Evropsko komisijo začel proces priprave evropsko primerljivih nacionalnih dokumentov na področju aktivne politike zaposlovanja APZ. Slovenija je med prvimi državami kandidatkami za vstop v EU leta 2000 uspela pripraviti Nacionalni akcijski program zaposlovanja, kjer je poleg Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve imel zelo pomembno vlogo tudi Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, ki je organiziral in napotoval brezposelne v različne programe aktivne politike zaposlovanja (APZ). Leta 2006 je bil program ukrepov APZ poenostavljen in pripravljen za obdobje od leta 2007 do leta 2013 ter so bile podrobnosti o posameznih programih in ukrepih zapisane v Katalogu ukrepov APZ.

Katalog ukrepov aktivne politike zaposlovanja (APZ) je dokument, ki ga je Slovenija uskladila in podpisala z Evropsko komisijo ter je podlaga za črpanje sredstev iz Evropskega

socialnega sklada (Drobnič, 2009, str. 134). Gre za nabor ukrepov na trgu dela, ki so namenjeni povečanju zaposlenosti in zmanjševanju brezposelnosti, večji zaposljivosti oseb na trgu dela in povečanju konkurenčnosti ter prožnosti delodajalcev.

Pričakovan rezultat programov aktivne politike zaposlovanja ni neposredna vključitev udeležencev v zaposlitev, temveč motiviranje brezposelnih za aktivno reševanje brezposelnosti in s tem povečanje njihove lastne odgovornosti za nadaljnjo poklicno pot (Svetlik et al, 2002).

Preko programa ukrepov APZ ter strateških ciljev APZ (svetovanje in pomoč pri iskanju zaposlitve, usposabljanje in izobraževanje, spodbujanje zaposlovanja in samozaposlovanja, programi za povečanje socialne vključenosti), ki sovpadajo tudi s cilji projekta »KSJS priložnost za nov začetek«, je Konfederacija sindikatov javnega sektorja preko javnega razpisa MDDSZ za socialne partnerje, pridobila evropska sredstva za izvajanje projekta »KSJS priložnost za nov začetek«.

2.2 Aktivno prebivalstvo

Po podatkih ankete o delovni sili, ki jo je v 1. četrtnetju 2014 opravil Statistični urad Republike Slovenije (SURS) je stopnja brezposelnosti 10,8-odstotna (za moške 10,1-, za ženske 11,6-odstotna).

Med prebivalci Slovenije je bilo v 1. četrtnetju 2014 897.000 delovno aktivnih, to je 13.000 manj kot v 4. četrtnetju 2013. Število delovno aktivnih se je z vidika dejavnosti najbolj znižalo v dejavnosti zdravstvo in socialno varstvo za 7.000, z vidika poklicev pa v poklicni skupini strokovnjaki za 12.000.

Število brezposelnih se je v primerjavi s 4. četrtnetjem 2013 povečalo za 11.000 ali za 11, 8 %, stopnja brezposelnosti pa za 1,2 odstotne točke. Stopnja brezposelnosti se je najbolj povečala med mladimi, med osebami v starostni skupini 15–24 let se je povečala za 3,7 odstotne točke.

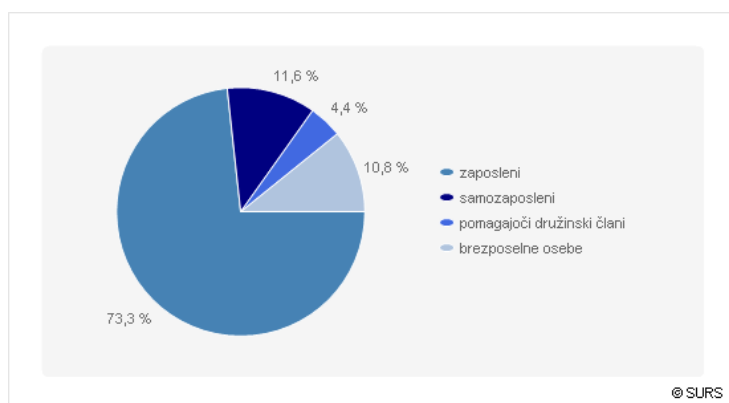
Stopnje brezposelnosti, izračunane po Anketi o delovni sili, so mednarodno primerljive. Po podatkih o stopnji brezposelnosti med osebami, starimi med 15 in 64 let, za prejšnje četrtnetje se je Slovenija med evropsko osemindvajseterico uvrstila na 15. mesto. Najnižjo stopnjo

brezposelnosti so imeli v Avstriji (5,0 %), najvišjo pa v Grčiji (27,7 %), v EU-28 pa je znašala 10,7 %.

Število neaktivnih se je v 1. četrletju 2014 v primerjavi s 4. četrletjem 2013 nekoliko zvišalo, in sicer za 2.000, na 755.000. Med neaktivnimi je bilo največ upokoјencev - 66,3 %, za temi pa dijakov in študentov - 19,5 %, glede na spol pa so med neaktivnimi prevladovale ženske, in sicer jih je bilo med vsemi neaktivnimi prebivalci 430.000 ali 56,9 % (SURS, 2014).

Tabela 1: Mere aktivnosti prebivalstva, Slovenija, Vir: SURS

	X–XII 2013			I–III 2014		
	skupaj	moški	ženske	skupaj	moški	ženske
Stopnja brezposelnosti	9,6	8,9	10,5	10,8	10,1	11,6
Stopnja aktivnosti	57,2	63,2	51,5	57,1	62,5	52,0
Stopnja delovne aktivnosti	51,7	57,5	46,0	50,9	56,1	45,9



Graf 1: Struktura aktivnega prebivalstva, Slovenija, 1. četrletje 2014 (Vir: SURS)

2.3 Gibanje na trgu dela

V letošnjih prvih petih mesecih se je na Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje na novo prijavilo 43.438 brezposelnih oseb, kar je 5,6 % manj kot lani v tem času. Največ oseb se je prijavilo, ker so izgubile zaposlitev za določen čas (23.144), prijavilo se je še 6.030 iskalcev prve zaposlitve ter 8.550 trajno presežnih delavcev oz. stečajnikov. V primerjavi z enakim lanskim obdobjem se je na Zavodu prijavilo za 7,8 % več iskalcev prve zaposlitve, brezposelnih po izteku zaposlitev za določen čas se je prijavilo za 7,3 % manj, trajno presežnih delavcev in stečajnikov pa za 10,7 % manj.

Maja 2014 se je v primerjavi z aprilom brezposelnost zmanjšala v vseh območnih službah Zavoda. Spodbudno je, da se število registriranih brezposelnih oseb znižuje hitreje kot lani v tem obdobju. Ob koncu maja 2014 je bilo registriranih brezposelnih oseb 119.670, kar je 3.966 oseb oziroma 3,2 % manj kot aprila 2014, v primerjavi z majem 2013 je bila brezposelnost večja za 0,9 %.

V primerjavi s strukturo v lanskem maju pa letos med brezposelnimi večje deleže predstavljajo ženske, brezposelni v starosti od 15 do 29 let in od 30 do 39 let, iskalci prve zaposlitve, dolgotrajno brezposelni, brezposelni s srednjo strokovno in splošno izobrazbo ter brezposelni s terciarno izobrazbo (ZRSZ, 2014).

2.4 Ranljive skupine na trgu dela

Po Zakonu o urejanju trga dela (ZUTD) so ranljive skupine oseb na trgu dela, v skladu z Uredbo Komisije (ES) št. 800/2008 z dne 6. avgusta 2008, tiste skupine oseb, ki se uvrščajo med prikrajšane delavce, resno prikrajšane delavce in invalide. Na podlagi omenjene uredbe med prikrajšane delavce spada tista oseba, ki v preteklega pol leta ni imela redno plačane zaposlitve in je prijavljena v vsaj eni evidenci Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje (ZRSZ) ali nima dokončanega srednjega poklicnega oz. tehniškega izobraževanja ali splošnega srednjega izobraževanja. Oseba, ki je starejša od 50 let ali živi sama in ima enega ali več vzdrževanih članov. Med resno prikrajšane delavce se prišteva tiste osebe, ki so bile zadnjih 24 mesecev ali več nezaposlene. Med invalide pa prišteva tiste osebe, ki imajo na podlagi državne zakonodaje priznano invalidnost ali pa priznano omejitev, ki izhaja iz telesnih, duševnih ali psihičnih okvar. Po zgoraj zapisani definiciji med ranljive skupine gotovo spadajo mladi diplomanti, ki po končanem študiju ne morejo pridobiti delovnega mesta skladnega z njihovo izobrazbo. Diploma ne prinese več zaposlitvene varnosti, kot jo je včasih. Prav gotovo pa je danes največji trn v peti vesplošno slabo gospodarsko-ekonomsko stanje v državi.

Slovenija mora posebno pozornost posvetiti osebam, ki jim grozi dolgotrajna brezposelnost in ki spadajo v kategorijo deprivilegiranih oseb in drugih na robu trga dela, da bi jih intergirali na trg dela. Slovenija naj bi izvedla več aktivnosti pri poklicnem izobraževanju, da pospeši izvajanje vseživljenjskega učenja. Potrebno je delovati preventivno in te osebe že v času njihove zaposlitve redno vključevati v procese vseživljenjskega učenja.

Tukaj lahko aktivno vlogo odigrajo socialni partnerji in prispevajo k splošnemu gospodarskemu in socialnemu razvoju.

Ranljivim skupinam za preprečitev socialne izključenosti oziroma izključitve iz družbe, je potrebno, da država najde načine za pomoč, za ponovno vključitev v družbo. Predvsem je potrebno graditi na preventivnih programih. Eden od načinov preprečevanja socialne izključenosti in socialnega vključevanja iz družbe izključenih oseb je socialno podjetništvo, ki ga podpira tudi Evropska komisija.

Storitvi za trg dela sta tudi **vseživljenjska karierna orientacija** in **posredovanje zaposlitve**. Vseživljenjska karierna orientacija zajema aktivnosti kot so: informiranje o trgu dela, samostojno vodenje kariere, osnovno karierno svetovanje, poglobljeno karierno svetovanje ter učenje veščin vodenja kariere. Posredovanje zaposlitve obsega aktivnosti iskanja primerne ali ustrezne zaposlitve iskalcu zaposlitve in napotitev iskalca zaposlitve k delodajalcu ter aktivnosti iskanja ustreznega ali primernega delavca za delodajalca in se izvaja z namenom usklajevanja ponudbe in povpraševanja po delavcih na trgu dela v Sloveniji in v ostalih državah EU.

2.5 Vloga socialnega partnerstva v EU

Evropski socialni partnerji so združeni v organizacijah, ki predstavljajo delojemalce in v organizacijah, ki predstavljajo delodajalce. Redna srečanja socialnih partnerjev ter prenašanje znanj, informacij, usklajevanje stališč in diskutiranje o rešitvah so pomemben proces v evropskem socialnem dialogu. Dialog poteka med predstavniki držav članic EU znotraj obeh skupin (sindikatoev in delodajalcev), hkrati pa tudi med obema skupinama na evropskem in domačem parketu v vsaki od držav članic EU.

Kot socialni partnerji je bil leta 2007 pripravljen dokument »Ključni izzivi evropskih trgov – skupna analiza evropskih socialnih partnerjev« in na tripartitnem socialnem vrhu EU v Lizboni oktobra 2007, so bila podana skupna priporočila. Analiza zajema področje rasti, zaposljivosti, brezposelnosti in produktivnosti, demografije, ustvarjanja delovnih mest, pogodbenih ureditev, aktivnih politik trga dela, izobraževanja, usposabljanja in vseživljenjskega učenja, socialne kohezije, mobilnosti in dodatnih dejavnikov na področju kakovosti zaposlitve.

Ključna priporočila, ki jih socialni partnerji naslavlajo na institucije EU in še posebej na svet EU so priporočila za politike zaposlovanja, doseganje kvantitativnih ciljev na področju aktivacije, izobraževanja in vseživljenjskega učenja ter enakosti spolov. Hkrati je ključno povečati vlaganje v ljudi in izpostaviti, da je socialni dialog v težkih gospodarskih razmerah izredno pomemben (Drobnič, 2009, str. 202).

Socialni partnerji so pozvali države članice EU, naj usmerjajo ukrepe in jih uresničujejo tako, da bodo zagotovile hitrejšo aktivacijo brezposelnih oseb z izboljšanjem njihove usposobljenosti in kompetenc ter da ukrepe aktivne politike zaposlovanja bolj prilagodi individualnim potrebam iskalcev zaposlitve.

2.6 OECD kazalniki blaginje – Indeks boljšega življenja 2014

Slovenija se v letu 2014 po Indeksu boljšega življenja (Better life index, BLI), ki ga pripravlja OECD, uvršča na sredino med proučevanimi državami. V letošnjem letu Slovenija zaseda 19. mesto med 36 državami in 12. mesto med državami EU, ki so hkrati tudi članice OECD. Enako kot lani je najbolje uvrščena Avstralija, najbolje uvrščena država EU pa Švedska. Najslabše uvrščena država je še naprej Turčija, med državami EU pa se je letos najslabše uvrstila Grčija. Indeks boljšega življenja omogoča spremljanje preferenc posameznikov v posameznih državah, uporabniki iz Slovenije pa največjo težo pripisujejo izobrazbi, varnosti in zadovoljstvu z življenjem. Po OECD kazalnikih se Slovenija v letu 2014 najvišje uvršča po komponenti Aktivnost civilne družbe, najnižje pa pri Zadovoljstvo z življenjem (Hribernik et al., 2014).

3 KARIERNA ORIENTACIJA

V letu 2000 je karierna orientacija dobila prioriteto mesto v evropski politiki, v kateri je bila postavljena v kontekst izobraževanja, zaposlovanja in gospodarske uspešnosti EU. Ena od povezanih dejavnosti je tudi 'orientacija' (angl.: guidance), ki se nanaša na različne dejavnosti (informiranje, svetovanje,...), s katerimi želijo države članice pomagati mladim in odraslim pri spoznavanju svojih lastnosti, pri spoznavanju možnosti za izobraževanje in zaposlovanje ter pri odločanju o kariernih ciljih in uresničevanju le teh. V vmesnem poročilu o uresničevanju lizbonske strategije je karierna orientacija navedena med štirimi ključnimi aktivnostmi, ki ustvarjajo odprta, privlačna in dostopna učna okolja. Poročilo tudi navaja, da je potrebno okrepiti vlogo, kakovost in koordiniranost služb za karierno orientacijo, da bodo lahko nudile večjo podporo državljanom pri vseživljenjskem učenju.

Izraz karierna orientacija je opredeljena v dokumentu EU (april 2004):

Orientacija se v kontekstu vseživljenjskega učenja nanaša na vrsto aktivnosti, ki državljanom v vseh starostnih obdobjih in na katerikoli točki njihovega življenja omogočajo identifikacijo njihovih sposobnosti, kompetenc in interesov za sprejemanje odločitev na področju izobraževanja, usposabljanja in izbire poklica. Poleg tega jim omogoča vodenje svojih življenjskih poti v učenju, delu in drugih okoljih, v katerih se teh kompetenc in sposobnosti naučijo in/ali jih uporabljajo.

Orientacija ima širok pomen in vključuje tri vrste orientacije: poklicno, izobraževalno in osebno orientacijo. Strokovnjaki poudarjajo, da pri tem ne gre toliko za različne dejavnosti, ampak bolj za različne poudarke.

Pozneje se je začel uveljavljati koncept in izraz 'karierna orientacija', kjer se službe ukvarjajo predvsem z vprašanji kariere. V tem izrazu sta združena poklicna in izobraževalna orientacija, osebna pa je bolj v ozadju oziroma v pristojnosti drugih inštitucij. Tovrstna dejavnost se je v državah EU zelo razširila in ima tudi svoje združenje IAEVG (International Association, for Vocational and Educational Guidance).

V nadaljevanju resolucije so navedeni primeri služb in storitev na katere se izraz karierna orientacija nanaša:

Informiranje, dajanje nasvetov, svetovanje, ocenjevanje kompetenc, mentorstvo, zastopanje in učenje veščin odločanja ter veščin vodenja kariere.

Pri nas se izraz karierna orientacija nanaša na naslednje dejavnosti:

- na vse stopnje rednega izobraževanja: informiranje, svetovanje, poklicna vzgoja, programi razvoja kariere itn,
- v zaposlovanju (ZRSZ): informiranje, v centrih za informiranje in poklicno svetovanje, poklicno svetovanje v uradih za delo, delno tudi zaposlitveno svetovanje in nekateri programi (delavnice), ki se izvajajo v okviru aktivne politike zaposlovanja (APZ),
- informiranje in svetovanje v izobraževanju odraslih (ISIO centri ipd.),
- razvoj kariere zaposlenih (aktivnosti, ki se izvajajo v delovnih organizacijah) (Niklanovič, 2007, str. 11-12).

Aktivnosti vseživljenjske karierne orientacije so navedene v tretjem odstavku 18. člena Zakona o urejanju trga dela ZUTD (2010):

- informiranje o trgu dela,
- samostojno vodenje kariere,
- osnovno karierno svetovanje,
- poglobljeno karierno svetovanje,
- učenje veščin vodenja kariere.

3.1 Zagotavljanje kakovosti v karierni orientaciji

Sistemi za zagotavljanje kakovosti obstajajo le v nekaterih državah članicah. Zato je bil na ravni EU sprejet sklep, da se izdela skupni okvir za sisteme zagotavljanja kakovosti. S tem se opredeljujejo značilnosti, ki jih takšni sistemi morajo imeti. V Sloveniji večina služb še nima izdelanih pravih standardov kakovosti oziroma je v fazi priprave. Zagotavljanje kakovosti je kompleksno in bi mu morala politika nameniti posebno pozornost in poskrbeti za hitrejše uvajanje tovrstnih standardov.

Na izboljšanje kakovosti storitev lahko vplivamo predvsem z zagotavljanjem kakovostne usposobljenosti svetovalcev in drugih zaposlenih, ki izvajajo karierno orientacijo. Izvajalci izobraževalne in poklicne orientacije morajo upoštevati priznane standarde kakovosti za usposabljanje svetovalcev in izvajanje storitev orientacije.

Obstoječi standardi kakovosti spremljajo predvsem zadovoljstvo uporabnikov, vse premalo pa uporabnike vključujejo v sam proces oblikovanja kariernih storitev. Zato nova evropska priporočila za zagotavljanje kakovosti v karierni orientaciji vsebujejo tudi priporočilo, da je treba uporabnike intenzivneje vključiti v razvoj služb za karierno orientacijo (Niklanovič, 2012, str. 4-5).

Visoko kakovostna vseživljenjska orientacija je ključna komponenta strategij izobraževanja, usposabljanja in zaposlovanja, katerih namen je doseči strateški cilj Evrope, da postane najbolj dinamična, na znanju temelječa družbe.

Nastajanje na znanju temelječe družbe in potreba po vseživljenjskem učenju zahtevata intenzivno preusmeritev na politiko orientacije na nacionalni, sektorski, regionalni in lokalni ravni. Pomoč mora biti dostopna v pravem času in v takšnih oblikah, ki bodo državljane, glede na spremenjene potrebe na trgu delovne sile, skozi celo življenje spodbujale k stalnemu razvoju njihovih veščin in kompetenc. Posameznikom je treba to pomoč predstaviti tako, da bodo v njej videli aktivno orodje in da bodo zainteresirani za njeno uporabo (Niklanovič, 2007, str. 40).

3.2 Vseživljenjska karierna orientacija

Eden glavnih izzivov stroke in politike na tem področju je, kako doseči, da bodo službe karierne orientacije državljanom zagotavljale pomoč pri vodenju kariere skozi celotno življenjsko obdobje. Poglavitni problem je trajno financiranje, saj je težko zagotoviti financiranje novih storitev v času, ko se javni proračun zmanjšuje. Kljub temu možnosti obstajajo.

Študije ugotavljajo, da so v zadnjih letih širijo bolj splošne službe, ki zagotavljajo storitve različnim ciljnim skupinam, na račun zmanjšanja števila služb, ki so specializirane za določene ciljne skupine. Kar sicer prinaša večjo dostopnost do storitev, vendar so storitve služb pogosto preveč splošne, da bi uporabnikom koristile, zato bo vedno obstajala potreba po službah, ki so specializirane za določeno področje.

Splošna ugotovitev študij je tudi, da so službe karierne orientacije v Evropi nepovezane, razdrobljene, preveč zaprte vase, kar ni v prid uporabnikom. Nedvomno obstaja potreba po večjem povezovanju in koordinaciji (Niklanovič, 2007, str. 33).

S povezovanjem in koordinacijo v mrežo bi se poenotilo razumevanje veščin vodenja poklicne kariere, prepoznavanje uporabe telefona in interaktivnih možnosti preko medmrežja ter razumevanje potrebe po močnejši bazi evidenc za zagotavljanje kakovosti (Vuorinen et al, 2011).

3.3 Poklicna orientacija

Deindustrializacija, katere smo priča že nekaj desetletij, na eni strani prinaša zmanjševanje števila delovnih mest v tradicionalnih industrijskih poklicih, spreminjanje vsebine starih poklicev, na drugi strani pa nova delovna mesta v storitvenem sektorju, v katerem se pojavljajo povsem novi poklici ter so poudarjene druge lastnosti delovne sile. Poleg širokega strokovnega znanja so pogosto poudarjene tudi tako imenovane mehke spretnosti in lastnosti posameznikov kot so: zmožnost dela v skupini oziroma timskega dela, komunikacijske spretnosti, sposobnost in pripravljenost reševanja težav, samostojnost pri delu, sposobnost prevzemanja odgovornosti, spretnosti pri delu z računalnikom, znanje jezikov ipd.

Od posameznikov se na trgu delovne sile pričakuje visoka odzivnost na spremembe, sposobnost prilagajanja in prevzemanja tveganj pri iskanju zaposlitve in v zaposlitvi sami. S fleksibilizacijo oblik zaposlitev se precej povečuje tveganje in negotovosti za posameznike v njihovih delovnih karierah. Zaradi večje dinamike na trgu delovne sile in potrebe oziroma zahteve po prožnosti in prilagodljivosti posameznikov, v razmerah povečane negotovosti zaposlitev, se pomen poklicne orientacije povečuje. Posamezniki se z izobraževalnimi in poklicnimi odločitvami ne srečujejo več le v mladosti oziroma v obdobju prehoda iz nižje v srednje ali visoko šolstvo ter iz šolanja v zaposlitev, ampak vse svoje delovno obdobje, saj ni

več redko, da posameznik v svojem delovnem obdobju zamenja več poklicev, za katere se mora večinoma tudi dodatno izobraževati (Svetlik et al, 2002, str. 230 - 232).

Poklicna orientacija je skupni izraz za različne dejavnosti, s katerimi svetovalci pomagajo posameznikom pri spoznavanju svojih lastnosti, sposobnosti in želja, pri spoznavanju možnosti, ki so na voljo v okolju (možnosti izobraževanja, usposabljanja, zaposlitev) ter pri njihovih kariernih odločitvah (Svetlik et al, 2002, str. 233).

4 IZOBRAŽEVANJE IN UČENJE

Učenje je dandanes bistvena sestavina življenja – brez njega ne gre. Znanje zastara že v nekaj letih, zato ga je potrebno nenehno obnavljati in nadgrajevati.

Izobraževanje je dolgotrajen in načrtovan proces razvijanja posameznikovega znanja, sposobnosti in navad, ki mu omogočajo vključitev v družbo in delo (Možina et al., 1998).

Izobraževanje in usposabljanje sta lahko učinkoviti sredstva za boj proti revščini in socialni izključenosti. Odrasli, ki se spopadajo s posebnimi težavami, ker živijo v okoljih, v katerih so slabše možnosti za izobraževanja ali ker so prikrajšani zaradi družbenoekonomskega ali geografskega položaja ali ker so invalidi, imajo v družbi manj možnosti za svoj osebni razvoj (Ložar B. et al., 2012).

Učenje je kompleksen pojav in vseživljenjski proces. Splošno veljavnega odgovora, kaj je učenje ni, saj znanost še ni uspela v celoti razkriti zakonitosti človekovih učnih in miselnih procesov (Možina et al., 1998).

Učenje je dejavnost, ki poteka skozi vsa obdobja človekovega življenja. Ko izstopi iz sistema rednega izobraževanja, se njegovo učenje ne konča. Človek potrebuje ves čas nova znanja, ki ga zahtevajo spremembe v njegovem življenju, kot so delovno mesto, kariera, družina, starševstvo in starost. Pomembno je vsako učenje, formalno, neformalno in tudi priložnostno (Možina et al., 2002).

Formalno učenje se odvija v institucijah za izobraževanje in usposabljanje in vodi do priznanih diplom in kvalifikacij.

Neformalno učenje se odvija izven glavnih sistemov izobraževanja in usposabljanja in ni nujno, da vodi do formaliziranih certifikatov. Neformalno učenje je lahko zagotovljeno na delovnem mestu, z aktivnostmi organizacij in skupin civilne družbe (kot so mladinske organizacije, sindikati in politične stranke). Lahko se zagotavlja tudi z organizacijami in službami, ki so bile ustanovljene kot komplementarne formalnemu sistemu izobraževanja (kot npr. ure umetnosti, glasbe, športa, privatne inštrukcije kot priprava za izpite).

Informalno (priložnostno) učenje je naravni spremljevalec vsakdanjega življenja. Za razliko od formalnega in neformalnega učenja za to učenje ni nujno, da je namerno. Zato ni nujno, da ga prepoznajo celo posamezniki sami kot tisto vrsto učenja, ki prispeva k njihovemu znanju in spretnostim (Memorandum o vseživljenjskem učenju, 2000).

Vseživljenjsko učenje posamezniku zagotavlja usposobljenost za delo in bolj kakovostno vključevanje v sodobno družbo. Pomembno pa je tudi za gospodarsko rast in konkurenčnost kakor tudi dvig blaginje prebivalstva regije.

4.1 Izobraževanje v politiki zaposlovanja

Prehajanje v tržno gospodarstvo od začetka devetdesetih let dalje spremlja visoka brezposelnost. Za brezposelne Zavod republike Slovenije za zaposlovanje (ZRSZ) izvaja programe izobraževanja in usposabljanja, katere cilj je:

- ekonomski: pospeševanje prilagajanja ponudbe delovne sile povpraševanju in s tem odpravljanje strukturnih neskladij pri delovanju trga delovne sile, povečanje vrednosti človeškega kapitala in ohranjanje vrednosti človeških virov ter večja storilnost posameznikov,
- socialni: preprečevanje socialne izključenosti in marginalizacije brezposelnih oseb in zmanjševanje socialnih problemov, prerazporejanje brezposelnosti med socialnimi skupinami in kraji ter zmanjševanje duševnih stisk in malodušja pri brezposelnih osebah.

Z izvajanjem izobraževanja in usposabljanja država blaži:

- vse večje strukturno neskladje med ponudbo in povpraševanjem na trgu delovne sile,
- izrazito neugodne izobrazbene strukture brezposelnih oseb,
- brezposelnost mladih,
- povečevanje deleža dolgotrajno brezposelnih oseb v evidenci brezposelnih oseb in s tem povezane socialne izključenosti.

Skladno s povečevanjem interesa države za sistematično zmanjševanje brezposelnosti, se je razvila pestra ponudba programov izobraževanja in usposabljanja, v katere se vključujejo brezposelne osebe (Svetlik et al., 2002).

4.2 Vloga izobraževanja za trg dela

Strokovnjaki ugotavljajo, da je evropsko gospodarstvo v največji krizi po letu 1930. Podatki kažejo, da so bili v zadnjih treh letih zaradi finančne krize prizadeti skoraj vsi evropski sistemi, prišlo je do izrazitega padca borznih tečajev, ravno tako so se znižale cene nepremičnin v skoraj vseh evropskih državah. Zaradi krize je bilo v Evropski uniji ukinjeno več kakor štiri milijone delovnih mest. Krčenje zaposlovanja je najbolj prizadelo nekatere kategorije prebivalstva, nekatere od teh pa so bile tudi v času gospodarske rasti težje zaposljive oziroma najbolj ogrožene z vidika brezposelnosti, npr. mladina, zaposleni s pogodbami za določen čas, manj izobraženi itd.

Evropski načrt gospodarskega okrevanja ima dva stebra in eno temeljno načelo. Prvega sestavljajo kratkoročni ukrepi za spodbuditev povpraševanja in ponovno vzpostavitev zaupanja, drugega pa »pametne naložbe« za večjo rast in trajnostno blaginjo v dolgoročni perspektivi. Pametne naložbe naj bi bile naložbe v prava znanja, v ustvarjanje kakovostnih delovnih mest ter v infrastrukturo in povezave za spodbujanje učinkovitosti in inovacij (Mirčeva et al., 2011).

4.3 Strategija vseživljenjskega učenja

V smernici politik zaposlovanja držav članic EU št. 23, v kateri je osrednji del usmeritev namenjen izboljšavam vlaganj v človeški kapital, je posebej poudarjeno, da »morajo biti učinkovite strategije vseživljenjskega učenja odprte za vse šole, podjetja, javne ustanove in gospodinjstva v skladu s sporazumi, vključujoč ustrezne iniciative in mehanizme delitve stroškov, s ciljem povečati vključenost v stalno izobraževanje na delovnem mestu v vsem življenjskem ciklu, posebej za nizko usposobljene ter starejše delavce«. Pomembna iniciativa na evropski ravni se je pojavila v drugi polovici leta 2007 s sprejemom resolucije evropskega sveta »Novo znanje in spretnosti za nova delovna mesta«, ki je potrdila povezavo izobraževanja in usposabljanja v kontekstu vseživljenjskega učenja z zaposlitvijo in prilagodljivostjo posameznika na trgu dela (Drobnič, 2009, str. 91).

Slovenija je v letu 2007 sprejela strategijo vseživljenjskega učenja, katere cilji so med drugimi tudi:

- omogočiti vsem ljudem učenje in izobraževanje v vseh življenjskih obdobjih, na vseh področjih in v vseh oblikah,
- krepiti zavedanje, da posamezniki z učenjem povečujejo zaupanje vase, razvijajo ustvarjalnost, podjetnost in znanje, spretnosti in kvalifikacije, ki jih potrebujejo za dejavno udeležbo v gospodarskem in družbenem življenju ter za boljšo kakovost življenja,
- omogočiti vsakemu človeku učenje po njegovi meri, da se skušata izobraževanje in usposabljanje optimalno prilagoditi potrebam in zahtevam učeče se osebe,
- pospešiti razvijanje »učee se družbe«, »družbe, ki temelji na znanju«, in »družbe mislečih« kot nujne evolucijske nadgradnje,
- spodbujati mobilnost v izobraževanju in zaposlovanju.

Pomemben del vseživljenjskega učenja je tudi zagotavljanje sistema nacionalnih poklicnih kvalifikacij, ki omogočajo posameznikom prehajanje med izobrazbenimi poklici (Drobnič, 2009, str. 92-93).

4.4 Izobraževanje in usposabljanje

Kakovosten sistem usposabljanja je ključen za razvoj in za doseganje oziroma ohranjanje profesionalnosti vsake organizacije ter za uspešno ter kakovostno delo zaposlenih. Za učinkovito organiziranje in izvajanje usposabljanj, ki bo ustrezalo organizacijskim zahtevam in potrebam zaposlenih, je potrebno najprej poznati potrebe po usposabljanju. Ker so načrti temelji organiziranja in izvajanja usposabljanja, morajo v podrobnosti predstaviti zaporedje in obseg dejavnosti, s katerimi bodo uresničeni cilji in politika usposabljanja.

Ustrezne strokovne analize so podlaga vsem odločitvam o usposabljanju. Analiza potreb po izobraževanju in usposabljanju ni enkratna in občasna dejavnost, temveč proces, ki mora biti kontinuiran, sistematičen, dosleden ter povezan s sistemom evalvacije učinkovitosti in uspešnosti doseganja zastavljenih ciljev izobraževanja in usposabljanja.

Če želimo, da bo usposabljanje smiselno, mora biti prirejeno posameznim ciljnim skupinam, ki so lahko opredeljene z različnimi kriteriji, kot npr. funkcija, organizacijska enota, profesionalna usmerjenost in smer ali stopnja izobrazbe.

Usposabljanje morata tako organizacija/podjetje kot tudi posameznik sprejemati kot pozitiven korak k zagotavljanju znanja, spretnosti in razvojnih priložnosti. Zato mora biti sistem usposabljanja skrbno oblikovan in evalviran, da se izpolnijo pričakovanja organizacije in posameznika. Usposabljanje se mora skladati z operativnimi potrebami organizacije. Brez usposabljanja je reševanje problemov težje, prav tako ne moremo pričakovati, da bo prišlo do sprememb v stališčih in vedenju zaposlenih, posameznikov. Programi usposabljanj naj vključujejo in pospešujejo zavedanje nujnosti stalnega usposabljanja in samorazvoja (Miglič, 2002).

Usposabljanje (ang. training) označuje razvijanje znanja, spretnosti, sposobnosti, ki jih človek potrebuje pri opravljanju nekega konkretnega dela. Po Jerebu (1998) usposabljanje sestavljajo načrtovani programi, namenjanju povečanju uspešnosti posameznikov, skupin in/ali organizacijskih ravni. Ker je večina strokovnih izobraževalnih programov namenjena več delovnim situacijam hkrati in ne le enemu delu v konkretnem delovnem procesu, je strokovno usposabljanje nujno nadaljevanje procesa poklicnega izobraževanja. Z usposabljanjem so povezani tudi pojmi dopolnilno usposabljanje, program/vsebina usposabljanja, cilji

in rezultati usposabljanja, kot podlaga za ugotavljanje učinkovitosti usposabljanja in se merijo na podlagi znanja, sposobnosti in stališč (Miglič, 2002, str. 151-153).

Stanley (1987) navaja, da so neposredni nameni analize potreb po usposabljanju:

- omogočiti natančnost pri opredeljevanju potreb po usposabljanju in postavljanju učnih ciljev,
- omogočiti izbor najprimernejše strategije za rešitev problema, upoštevajoč pri tem zahteve učenja odraslih in situacijo na delovnem mestu, razlike v učnih stilih in osebne lastnosti udeležencev usposabljanja,
- določiti kriterije za merjenje sprememb v vedenju, do katerih naj bi prišlo po končanem usposabljanju,
- zagotavljati informacije o vsebinah in gradivih, ki morajo biti vključene v učne dejavnosti,
- zagotavljati podatke o potrebnih virih in s tem omogočiti ocenjevanje stroškov usposabljanja (Miglič, 2002).

Posamezne organizacije imajo strategijo usposabljanja tako, da je usposabljanje čim bolj koristno in uspešno, nekatere pa sploh ne načrtujejo usposabljanja in ne sprejemajo nikakršne odgovornosti. Večina organizacij je nekje med obema skrajnostma, s strategijo, ki niha v kakovosti, razponu ciljev, pri čemer so prednosti določene reaktivno ali slučajno, manj pa načrtovano in proaktivno.

Obstajajo tudi dejavniki, ki zavirajo analiziranje potreb po usposabljanju. Med njimi so najpogostejši neprimeren odnos do upravljanja kadrovskega virov, organizacijska vprašanja, poklicna vprašanja, pomanjkanje sposobnosti pridobivanja informacij ter nizek organizacijski status oblikovalcev in izvajalcev usposabljanj, nezadostna podpora na posameznih organizacijskih ravneh. Zaviralni dejavnik so lahko tudi zaposleni, saj se nekateri udeležijo usposabljanja, ker so vanj »prisiljeni«. Nekateri zbirajo potrdila in spričevala kot statusne simbole, usposabljanje pa je najlažji način njihovega doseganja (Miglič, 2002: 45-48).

Bee in Bee pravita, da so poslovne potrebe izhodišče vsakršne pobude za usposabljanje, opredeljene kot operativne potrebe organizacije ne glede na to, ali gre za javni ali zasebni sektor. Poslovne potrebe spodbujajo in usmerjajo celotno strategijo usposabljanja v organizaciji. Povezava med usposabljanjem in poslovnimi potrebami organizacije zagotavlja,

da se usposabljanje usmerja na konkretne probleme, kar dokazuje povezanost usposabljanja z organizacijskimi cilji.

VREDNOTENJE PROJEKTHNIH AKTIVNOSTI

Osrednji cilj vrednotenja projektnih aktivnosti je priprava zaključnega poročila z vsemi potrebnimi elementi in informacijami, ki jih potrebuje naročnik za dokončno oceno projekta, njegovih izdelkov oziroma storitev. Končno poročilo bi lahko služilo kot podlaga za pripravo celovitega dokumenta, s smernicami in programom Izobraževalno kariernega centra.

V okviru vrednotenja projektnih aktivnosti smo poskušali odgovoriti na naslednja vprašanja:

- ali so doseženi rezultati, namen in cilji projektnih aktivnosti ustrezni glede na potrebe ciljne skupine,
- kakšen vpliv bodo imele vse izvedene aktivnosti na posamezne deležnike,
- ali so projektne aktivnosti potekale kot je bilo pričakovano in načrtovano,
- kaj je delovalo dobro in kaj ne,
- ali so bile izvedene takšne aktivnosti v okviru projektnih aktivnosti, da bo njihovo znanje uporabno v praksi,
- ali bodo udeleženci vključeni v projektne aktivnosti lahko uporabili pridobljeno novo znanje (tehniko, pripomočke, orodja) pri pozicioniranju na trgu dela,
- katere koristne zaključke se še lahko sprejme na podlagi zbranih informacij glede poteka in organizacije projekta, sodelujočih pri izvajanju projekta.

Evalvacija izvajanja projektnih aktivnosti je vključevala naslednje ključne deležnike:

- sindikalno članstvo v sindikatih KSJS Slovenije,
- sindikalni zaupniki in strokovne službe Konfederacije sindikatov javnega sektorja Slovenije (KSJS),
- zainteresirani zaposleni v javnem sektorju,
- članstvo in strokovna služba Obrtne zbornice Slovenije,
- ranljive skupine – prijavitelji na Zavodu za zaposlovanje (mladi, starejši od 50 let, zaposleni v javnem sektorju za določen čas, iskalci prve zaposlitve v javnem sektorju).

5 FOKUSNA SKUPINA

Fokusna skupina z udeleženci in udeleženkami usposabljanj, ki so potekala v okviru projekta »KSJS Priložnost za nov začetek«, je bila izvedena 25. oktobra 2013 v prostorih Območne obrtne zbornice Ljubljana Vič. V usmerjenem skupinskem pogovoru, ki je trajal 68 minut, je sodelovalo sedem udeleženek in udeležencev, kar je v skladu s priporočili za izvedbo fokusnih skupin, ki jih omenja Morgan (1998: 72-73): »primerna velikost fokusne skupine je odvisna od več dejavnikov. Števila vprašanj, ki jih želimo obravnavati, stopnje vključenosti, emocionalne zavezanosti in interesa, ki ga imajo udeleženci za obravnavano temo, ali so izvedenci za določeno temo, ali je tema kontroverzna ali kompleksna ipd. Primerna velikost skupine je od 6 do 10 udeležencev, primerno število raziskovalnih vprašanj 8 do 12, čas trajanja fokusne skupine pa od 60 do 120 minut«. Pri načrtovanju in delovanju fokusne skupine smo upoštevali nekaj sistematičnih navodil, kot so oblikovanje seznama vprašanj, upoštevanje seznama vprašanj v skupinskem pogovoru in sistematično beleženje podatkov.

Ciljna skupina udeleženek in udeležencev je bila visoko strukturirana; v njej so bili posamezniki in posameznice, ki so (bili) večinoma zaposleni na področju vzgoje in izobraževanja in državne uprave. Spolna struktura udeleženek in udeležencev ni bila uravnotežena, saj se je fokusne skupine udeležilo šest žensk in en moški. Izobrazbena struktura udeleženek in udeležencev je visoka (osebe z vsaj dokončano višjo šolo), večina ima precej let delovnih izkušenj.

Udeleženke in udeleženci, ki so večinoma (bili) zaposleni v javnem sektorju, ugotavljajo, da zaposlitve v javnem sektorju, ki so še nedavno veljale za relativno stabilne in varne, v času ekonomske krize postajajo vse bolj prekarne (sklepanje pogodb za določen čas, predvsem pri mlajših zaposlenih, projektno delo, visoka stopnja zaposlitvene negotovosti, prevzemanje vedno več delovnih zadolžitev v strahu pred izgubo zaposlitve, izpostavljenost samovoljni delodajalcev, odpoved pogodb za nedoločen čas zaradi poslovnih razlogov ipd.). Negotovi zaposlitveni in delovni pogoji, predvsem pa dejanska izguba zaposlitve ogrožajo ekonomsko in socialno varnost, udeleženke pa so posebej izpostavile tudi negativen vpliv na samopodobo. Izguba zaposlitve še posebej prizadene starejše osebe z dolgoletnimi delovnimi izkušnjami, pri katerih je poklicna identiteta pomemben vidik osebne identitete in s tem samopodobe. Nekatere udeleženke, ki so bile pred odpovedjo oziroma prekinitvijo delovnega razmerja zaposlene v dejavnostih vzgoje in izobraževanja, so opozorile, da je v tem sektorju

zelo težko najti novo zaposlitev, zato aktivno razmišljajo tudi o možnostih prekvalifikacij in iskanja zaposlitve v realnem sektorju.

Večina udeleženk fokusne skupine je članic sindikata SVIZ. Udeleženke menijo, da v trenutnih okoliščinah ekonomsko-socialne krize in spremenjenih razmerah na trgu dela sindikati nosijo še posebno odgovornost za spremljanje delovnih pogojev zaposlenih (v javnem sektorju) ter v zastopanju in zaščiti interesov članstva, vendar izpostavljajo, da se morajo sindikati bolj dejavno vključiti v izvajanje aktivnosti, ki omogočajo razvoj podporne infrastrukture za stalno strokovno izpopolnjevanje in usposabljanje članstva, ki bi slednjim omogočali večjo konkurenčnost na širšem trgu dela oziroma pri razvoju in izboljšanju novih zaposlitvenih možnosti. Druga »nišna dejavnost«, ki bi jo sindikati po mnenju sodelujočih lahko nudili svojemu članstvu, je organiziranje psihosocialne pomoči in svetovanja, bodisi v obliki izobraževanj, tečajev in delavnic bodisi v obliki stalnih strokovnih svetovalnih služb.

Udeleženke in udeleženci so bili o aktivnostih projekta »KSJS Priložnost za nov začetek« večinoma obveščeni preko elektronske pošte, preko sindikalnih zaupnikov ali pa so informacijo našli na spletu. Motivi za udeležbo v aktivnostih projekta so bili podobni: večina je izpostavila, da so v sodelovanju pri usposabljanjih videli priložnost za izboljšanje svojih zaposlitvenih možnosti z nadgradnjo obstoječih in pridobitvijo novih znanj in veščin. Udeleženke, ki so trenutno nezaposlene, so izpostavile, da jim je bila pri odločitvi za sodelovanju v projektu izjemno pomembna tudi socialna komponenta, namreč druženje z drugimi osebami, ki imajo podobne izkušnje ali potrebe, saj se zaradi izgube zaposlitve počutijo socialno izolirane, v sodelovanju znotraj skupine pa lahko najdejo podporo in pomoč. Socialne vezi, ki se lahko spletejo med udeleženci, solidarnost in sodelovanje so po mnenju sogovornic in sogovornikov dodana vrednost temeljnih aktivnosti usposabljanj in izobraževanj, ki potekajo v okviru projekta.

Med ponujenimi vsebinskimi sklopi aktivnosti, ki se bodo izvajale v okviru projekta, so udeleženke in udeleženci izrazili največji interes za usposabljanja na temo možnosti samozaposlitve (informacije s področja podjetništva, poslovanja, zakonodaje, financiranja, računovodstva, oblikovanja poslovnih idej in načrtov, prodaje in trženja) ter socialnega podjetništva (pridobitev statusa, možnosti za prijave na razpise in črpanje sredstev ipd). Nekaterе udeleženke in udeleženci imajo poleg formalnih in neformalnih znanj, pridobljenih v času izobraževanja, opravljene tečaje in pridobljene kvalifikacije iz različnih področij

(kozmetika, mediacija, psihodiagnostika, NLP tehnike ipd.), ki jih želijo realizirati v obliki samostojne podjetniške kariere in se že aktivno udeležujejo delavnic in seminarjev o samozaposlitvi, ena od udeleženk pa že ima odprt svoj popoldanski s.p., vendar želi obstoječa znanja in kompetence nadgraditi z novimi inovativnimi idejami in pristopi. Poleg tematik, ki se tičejo usposabljanj na področju samozaposlovanja in socialnega podjetništva, udeleženke in udeleženci izražajo močan interes za delavnice s področja samorealizacije in samorefleksije ter delavnice s področja usposabljanja s tako imenovanimi mehкими veščinami (poslovno komuniciranje, javno nastopanje, retorika, moderiranje, motivacijske veščine, pogajalske veščine), ki se jim zdijo nujno potrebne za uspešno (podjetniško) kariero. Najprimernejša metoda dela na delavnicah se jim zdi delo v majhnih skupinah, ki omogoča sproščeno in stimulatívno okolje za aktivno udeležbo vseh vključenih v pogovore in diskusije, ter predstavljanje praktičnih primerov.

Ob začetku izvajanja usposabljanj v okviru projekta »KSJS Priložnost za nov začetek« so udeleženke in udeleženci kazali visoko motiviranost za udeležbo na izobraževanjih in delavnicah. V tematskih delavnicah, ki so predvidene v okviru projekta, so prepoznavali dodano vrednost obstoječim aktivnostim in storitvam, ki jih sindikati ponujajo svojemu članstvu, saj menijo, da je v spremenjenih in zaostrenih pogojih na trgu dela nujno, da sindikati zavzamejo bolj proaktiven pristop pri vzpostavljanju novih podpornih sistemov, ki poleg zastopanja delavskih pravic članstvu omogočajo tudi različne oblike svetovanja in vseživljenjskega izobraževanja ter spodbujajo medgeneracijsko solidarnost.

6 ANKETNI VPRAŠALNIK

Za namen pridobivanja podatkov o zadovoljstvu z izvedbo projektnih aktivnosti smo oblikovali strukturiran anketni vprašalnik, ki je bil v obdobju med januarjem in junijem 2014 razdeljen med udeleženke in udeležence različnih projektnih aktivnosti (tematske delavnice in izobraževanja na temo *Kvalifikacije za trg dela in nove zaposlitvene možnosti*, *Socialno podjetništvo in samozaposlitev kot priložnost*, *Komunikacijske spretnosti*, *Temeljne veščine in spretnosti v pogajalskih procesih*, *Računalniški tečaj (word, excel, delo v oblaku)* ter *Svetovalne urice (pravna pomoč, socialno podjetništvo, samozaposlitev)*).

Vprašalnik je obsegal 22 vprašanj (od tega 5 demografskih); večina vprašanj je bila zaprtega tipa, eno vprašanje pa je bilo odprtega tipa. Prvi sklop vprašanj se je nanašal na demografske značilnosti (spol, starost, število let delovne dobe, izobrazba in zaposlitveni status), sledil je sklop vprašanj o načinu seznanitve s projektnimi dejavnostmi in razlogi za udeležbo na njih, nato je sledil sklop vprašanj o zadovoljstvu z izvedbo projektnih aktivnosti, naslednji sklop vprašanj je obravnaval samooceno kompetenc udeleženk in udeležencev, z naborom vprašanj v zadnjem sklopu pa smo želeli pridobiti mnenja udeleženk in udeležencev o smotrnosti uvedbe podporno-svetovalnih dejavnosti, ki bi jih v bodoče lahko ponujal KSJS. Prejeli smo 136 izpolnjenih anketnih vprašalnikov. Po končanem anketiranju so bili anketni podatki vnešeni s pomočjo spletnega orodja WARP-IT ter uvoženi v programski paket za statistično obdelavo podatkov SPSS. Sledila je deskriptivna ter bolj poglobljena bivariantna analiza podatkov (z uporabo Pearsonovega in Spearmanovega koeficienta, HI-kvadrat testa, T-testa in ANOVE). Pri preizkusih hipotez oziroma preverjanju statistično pomembnih razlik smo upoštevali pravilo, da je največje dopustno tveganje za zavrnitev hipoteze 5 % (izbrana vrednost za stopnjo pomembnosti α je torej 0,05). Če je torej pri Pearsonovem χ^2 - preizkusu, T-testu ali analizi variance (ANOVI) raven statistične pomembnosti manjša od 0,05, to pomeni, da se odvisna spremenljivka razlikuje glede na izbrano neodvisno.

V nadaljevanju so predstavljene demografske značilnosti vzorca in analiza pridobljenih odgovorov.

6.1 Demografska struktura vzorca

Tabela 2: Spol

Spol	ŠTEVILO	DELEŽ
Moški	31	23,3
Ženska	102	76,7
Skupaj	133	100,0

Projektnih aktivnosti se je udeležilo 76,7 % žensk in 23,3 % moških. Trije respondenti na vprašanje niso želeli odgovoriti.

Tabela 3: Starost udeležencev

Starost	ŠTEVILO	DELEŽ
19-29	7	5,4
30-39	40	30,8
40-49	49	37,7
50-59	33	25,4
60 in več	1	0,8
Skupaj	130	100,0

Največ udeležencev (37,7 %) je bilo v starostni kategoriji med 40 in 49 let, nekaj manj (30,8 %) med 30 in 39 let, četrtnina udeležencev (25,4 %) je bila starih med 50 in 59 let, 5,4 % med 19 in 29 let, en udeleženec (0,8 %) pa je bil starejši od 60 let.

Tabela 4: Število let delovne dobe

Število let delovne dobe	ŠTEVILO	DELEŽ
0-4	11	8,4
5-10	24	18,3
11-15	13	9,9
16-20	26	19,8
21-25	17	13,0
26-30	21	16,0
31 in več	19	14,5
Skupaj	131	100,0

Največ udeležencev (19,8 %) ima med 16 in 20 let delovne dobe, sledijo tisti s 5 do 10 let delovne dobe (18,3 %), nato tisti s 26 do 30 let delovne dobe (16,0 %), 31 in več let delovne dobe (14,5 %), med 21 in 25 let delovne dobe (13,0 %), med 11 in 15 let delovne dobe (9,9 %), najmanj udeležencev (8,4 %) pa je imelo manj kot 4 leta delovne dobe.

Tabela 5: Stopnja izobrazbe

Stopnja izobrazbe	ŠTEVILO	DELEŽ
Poklicna izobrazba	1	0,7
Srednješolska izobrazba	25	18,5
Višje/visokošolska izobrazba	28	20,7
Univerzitetna izobrazba	70	51,9
Magisterij	11	8,1
Skupaj	135	100,0

Dobra polovica udeležencev (51,9 %) ima univerzitetno izobrazbo, 20,7 % višješolsko oziroma visokošolsko izobrazbo, 18,5 % srednješolsko, 8,1 % magisterij, en udeleženec (0,7 %) pa poklicno izobrazbo.

Tabela 6: Zaposlitveni status

Vrsta vaše trenutne zaposlitve	ŠTEVILO	DELEŽ
Zaposlen za nedoločen čas	107	81,1
Zaposlen/a za določen čas (nadomeščanje delavca/ke)	7	5,3
Zaposlen/a za določen čas (za čas trajanja projekta)	4	3,0
Nezaposlen/a	11	8,3
Drugo:	3	2,3
Skupaj	132	100,0

Večina udeležencev (81,1 %) je zaposlenih za nedoločen čas, 8,3 % za določen čas (od tega 5,3 % nadomešča delavca, 3,0 % pa so zaposleni za čas trajanja projekta), 8,3 % je nezaposlenih, 3 pa so navedli druge oblike zaposlitve, kot so svobodni poklic in zaposlitev preko javnih del.

6.2 Način seznanitve ter razlogi za udeležbo na projektih aktivnostih

Tabela 7: Način seznanitve s projektnimi aktivnostmi

Način seznanitve s projektnimi aktivnostmi	ODGOVORI		DELEŽ ENOT
	ŠTEVILO	DELEŽ	
S projektom me je seznanil/a sodelavec/ka, ki se je že udeležila projektih aktivnosti	10	7,4	7,8
Seznanil/a sem se na spletni strani sindikalne organizacije	31	23,0	24,0
Seznanili so me na Zavodu za zaposlovanje	4	3,0	3,1
Seznanil me je sindikalni zaupnik v moji organizaciji	65	48,1	50,4
Drugo:	25	18,5	19,4
Skupaj	135	100,0	104,7

Anketirani so lahko izbrali več odgovorov. S projektnimi aktivnostmi, ki so potekale v okviru projekta »KSJS Priložnost za nov začetek«, je polovico (50,4 %) udeležencev seznanil sindikalni zaupnik v delovni organizaciji, 24,0 % je o poteku aktivnosti izvedelo na spletni strani sindikalne organizacije, 7,8 % udeležencev je o poteku aktivnosti seznanil sodelavec ali sodelavka, ki se je že udeležila projektih aktivnosti, štirje (3,1 %) so bili o projektih aktivnostih obveščeni s strani Zavoda za zaposlovanje, 19,4 % udeležencev pa je navedlo druge vire, med katerimi so bili najpogosteje omenjene različne sindikalne organizacije, sodelavci, nadrejeni, prijatelji, ter obvestila o projektih aktivnostih na spletnih straneh.

Tabela 8: Razlogi za udeležbo na projektnih aktivnostih

Zakaj ste se udeležili projektnih aktivnosti?	ODGOVORI		DELEŽ ENOT
	ŠTEVILO	DELEŽ	
Vsako dodatno znanje in veščine lahko pripomorejo k novim zaposlitvenim možnostim	99	60,0	75,6
Ker sem že dolgo brez zaposlitve in se ne najdem na trenutnem trgu dela	1	0,6	0,8
Ker bom lahko pridobljena znanja prenesel na ostale člane sindikata	23	13,9	17,6
Kot sindikalni zaupnik se moram redno izobraževati in pridobivati nova znanja	22	13,3	16,8
Drugo:	20	12,1	15,3
Skupaj	165	100,0	126,0

Anketirani so lahko izbrali več odgovorov. Tri četrtine (75,6 %) udeležencev je navedlo, da vsako dodatno znanje in veščine lahko pripomorejo k novim zaposlitvenim možnostim, 17,6 % udeležencev je kot razlog navedlo prenašanje pridobljenih znanj na druge člane sindikata, 16,8 % udeležencev je navedlo, da so se kot sindikalni zaupniki dolžni redno izobraževati in pridobivati nova znanja, le en udeleženec (0,8 %) pa je kot razlog navedel tudi dolgotrajno brezposelnost. Anketiranci so lahko podali tudi druge razloge (15,3 %), med katerimi so najpogosteje navedli nadgradnjo obstoječega znanja, pridobivanje novih informacij in odgovorov na pravna vprašanja, zanimanje za podjetništvo, prenos znanja na mlajše generacije ter prenašanje lastnih idej v prakso. Statistično značilne razlike v odgovarjanju glede na dolžino delovne dobe kažejo, da z dolžino delovne dobe narašča tudi delež respondentov, ki so kot razlog udeležbe na projektnih aktivnostih navedli prenos znanja na druge člane sindikata. Statistično značilne razlike v odgovarjanju glede na izobrazbeno strukturo udeležencev kažejo, da so udeleženci v univerzitetno izobrazbo kot razlog za udeležbo na projektnih aktivnostih v bistveno večji meri navajali, da vsako dodatno znanje in veščine pripomorejo k novim zaposlitvenim možnostim. Obenem so udeleženci s poklicno in višješolsko izobrazbo pogosteje navajali, da bodo nova znanja lahko prenašali na ostale člane sindikata.

6.3 Zadovoljstvo z izvedbo projektnih aktivnosti

Tabela 9: Zadovoljstvo z izvedbo projektnih aktivnosti

Ali ste bili z izvedbo projektnih aktivnosti zadovoljni?	ŠTEVILO	DELEŽ
Da	130	97,7
Ne, pojasnite:	1	0,8
Drugo:	2	1,5
Skupaj	133	100,0

Z izvedbo projektnih aktivnosti je bila zadovoljna večina (97,7 %) udeležencev, le en (0,8 %) udeleženec z aktivnostmi ni bil zadovoljen, ker so zajemale preveč teorije in premalo praktičnih primerov. Dva udeleženca sta navedla druge odgovore in sicer je en omenil predolg uvod pri predavanju o programu Erasmus+ ter predlagal, da bi del gradiva (zgodovina, statistike) lahko dobili v predhodno branje, drug udeleženec pa je navedel, da bi oceno lahko podal šele po končanem sklopu izobraževanj.

Tabela 10: Zadovoljstvo s prejetimi informacijami o dogodku pred izvedbo aktivnosti

Ali ste pred udeležbo na posameznem dogodku prejeli vse potrebne informacije o projektni aktivnosti in menite, da je bil cilj posamezne aktivnosti dosežen?	ŠTEVILO	DELEŽ
V celoti	100	74,1
Delno	32	23,7
Drugo	3	2,2
Skupaj	135	100,0

Z informacijami, ki so jih udeleženci prejeli o posameznem dogodku pred samo izvedbo projektne aktivnosti, je bilo v celoti zadovoljnih 74,1 % udeležencev, slaba četrtina (23,7 %) je bila delno zadovoljna, nihče od anketiranih pa ni izrazil nezadovoljstva. Dva udeleženca sta navedla še dodatna pojasnila: en je omenil, da bi želel, da bi aktivnost trajala dlje, saj je bilo posredovanih zelo veliko informacij, ena udeleženka pa je navedla, da ni vedela, kaj lahko pričakuje od predavanja.

Tabela 11: Zadovoljstvo s predavatelji in izvajalci projektnih aktivnosti

Predavatelji in izvajalci projektnih aktivnosti so strokovno in kvalitetno predstavili teme.	ŠTEVILO	DELEŽ
Da	132	98,5
Deloma	2	1,5
Skupaj	134	100,0

Večina udeležencev (98,5 %) je bila zadovoljnih s strokovnostjo in kvaliteto predavateljev in izvajalcev projektnih aktivnosti, dva udeleženca (1,5 %) sta bila le deloma zadovoljna, nihče pa ni bil nezadovoljen.

Tabela 12: Časovna ustreznost izvedbe aktivnosti

Ali so termini aktivnosti razporejeni tako, da ste se lahko udeleževali zelenih aktivnosti?	ŠTEVILO	DELEŽ
Da	116	87,9
Deloma	13	9,8
Ne, pojasnite:	3	2,3
Skupaj	132	100,0

Večina udeležencev (87,9 %) je bila zadovoljna s časovno organizacijo projektnih aktivnosti, 9,8 % je bilo delno zadovoljnih, trije (2,3 %) udeleženci pa so menili, da termini aktivnosti niso bili organizirani tako, da bi se jih lahko nemoteno udeleževali. Vsi trije so navedli, da so bile delavnice organizirane med njihovim delovnim časom, ali neposredno po zaključku delavnika. Statistično značilne razlike v odgovarjanju glede na starost udeležencev kažejo, da so bili anketirani v najmlajši starostni skupini (19-29 let) najmanj zadovoljni z časovno organizacijo projektnih aktivnosti.

Tabela 13: Koristnost projekta za lažje vključevanje posameznikov na trg dela

Ali menite, da tovrstni projekti lahko pripomorejo posamezniku pri lažji vključitvi na trg dela?	ODGOVORI		DELEŽ ENOT
	ŠTEVILO	DELEŽ	
Da, pridobil sem nova znanja in veščine	86	61,9	66,7
Da, pridobil sem informacije, katere aktivnosti so potrebne za pozicioniranje na trgu dela	40	28,8	31,0
Ne, pojasnite	3	2,2	2,3
Deloma	10	7,2	7,8
Skupaj	139	100,0	107,8

Anketirani so lahko izbrali več odgovorov. Dve tretjini (66,7 %) udeležencev menita, da so tovrstni projekti koristni, ker so pridobili nova znanja in veščine, 31,0 % je odgovorilo, da so tovrstni projekti koristni, ker so pridobili informacije, katere aktivnosti so potrebne za pozicioniranje na trgu dela, 7,8 % udeležencev meni, da tovrstni projekti le deloma pripomorejo k lažjemu vključevanju na trg dela, trije udeleženci (2,3 %), pa ne vidijo neposredne koristi v tovrstnih projektih.

Tabela 14: Pripombe na izvedbo aktivnosti in predlogi izboljšav

Kaj bi si želeli, da bi bilo izvedeno bolje?	ŠTEVILO	DELEŽ
Več odgovorov na konkretne probleme	17	20,0
Pri delu v skupinah bi moralo biti več dialoga in ne monologa	5	5,9
Prekratka usposabljanja/delavnice in premalo praktičnih primerov	24	28,2
Boljša informiranost o projektnih aktivnostih	19	22,4
Drugo	20	23,5
Skupaj	85	100,0

Na vprašanje je odgovorilo 85 anketiranih. 24 udeležencev (28,2 %) je navedlo, da so bile delavnice oziroma usposabljanja prekratka ter da je bilo predstavljenih premalo praktičnih primerov, 19 udeležencev (22,4 %) je navedlo, da bi si želeli biti bolje informirani o projektnih aktivnostih, 17 udeležencev (20,0 %) bi si želelo več odgovorov na konkretne

probleme, 5 udeležencev (5,9 %) pa je menilo, da bi moralo biti pri delu v skupinah več dialoga in ne monologa. 20 udeležencev (23,5 %) je podalo še druge odgovore, od tega je 9 udeležencev izrazilo pohvalo in zadovoljstvo s projektnimi aktivnostmi, nekateri so navedli, da si želijo bodisi manj dela v skupinah bodisi manjše skupine bodisi drugačno razvrstitev v skupine, nekateri so izpostavili, da bi želeli daljša izobraževanja in bolj pogoste termine izvedbe delavnic ter več predstavitev primerov dobrih praks.

Tabela 15: Možnost prenosa pridobljenih znanj v prakso

Ali boste pridobljena znanja lahko prenesli v prakso?	ŠTEVILO	DELEŽ
Da	89	69,5
Ne, pojasnite	3	2,3
Deloma	36	28,1
Skupaj	128	100,0

Večina udeležencev (69,5 %) je mnenja, da bodo lahko pridobljena znanja uporabili pri svojem delu, 28,1 % meni, da bodo pridobljena znanja uporabili le delno, 3 udeleženci (2,3 %) pa so odgovorili, da tega ne bodo mogli storiti, ker so informacije pridobili prepozno (odgovori so se nanašali na pravna vprašanja, povezana z delovno zakonodajo in pravicami zaposlenih).

Tabela 16: Vrednotenje projektnih aktivnosti

Ni mi žal, da sem se udeležil/a projektne aktivnosti.	ŠTEVILO	DELEŽ
Sploh ne drži	1	0,7
Ne drži	2	1,5
Drži	34	25,2
Povsem drži	98	72,6
Skupaj	135	100,0
Projektna aktivnost je bila razumljiva.	ŠTEVILO	DELEŽ
Niti drži niti ne drži	1	0,7
Drži	42	30,9
Povsem drži	93	68,4
Skupaj	136	100,0

Projektna aktivnost je bila uporabna.	ŠTEVILO	DELEŽ
Ne drži	1	0,7
Niti drži niti ne drži	2	1,5
Drži	46	33,8
Povsem drži	87	64,0
Skupaj	136	100,0
Program je izpolnil moja pričakovanja.	ŠTEVILO	DELEŽ
Niti drži niti ne drži	12	9,0
Drži	47	35,1
Povsem drži	75	56,0
Skupaj	134	100,0
Dobil sem nove koristne informacije.	ŠTEVILO	DELEŽ
Ne drži	1	0,7
Niti drži niti ne drži	4	3,0
Drži	47	35,1
Povsem drži	82	61,2
Skupaj	134	100,0
Zdi se mi, da mi bodo projektne aktivnosti koristile pri reševanju mojih težav.	ŠTEVILO	DELEŽ
Ne drži	2	1,5
Niti drži niti ne drži	12	8,8
Drži	60	44,1
Povsem drži	62	45,6
Skupaj	136	100,0
Všeč mi je, da sem spoznal veliko novih ljudi.	ŠTEVILO	DELEŽ
Sploh ne drži	3	2,3
Ne drži	10	7,6
Niti drži niti ne drži	28	21,4
Drži	44	33,6
Povsem drži	46	35,1
Skupaj	131	100,0
Pomembno je, da ohranim stik z ljudmi, ki sem jih spoznal na projektni aktivnosti.	ŠTEVILO	DELEŽ
Sploh ne drži	3	2,3
Ne drži	9	7,0
Niti drži niti ne drži	34	26,4
Drži	45	34,9

Povsem drži	38	29,5
Skupaj	129	100,0

Anketiranci so ocenjevali sklop trditev o projektnih aktivnostih z ocenami od 1 do 5, pri čemer je ocena 1 pomenila, da se s trditvijo sploh ne strinjajo, ocena 5 pa, da se s trditvijo popolnoma strinjajo.

Večina udeležencev (97,8 %) se je (popolnoma) strinjala z izjavo, da *ne obžalujejo udeležbe na projektni aktivnosti* (od tega je 72,6 % menilo, da trditev zanje povsem drži, 25,2 % pa, da drži). Trije udeleženci (2,2 %) so izjavili, da se s trditvijo (sploh) ne strinjajo.

Da je *bila projektna aktivnost razumljiva*, je ocenilo 99,3 % udeležencev, le en udeleženec je bil nevtralnega mnenja.

S trditvijo, da je *bila projektna aktivnost uporabna*, se je (povsem) strinjalo 97,8 % udeležencev, en udeleženec (0,7 %) je menil, da ni bila uporabna, 2 udeleženci (1,5 %) pa sta bila nevtralnega mnenja. Statistično značilne razlike v odgovarjanju glede na spol udeležencev kažejo, da so ženske bolje ocenile uporabnost projektne aktivnosti, kot moški.

Večina (91,1 %) udeležencev je menila, da je *program izpolnil njihova pričakovanja* (od tega se je 56,0 % udeležencev s trditvijo povsem strinjalo), 9,0 % pa je bilo nevtralnega mnenja. Statistično značilne razlike v odgovarjanju glede na spol udeležencev kažejo, da je bilo med tistimi, ki so bili povsem zadovoljni z izpolnitvijo pričakovanj glede programa, več žensk.

S trditvijo, da so v sklopu projektnih aktivnosti *pridobili nove koristne informacije*, se je (popolnoma) strinjalo 96,3 % udeležencev (od tega se je 61,2 % popolnoma strinjalo z izjavo), en udeleženec se s trditvijo ni strinjal, 4 (2,8 %) pa so bili nevtralnega mnenja.

Večina udeležencev (89,7 %) je pritrčila izjavi, da jim bodo *projektne aktivnosti koristile pri reševanju njihovih težav* (od tega se je 45,6 % anketirancev s trditvijo povsem strinjalo), 2 udeleženci (1,5 %) se s trditvijo nista strinjala, 8,8 % pa je bilo neopredeljenih. Statistično značilne razlike v odgovarjanju glede na starost udeležencev kažejo, da so udeleženci v starostnem obdobju med 30 in 49 let najbolj visoko vrednotili koristnost projektnih aktivnosti pri reševanju njihovih težav.

68,7 % anketiranih je pritrčilo trditvi, da jim je bilo *všeč, ker so spoznali veliko novih ljudi*, 9,9 % udeležencev se s trditvijo (sploh) ni strinjalo, 21,4 % anketiranih pa je bilo neopredeljenih.

64,4 % udeležencev se je (popolnoma) strinjalo z izjavo, da je zanje *pomembno, da ohranijo stike z ljudmi, ki so jih spoznali na projektni aktivnosti*, za 9,3 % to (sploh) ni pomembno, 26,4 % pa je bilo neopredeljenih.

Tabela 17: Povprečne ocene

TRDITEV	ŠTEVILO	POVPREČJE
Projektna aktivnost je bila razumljiva.	135	4,68
Ni mi žal, da sem se udeležil/a projektne aktivnosti.	136	4,67
Projektna aktivnost je bila uporabna.	136	4,61
Dobil sem nove koristne informacije.	134	4,57
Program je izpolnil moja pričakovanja.	134	4,47
Zdi se mi, da mi bodo projektne aktivnosti koristile pri reševanju mojih težav.	136	4,34
Všeč mi je, da sem spoznal veliko novih ljudi	131	3,92
Pomembno je, da ohranim stik z ljudmi, ki sem jih spoznal na projektni aktivnosti.	129	3,82

Vse trditve so dobile visoke povprečne ocene, ki so se v večini primerov gibale med 4 in 5 (trditve drži oziroma zelo drži). Z najvišjo povprečno oceno so udeleženci ocenili *razumljivost projektnih aktivnosti* (4,68), sledi *zadovoljstvo z udeležbo* na projektni aktivnosti (4,67), *uporabnost* (4,61), *pridobitev novih koristnih informacij* (4,57), *izpolnitev pričakovanj glede programa* (4,47) in *koristnost projektnih aktivnosti pri reševanju težav* (4,34). Nekoliko nižje ocene sta dobili trditvi, ki sta merili pomen socialne komponente aktivnosti, namreč *spoznavanje novih ljudi* in *ohranjanje stikov z njimi* (3,92 in 3,82).

6.4 Ocena lastnih kompetenc

Tabela 18: Ocene lastnih sposobnosti

Dobro vem, kaj so moje dobre in slabe lastnosti pri delu.	ŠTEVILO	DELEŽ
Ne drži	2	1,5
Niti drži niti ne drži	13	9,7
Drži	82	61,2
Povsem drži	37	27,6
Skupaj	134	100,0
Tudi pri enostavnem delu včasih potrebujem pomoč.	ŠTEVILO	DELEŽ

Sploh ne drži	17	12,9
Ne drži	36	27,3
Niti drži niti ne drži	24	18,2
Drži	36	27,3
Povsem drži	19	14,4
Skupaj	132	100,0
Česar se lotim, običajno naredim dobro.	ŠTEVILO	DELEŽ
Niti drži niti ne drži	8	6,0
Drži	82	61,2
Povsem drži	44	32,8
Skupaj	134	100,0
Za delo, ki ga želim opravljati, sem dobro usposobljen.	ŠTEVILO	DELEŽ
Niti drži niti ne drži	11	8,2
Drži	70	52,2
Povsem drži	53	39,6
Skupaj	134	100,0
Ne maram sprememb.	ŠTEVILO	DELEŽ
Sploh ne drži	33	25,0
Ne drži	49	37,1
Niti drži niti ne drži	31	23,5
Drži	13	9,8
Povsem drži	6	4,5
Skupaj	132	100,0
Ko se pojavijo spremembe, se hitro in brez težav začnem prilagajati.	ŠTEVILO	DELEŽ
Ne drži	5	3,8
Niti drži niti ne drži	24	18,0
Drži	77	57,9
Povsem drži	27	20,3
Skupaj	133	100,0
Vem, kako bi se lotil iskanja zaposlitve.	ŠTEVILO	DELEŽ
Sploh ne drži	2	1,5
Ne drži	11	8,3
Niti drži niti ne drži	37	28,0
Drži	64	48,5
Povsem drži	18	13,6
Skupaj	132	100,0

Pomembno je, da imam ljudi, katere lahko vprašam za nasvet.	ŠTEVILO	DELEŽ
Sploh ne drži	1	0,8
Niti drži niti ne drži	9	6,9
Drži	57	43,8
Povsem drži	63	48,5
Skupaj	130	100,0

Anketiranci so ocenjevali sklop trditev o svojih sposobnostih z ocenami od 1 do 5, pri čemer je ocena 1 pomenila, da se s trditvijo sploh ne strinjajo, ocena 5 pa, da se s trditvijo popolnoma strinjajo.

Večina udeležencev (88,8 %) se (popolnoma) strinja s trditvijo, da *poznajo svoje dobre in slabe lastnosti pri delu*. 2 udeleženci (1,5 %) se s trditvijo ne strinjata, 9,7 % pa je bilo neopredeljenih.

Mnenja udeležencev so bila bolj deljena ob trditvi, da *tudi pri enostavnem delu včasih potrebujejo pomoč*. 41,7 % udeležencev se je s trditvijo (popolnoma) strinjalo, 40,2 % se s trditvijo (sploh) ni strinjalo, 18,2 % pa je bilo neopredeljenih.

94,0 % udeležencev je (popolnoma) pritrdilo izjavi, da *delo, ki se ga lotijo, običajno opravijo dobro*. 6,0 % udeležencev je bilo neopredeljenih. Statistično značilne razlike v odgovarjanju glede na spol udeležencev kažejo, da ženske v povprečju bolje vrednotijo svoje delo, kot moški.

91,8 % udeležencev je (popolnoma) soglašalo s trditvijo, da *so dobro usposobljeni za delo, ki ga želijo opravljati*, 8,2 % pa je bilo neopredeljenih. Statistično značilne razlike v odgovarjanju glede na spol udeležencev kažejo, da so ženske bolj prepričane v lastno dobro usposobljenost za delo, ki ga opravljajo, kot moški.

Z izjavo, da *ne marajo sprememb*, se je (popolnoma) strinjala manjšina udeležencev (14,3 %), 62,1 % udeležencev z izjavo (sploh) ni soglašal, 23,5 % pa je bilo neopredeljenih. Statistično značilne razlike v odgovarjanju glede na spol udeležencev kažejo, da ženske v bistvenu večji meri zanikajo, da ne marajo sprememb, medtem ko je med moškimi več takih, ki pritrjujejo, da ne marajo sprememb.

78,8 % udeležencev je (popolnoma) soglašalo z izjavo, da *se hitro in brez težav lahko začnejo prilagajati spremembam*, 5 udeležencev (3,8 %) z izjavo ni soglašalo, 18,0 % pa je bilo neopredeljenih.

Slabi dve tretjini (62,1 %) udeležencev sta (popolnoma) soglašali z izjavo, da *vedo, kako bi se lotili iskanja zaposlitve*, 9,8 % z izjavo (sploh) ni soglašalo, 28,0 % pa je bilo neopredeljenih. Večina udeležencev (92,3 %) je (popolnoma) soglašala z izjavo, da je zanje *pomembno, da imajo ljudi, na katere se lahko obrnejo za nasvet*, 1 udeleženec (0,8 %) se z izjavo sploh ni strinjal, 9,8 % pa je bilo neopredeljenih. Statistično značilne razlike v odgovarjanju glede na spol udeležencev kažejo, da je za ženske bistveno bolj pomembno, da se lahko za nasvet obrnejo na druge ljudi.

Tabela 19: Povprečne vrednosti

TRDITEV	ŠTEVILO	POVPREČJE
Pomembno je, da imam ljudi, katere lahko vprašam za nasvet.	130	4,39
Za delo, ki ga želim opravljati, sem dobro usposobljen.	134	4,31
Česar se lotim, običajno naredim dobro.	134	4,27
Dobro vem, kaj so moje dobre in slabe lastnosti pri delu.	134	4,15
Ko se pojavijo spremembe se hitro in brez težav začnem prilagajati.	133	3,95
Vem, kako bi se lotil iskanja zaposlitve.	132	3,64
Tudi pri enostavnem delu včasih potrebujem pomoč.	132	3,03
Ne maram sprememb.	132	2,32

Najvišjo povprečno oceno (4,39) je prejela trditev, da je *pomembno imeti ljudi, ki jih lahko vprašamo za nasvet*. Zelo visoke ocene so prejele tudi trditve o *dobri usposobljenosti za delo* (4,31), *kvaliteti opravljenega dela* (4,27) in *prepoznavanju dobrih in slabih lastnosti pri delu* (4,15), nekoliko nižji oceni sta dobili trditvi o *zmožnosti hitrega in neproblematičnega prilagajanja spremembam* (3,95) ter tem, da bi se *znali lotiti iskanja zaposlitve* (3,64). Najnižji povprečni oceni sta dobili trditvi, da *tudi pri enostavnem delu včasih potrebujemo pomoč* (3,03) in trditev o tem, da udeleženci ne marajo sprememb (2,32).

6.5 Vzpostavitev podporno-svetovalnih aktivnosti v okviru dejavnosti KSJS

Naslednji sklop vprašanj se je nanašal na vzpostavitev podporno-svetovalnih aktivnosti, ki so eden dolgoročnih ciljev projekta »KSJS Priložnost za nov začetek«. Anketiranci so bili naprošeni, da z ocenami od 1 do 5 ovrednotijo, izvajanje katerih storitev bi pričakovali v okviru nudenja podporno-svetovalnih aktivnosti.

Tabela 20: Pričakovane storitve v okviru podporno-svetovalnih aktivnosti KSJS

Posredovanje zaposlitev	ŠTEVILO	DELEŽ
Sploh ne drži	2	1,6
Ne drži	6	4,7
Niti drži niti ne drži	10	7,8
Drži	72	55,8
Povsem drži	39	30,2
Skupaj	129	100,0
Učenje veščin iskanja zaposlitve in vodenja kariere na temo učinkovitega iskanja zaposlitve	ŠTEVILO	DELEŽ
Ne drži	3	2,3
Niti drži niti ne drži	15	11,6
Drži	58	45,0
Povsem drži	53	41,1
Skupaj	129	100,0
Kako načrtovati kariero	ŠTEVILO	DELEŽ
Ne drži	2	1,5
Niti drži niti ne drži	20	15,4
Drži	58	44,6
Povsem drži	50	38,5
Skupaj	130	100,0
Izobraževalne delavnice, seminarji, predavanja in treningi	ŠTEVILO	DELEŽ
Niti drži niti ne drži	7	5,5
Drži	53	41,4
Povsem drži	68	53,1
Skupaj	128	100,0
Svetovanje poklicnega psihologa	ŠTEVILO	DELEŽ

Sploh ne drži	1	0,8
Ne drži	2	1,6
Niti drži niti ne drži	32	25,0
Drži	48	37,5
Povsem drži	45	35,2
Skupaj	128	100,0
Informiranje članov in članic o dogodkih in novostih na trgih dela ter aktualnih razpisih	ŠTEVILO	DELEŽ
Ne drži	1	0,8
Niti drži niti ne drži	6	4,7
Drži	59	46,5
Povsem drži	61	48,0
Skupaj	127	100,0
Izvedba različnih seminarjih, okroglih miz na temo boljšega spoznavanja zaposlitvenih možnosti.	ŠTEVILO	DELEŽ
Ne drži	1	0,8
Niti drži niti ne drži	8	6,2
Drži	56	43,4
Povsem drži	64	49,6
Skupaj	129	100,0
Pomoč pri pridobitvi kompetenc, po katerih delodajalci povprašujejo	ŠTEVILO	DELEŽ
Ne drži	3	2,3
Niti drži niti ne drži	10	7,8
Drži	52	40,3
Povsem drži	64	49,6
Skupaj	129	100,0
Organizacija okroglih miz, posvetov z delodajalci	ŠTEVILO	DELEŽ
Ne drži	5	3,9
Niti drži niti ne drži	13	10,2
Drži	54	42,5
Povsem drži	55	43,3
Skupaj	127	100,0
Znanja, veščine in sposobnosti sindikalnega zaupnika	ŠTEVILO	DELEŽ
Sploh ne drži	4	3,1
Ne drži	5	3,9
Niti drži niti ne drži	17	13,3
Drži	52	40,6

Povsem drži	50	39,1
Skupaj	128	100,0

Posredovanje zaposlitev bi pričakovalo 88,0 % anketiranih, 6,3 % je menilo, da to (sploh) ni primerno, 7,8 % anketiranih pa je neopredeljenih.

Učenje večšin iskanja zaposlitve in vodenja kariere na temo učinkovitega iskanja zaposlitve bi pričakovalo 86,1 % anketiranih, 3 (2,3 %) tega ne bi pričakovali, 11,6 % pa je neopredeljenih. Statistično značilne razlike v odgovarjanju glede na spol udeležencev kažejo, da je ženske v večji meri pričakujejo tovrstnih izobraževanj, kot moški.

83,1 % anketiranih bi pričakoval svetovanja in usposabljanja na temo *kako načrtovati kariero*, 2 (1,5 %) anketiranca menita, da to ni potrebno, 15,4 % pa je bilo neopredeljenih. Statistično značilne razlike v odgovarjanju glede na spol udeležencev kažejo, da je ženske v večji meri pričakujejo tovrstnih izobraževanj, kot moški.

Izobraževalne delavnice, seminarje, predavanja in treninge bi pričakovalo 94,5 % anketiranih, 5,5 % je bilo neopredeljenih. Statistično značilne razlike v odgovarjanju glede na dolžino delovne dobe udeležencev kažejo, da so mlajši udeleženci bistveno bolj zainteresirani za organizacijo tovrstnih dogodkov.

72,7 % anketiranih bi pričakovalo *svetovanje poklicnega psihologa*, 3 anketirani (2,3 %) menijo, da to ni potrebno, četrtina (25,0 %) pa je bila neopredeljenih. Statistično značilne razlike v odgovarjanju glede na spol udeležencev kažejo, da ženske v večji meri pričakujejo tovrstno svetovanje, kot moški.

Informiranje članov in članic o dogodkih in novostih na trgih dela ter aktualnih razpisih bi pričakovalo 94,5 % anketiranih, 1 udeleženec (0,7 %) meni, da to sploh ni potrebno, 4,7 % pa je neopredeljenih.

93,0 % anketiranih bi pričakovalo *izvedbo različnih seminarjih, okroglih miz na temo boljšega spoznavanja zaposlitvenih možnosti*, en udeleženec meni, da to ni potrebno, 6,2 % pa je bilo neopredeljenih. Statistično značilne razlike v odgovarjanju glede na spol udeležencev kažejo, da so ženske v večji meri izražale visoka pričakovanja oziroma potrebo po tovrstnih delavnicah, kot moški.

89,9 % anketiranih bi pričakovalo *pomoč pri pridobitvi kompetenc, po katerih delodajalci povprašujejo*, 3 udeleženci (2,3 %) menijo, da taka dejavnost ne bi bila potrebna, 7,8 % pa je bilo neopredeljenih.

85,8 % anketiranih bi pričakovalo *organizacijo okroglih miz in posvetov z delodajalci*, 5 (3,5 %) udeležencev meni, da to ni potrebno, 10,2 % pa je bilo neopredeljenih. Statistično značilne razlike v odgovarjanju glede na spol udeležencev kažejo, da so ženske v večji meri izražale visoka pričakovanja oziroma potrebo po tovrstnih delavnicah, kot moški. Statistično značilne razlike v odgovarjanju glede na dolžino delovne dobe udeležencev kažejo, da so mlajši udeleženci bistveno bolj zainteresirani za organizacijo tovrstnih dogodkov.

Usposabljanja na temo *znanja, veščine in sposobnosti sindikalnega zaupnika* bi pričakovalo 79,7 % anketiranih, 7,0 % anketiranih meni, da to ni potrebno, 13,3 % pa je bilo neopredeljenih. Zanimanje za tovrstno usposabljanje je bilo še posebej visoko med udeleženci, ki tudi sami opravljajo funkcijo sindikalnega zaupnika.

En udeleženec je predlagal še dodatno dejavnost, ki bi jo lahko nudili v okviru podporno-svetovalnih aktivnosti, in sicer *svetovanje pravne službe*.

Tabela 21: Povprečne vrednosti

	ŠTEVILO	POVPREČJE
Izobraževalne delavnice, seminarji, predavanja in treningi	128	4,48
Informiranje članov in članic o dogodkih in novostih na trgih dela ter aktualnih razpisih	127	4,42
Izvedba različnih seminarjih, okroglih miz na temo boljšega spoznavanja zaposlitvenih možnosti.	129	4,42
Pomoč pri pridobitvi kompetenc, po katerih delodajalci povprašujejo	129	4,37
Učenje veščin iskanja zaposlitve in vodenja kariere na temo učinkovitega iskanja zaposlitve	129	4,25
Organizacija okroglih miz, posvetov z delodajalci	127	4,25
Kako načrtovati kariero	130	4,20
Posredovanje zaposlitev	129	4,09
Usposabljanja na temo: Znanja, veščine in sposobnosti sindikalnega zaupnika	128	4,09
Pomoč pri določanju zaposlitvenih ciljev	130	4,07
Svetovanje poklicnega psihologa	128	4,05

Predlagane aktivnosti, ki bi jih lahko uvedli v okviru podporno-svetovalnih dejavnosti KSJS, so dobile visoko podporo oziroma so udeleženci zanje izkazali visok interes in pričakovanja, saj so bile vse povprečne ocene vrednosti višje od 4. Najvišjo povprečno oceno (4,48) je

prejelo nudenje izobraževalnih delavnic, seminarjev, predavanj ter treningov, s povprečno oceno 4,42 sledita informiranje članov in članic o dogodkih in novostih na trgih dela ter aktualnih razpisih in izvedba različnih seminarjih, okroglih miz na temo boljšega spoznavanja zaposlitvenih možnosti. Po vrstnem redu izkazane podpore si nato sledijo še pomoč pri pridobitvi kompetenc, po katerih delodajalci povprašujejo (4,37), učenje veščin iskanja zaposlitve in vodenja kariere na temo učinkovitega iskanja zaposlitve in organizacija okroglih miz, posvetov z delodajalci (oboje s povprečno oceno 4,25), seminarji na temo kako načrtovati kariero (4,20), posredovanje zaposlitev in usposabljanja na temo znanja, veščine in sposobnosti sindikalnega zaupnika (oboje s povprečno oceno 4,09), pomoč pri določanju zaposlitvenih ciljev (4,07) ter svetovanje poklicnega psihologa (4,05).

Tabela 22: Koristnost uvedbe podporno-svetovalnih aktivnosti sindikata KSJS

Ali ocenjujete, da bi podporno-svetovalne aktivnosti lahko izboljšale zaposlitvene možnosti članic in članov KSJS.	ŠTEVILO	DELEŽ
Da	91	83,5
Ne, pojasnite	2	1,8
Deloma	16	14,7
Skupaj	109	100,0

Večina udeležencev (83,5 %) meni, da bi uvedba podporno-svetovalnih aktivnosti lahko izboljšala zaposlitvene možnosti članic in članov sindikata KSJS, 14,7 % meni, da bi to le deloma pripomoglo k izboljšanju zaposlitvenih možnosti, 2 udeleženca (1,8 %) pa v tovrstnih aktivnostih ne vidita koristi in navajata, da so zaposlitvene možnosti odvisne od razmer na trgu dela, ne pa od podporno-svetovalnih aktivnosti.

Tabela 23: Katere delavnice bi vam koristile pri vašem delu oziroma nadgradnji vaših znanj?

Način učinkovitega iskanja zaposlitve	ŠTEVILO	DELEŽ
Sploh ne drži	5	3,9
Ne drži	7	5,5
Niti drži niti ne drži	35	27,6
Drži	51	40,2
Povsem drži	29	22,8
Skupaj	127	100,0
Načrtovanje karierne poti	ŠTEVILO	DELEŽ
Sploh ne drži	1	0,8
Ne drži	6	4,7
Niti drži niti ne drži	23	18,0
Drži	58	45,3
Povsem drži	40	31,3
Skupaj	128	100,0
Pisanje dobrega življenjepisa	ŠTEVILO	DELEŽ
Sploh ne drži	3	2,3
Ne drži	10	7,7
Niti drži niti ne drži	33	25,4
Drži	48	36,9
Povsem drži	36	27,7
Skupaj	130	100,0
Priprava na zaposlitveni intervju	ŠTEVILO	DELEŽ
Sploh ne drži	1	,8
Ne drži	5	3,9
Niti drži niti ne drži	24	18,6
Drži	54	41,9
Povsem drži	45	34,9
Skupaj	129	100,0
Od ideje do poslovnega modela	ŠTEVILO	DELEŽ
Ne drži	3	2,3
Niti drži niti ne drži	6	4,7
Drži	53	41,4
Povsem drži	66	51,6
Skupaj	128	100,0

Poslovno komuniciranje	ŠTEVILO	DELEŽ
Sploh ne drži	1	0,8
Ne drži	3	2,3
Niti drži niti ne drži	8	6,2
Drži	54	41,5
Povsem drži	64	49,2
Skupaj	130	100,0
Strokovno usposabljanje iz delovnopravne zakonodaje	ŠTEVILO	DELEŽ
Sploh ne drži	4	3,1
Ne drži	12	9,3
Niti drži niti ne drži	41	31,8
Drži	48	37,2
Povsem drži	24	18,6
Skupaj	129	100,0
Strokovno usposabljanje o zdravju in varstvu pri delu	ŠTEVILO	DELEŽ
Sploh ne drži	2	1,6
Ne drži	6	4,7
Niti drži niti ne drži	16	12,5
Drži	57	44,5
Povsem drži	47	36,7
Skupaj	128	100,0
Tečaj tujega jezika	ŠTEVILO	DELEŽ
Sploh ne drži	2	1,6
Ne drži	9	7,0
Niti drži niti ne drži	17	13,2
Drži	35	27,1
Povsem drži	66	51,2
Skupaj	129	100,0
Računalniški tečaj	ŠTEVILO	DELEŽ
Sploh ne drži	5	3,9
Ne drži	9	7,1
Niti drži niti ne drži	22	17,3
Drži	41	32,3
Povsem drži	50	39,4
Skupaj	127	100,0

Izobraževanja s področja učinkovitega iskanja zaposlitve bi bile (zelo) koristne za 63,0 % anketiranih, 9,4 % anketiranih meni, da jim to (sploh) ne bi koristilo, neodločenih pa je bilo 27,6 % anketiranih.

Delavnice načrtovanja karierne poti bi (zelo) koristile 76,6 % anketiranih, 5,5 % jih meni, da jim to (sploh) ne bi koristilo, neodločenih pa je bilo 18,0 % anketiranih.

Delavnice pisanja dobrega življenjepisa bi (zelo) koristile 64,6 % anketiranih, 10,0 % meni, da jim to (sploh) ne bi koristilo, četrtnina (25,4 %) pa je bila neodločenih.

Priprava na zaposlitveni intervju bi bila (zelo) koristna za 76,8 % anketiranih, 4,7 % anketiranih meni, da jim to (sploh) ne bi koristilo, neodločenih pa je bilo 18,6 % anketiranih.

Delavnice na temo od ideje do poslovnega modela bi (zelo) koristile 93,0 % anketiranih, 3 (2,3 %) menijo, da jim ne bi koristile, 4,7 % pa je bilo neopredeljenih.

Delavnice poslovnega komuniciranja bi (zelo) koristile 90,7 % anketiranih, 4 anketirani (3,1 %) menijo, da jim to (sploh) ne bi koristilo, 6,2 % pa sta bila neopredeljena.

Strokovna usposabljanja iz delovnopravne zakonodaje bi (zelo) koristila dobri polovici (55,8 %) anketiranih, 12,4 % anketiranih meni, da jim to (sploh) ne bi koristilo, slaba tretjina (31,8 %) pa je bila neopredeljenih.

Strokovna usposabljanja o zdravju in varstvu pri delu bi (zelo) koristila 81,2 % anketiranih, 6,3 % se (sploh) ne zdijo koristno, neodločenih pa je bilo 12,5 % anketiranih.

Tečaji tujega jezika bi (zelo) koristili 78,3 % anketiranih, 8,6 % jih meni, da jim (sploh) ne bi koristili, 13,2 % pa je bilo neopredeljenih.

Računalniški tečaji bi (zelo) koristili 71,7 % anketiranih, 11,0 % anketiranih meni, da jim (sploh) ne bi koristili, 17,3 % anketiranih pa je bilo neopredeljenih.

Tabela 24: Povprečne vrednosti

	ŠTEVILO	POVPREČJE
Od ideje do poslovnega modela	128	4,42
Poslovno komuniciranje	130	4,36
Tečaj tujega jezika	129	4,19
Strokovno usposabljanje o zdravju in varstvu pri delu	128	4,10
Priprava na zaposlitveni intervju	129	4,06
Načrtovanje karierne poti	128	4,02
Računalniški tečaj	127	3,96
Pisanje dobrega življenjepisa	130	3,80
Način učinkovitega iskanja zaposlitve	127	3,72
Strokovno usposabljanje iz delovnopravne zakonodaje	129	3,59

Anketirani so najvišjo povprečno oceno (4,42) namenili usposabljanjem na temo *od ideje do poslovnega modela*, sledi *poslovno komuniciranje* (4,36), *tečaj tujega jezika* (4,19), *strokovno usposabljanje o zdravju in varstvu pri delu* (4,10), *priprava na zaposlitveni intervju* (4,06), *načrtovanje karierne poti* (4,02), *računalniški tečaj* (3,96), *pisanje dobrega življenjepisa* (3,80), *način učinkovitega iskanja zaposlitve* (3,72) ter *strokovno usposabljanje iz delovnopravne zakonodaje* (3,59).

Tabela 25: Soglašanje z objavo življenjepisa v elektronski bazi podatkov za delodajalce

Če bi v sklopu izvajanja podporno-svetovalnih aktivnosti vzpostavili elektronsko bazo podatkov z življenjepisi, ali bi dovolili objavo vašega življenjepisa v bazi, kjer bi vas lahko našli bodoči delodajalci?	ŠTEVILO	DELEŽ
Da	84	64,6
Ne, pojasnite	13	10,0
Deloma	33	25,4
Skupaj	130	100,0

Dve tretjini (64,6 %) udeležencev bi dovolilo objavo življenjepisa v elektronski bazi podatkov, ki bi jo sindikat vzpostavil v okviru izvajanja podporno-svetovalnih aktivnosti za iskalce zaposlitve, desetina (10,0 %) udeležencev tega ne bi dovolila, četrtnina (25,4 %), pa bi bila to pripravljena storiti, če bi jim bilo zagotovljeno ustrezno varovanje osebnih podatkov. Anketirani, ki ne bi dovolili objave svojih življenjepisov, so kot *razlog nasprotovanja navedli predvsem strah pred zlorabo osebnih podatkov, možnost nepooblaščenega vpogleda v podatke in načelno nestrinjanje z zbiranjem osebnih podatkov*.

Tabela 26: Pripravljenost za udeležbo na plačljivih usposabljanjih

Ali bi se udeleževali usposabljanja, tudi če ne bi bila brezplačna?	ŠTEVILO	DELEŽ
Da	43	33,1
Ne, pojasnite	21	16,2
Deloma	66	50,8
Skupaj	130	100,0

Tretjina (33,1 %) udeležencev je izjavila, da bi se podobnih usposabljanj v organizaciji sindikata udeleževali tudi, če bi zanje morali plačati, polovica (50,8 %) je izjavila, da bi bili to le deloma pripravljene (odvisno od vsebine in cene izobraževanj oziroma usposabljanj), 16,2

% pa se plačljivih delavnic ne bi udeležila, kot razlog pa so vsi navedli pomanjkanje finančnih sredstev.

Ob koncu anketnega vprašalnika so bili udeleženci naprošeni, da sami navedejo konkretne predloge ostalih vsebin za seminarje in delavnice, ki bi lahko bile vključene v sklop izvajanja podporno-svetovalnih aktivnosti v organizaciji KSJS. Anketiranci so podali številne predloge, med katerimi so se najpogosteje pojavljale tematike, navezane na *ustanavljanje in zagon podjetij (prednosti in pomanjkljivosti statusa d.o.o., s.p., zadrug ipd.), usposabljanja s področja računovodstva, pravno svetovanje, premagovanje stresa na delovnem mestu, mobing na delovnem mestu, učinkovita poslovna komunikacija in mediacija, možnosti strokovnih prekvalifikacij, trženje, seminarji mreženja in sodelovanja ter izobraževanja za sindikalne zaupnike.*

SKLEPNE UGOTOVITVE IN PRIPOROČILA

Rezultati analize kvantitativnega in kvantitativnega dela raziskave kažejo nekoliko specifično demografsko strukturo udeleženk in udeležencev projektnih aktivnosti, ki pa navsezadnje ni presenetljiva, glede na dejstvo, da je bila večina uporabnic in uporabnikov članic oziroma članov sindikatov javnega sektorja ter znotraj njega predvsem Sindikata vzgoje, izobraževanja, znanosti in kulture Slovenije (SVIZ). Za Slovenijo, pa tudi za druge evropske države velja, da je učiteljski poklic (zlasti na nižjih ravneh izobraževanja) izrazito feminiziran. Na osnovnošolski ravni je med učnim osebjem štiri petine žensk, na srednješolski pa dve tretjini (Breda Ložar et al., 2012). Nemara gre ravno s tem pojasnjevati podatek, da je bilo med odgovarjajočimi tri četrtine (76,7 %) žensk. Starostna struktura udeleženk in udeležencev kaže, da največji delež (37,3 %) sodi v starostno skupino med 40 in 49 let, nekaj manj (30,8 %) v skupino med 30 in 39 let, četrtina udeleženi (25,4 %) pa je bila starih med 50 in 59 let. Zgolj 5,4 % anketiranih je sodilo v starostno skupino med 19 in 29 let. Starostna struktura udeleženk in udeležencev posredno kaže na trend staranja članstva sindikatov (Dick ter Steege in Rob Kuijpers, 2010) ter na zmanjševanje števila članstva med mladimi, ki je predvsem posledica tega, da mladi kasneje vstopajo na trg dela ter vse pogosteje vstopajo v prekerna delovna razmerja¹. Višja starostna struktura udeleženk in udeležencev sovпада tudi z relativno visokim številom let delovne dobe, saj ima kar dve tretjini (63,3 %) več kot 16 let delovne dobe (od tega 16,0 % med 26 in 30 let delovne dobe). Izobrazbena struktura je nadpovprečna; 51,9 % anketiranih ima univerzitetno izobrazbo, 20,7 % pa višješolsko ali visokošolsko izobrazbo. Tudi ta podatek gre verjetno razlagati v luči specifičnega vzorca anketiranih, saj je zahtevana stopnja izobrazbe za večino zaposlenih v vrtcih, osnovnih in srednjih šolah ter na fakultetah, raziskovalnih ustanovah in kulturnih organizacijah, višja ali univerzitetna izobrazba. Večina anketiranih (81,1 %) je zaposlena za nedoločen čas, 8,3 % za določen čas, enak odstotek anketiranih pa je navedel, da so nezaposleni.

S projektnimi aktivnostmi (delavnicami in izobraževanji), ki so potekala v okviru projekta »KSJS Priložnost za nov začetek«, je bila večina respondentk in respondentov seznanjena bodisi preko sindikalnih zaupnikov v njihovi organizaciji (50,4 %) bodisi preko spletnih strani

¹ Podatki raziskave ZSSS »Mladi in sindikati«, opravljene leta 2009, kažejo, da se mladi za članstvo v sindikatu praviloma odločajo, ko imajo občutek, da je njihova zaposlitev relativno stabilna in varna. Dostopno na http://www.sindikatzsss.si/index.php?option=com_content&view=article&id=730&Itemid=224 (20. 7. 2014)

sindikalnih organizacij (24,0 %). Visok delež obveščenosti preko sindikalnih zaupnikov gre deloma pripisati tudi dejstvu, da je bilo med udeleženkami in udeleženci večje število oseb, ki so tudi sami sindikalni zaupniki. Ostali so kot vir informacij navedli sodelavke in sodelavce, ki so se že udeležili projektne aktivnosti, nadrejene ter obvestila na različnih spletnih straneh. *Med razlogi za udeležbo na projektne aktivnostih* (vprašanje je omogočalo več odgovorov) so respondenti najpogosteje navajali, da vsako dodatno znanje in veščine lahko pripomorejo k novim zaposlitvenim možnostim (75,6 %), 16,8 % respondentov je navedlo, da se morajo kot sindikalni zaupniki redno izobraževati, 17,6 % respondentov pa je navedlo tudi, da želijo nova znanja in veščine prenesti na druge člane sindikata, v nekoliko manjšem deležu pa je bil izpostavljen tudi prenos znanj na mlajše generacije. Med slednjima dvema kategorijama prednjačijo predvsem starejši respondenti in tisti, ki so tudi sami sindikalni zaupniki, iz česar lahko sklepamo, da je med njimi moč opaziti močno zavest o pomenu medgeneracijskega sodelovanja in izobraževanja.

Rezultati raziskave kažejo, da *so udeleženke in udeleženci izrazito pozitivno vrednotili projektne aktivnosti*, katerih so se udeleževali. 97,7 % udeleženk in udeležencev je izjavilo, da so bili s projektne aktivnostmi zadovoljni, 98,5 % pa jih je izrazilo zadovoljstvo s predavateljmi in predavateljicami. V nekoliko manjšem deležu (87,9 %) so izrazili zadovoljstvo s časovno organizacijo delavnic in predavanj, saj se nekateri delavnic, ki so bile sicer organizirane v popoldanskem času, niso mogli nemoteno udeleževati, ker so potekale med njihovim delovnim časom. 74,1 % respondentov je izjavil, da so bili pred udeležbo na posameznem dogodku v celoti zadovoljni s prejetimi informacijami o projektne aktivnosti, 23,7 % pa je izrazilo delno zadovoljstvo. Izpostavili so, da bi želeli bolj celovite informacije in vnaprejšnji prejem delovnih gradiv, da bi se lažje pripravili na izobraževanja.

Sodeč po visokih povprečnih ocenah trditev, s katerimi smo merili zadovoljstvo s projektne aktivnostmi, njihovo razumljivost, uporabnost ter pridobitev novih znanj in veščin (na lestvici od 1 do 5, kjer je 1 pomenila najnižjo oceno, 5 pa najvišjo, so se ocene gibale med 4,34 in 4,68), lahko sklepamo, da je bil program nudenja izobraževalnih in svetovalnih aktivnosti uspešen. 66,7 % respondentov je odgovorilo, da so pridobili nova znanja in veščine, 69,5 % respondentov pa je izjavilo, da bodo nova znanja lahko prenesli v prakso. 28,1 % respondentov je izjavilo, da bodo to lahko storili le deloma, pri čemer so večinoma

pojasnjevali, da so nove informacije pridobili prepozno (odgovori so se večinoma nanašali na pravna vprašanja, povezana z delovno zakonodajo in pravicami zaposlenih).

Čeprav so udeleženke in udeleženci *najvišje vrednotili pridobivanje novih znanj in veščin ter njihovo razumljivost in uporabnost*, se je v nekoliko manjši meri pokazalo, da je zanje *pomembna tudi socialna komponenta dejavnosti*, namreč druženje, izmenjevanje izkušenj in spoznavanje novih ljudi. To so še posebej visoko vrednotile tiste udeleženke in udeleženci, ki so že dalj časa brezposelni in posledično lahko občutijo socialno izoliranost.

Med *predlogi izboljšav* so respondenti navedli predvsem *daljša izobraževanja in bolj pogoste termine izvedbe delavnic, boljšo informiranost o projektih in aktivnostih* in željo po *več praktičnih primerih in odgovorih na konkretna vprašanja ter več predstavitev primerov dobrih praks*.

Med dolgoročne cilje projekta »KSJS Priložnost za nov začetek« sodi vzpostavitev karierno-informacijskega centra, ki bi zainteresiranim nudil različne oblike podporno-svetovalnih aktivnosti. *Večina udeleženk in udeležencev (83,5 %) je menila, da bi uvedba podporno-svetovalnih aktivnosti lahko izboljšala zaposlitvene možnosti članic in članov sindikata KSJS*. Anketirani so bili nadalje naprošeni, da ocenijo, *katere storitve in aktivnosti bi se jim zdele smiselne in uporabne in bi jih pričakovali v okviru tovrstnega Centra*. Med *naštetimi enajstimi storitvami* (Izobraževalne delavnice, seminarji, predavanja in treningi, Informiranje članov in članic o dogodkih in novostih na trgih dela ter aktualnih razpisih, Izvedba različnih seminarjih, okroglih miz na temo boljšega spoznavanja zaposlitvenih možnosti, Pomoč pri pridobitvi kompetenc, po katerih povprašujejo delodajalci, Učenje veščin iskanja zaposlitve in vodenja kariere na temo učinkovitega iskanja zaposlitve, Organizacija okroglih miz, posvetov z delodajalci, Kako načrtovati kariero, Posredovanje zaposlitev, Usposabljanja na temo: Znanja, veščine in sposobnosti sindikalnega zaupnika, Pomoč pri določanju zaposlitvenih ciljev ter Svetovanje poklicnega psihologa) *so vse dobile visoke povprečne vrednosti ocen med 4,05 in 4,48, pri čemer je najvišjo povprečno oceno dobila organizacija izobraževalnih delavnic, seminarjev, predavanj in treningov*, ki so obenem ravno tiste dejavnosti, ki so bile tokrat izvedene v okviru projekta »KSJS Priložnost za nov začetek«. Posebej velja izpostaviti, da *med mlajšimi udeleženkami in udeleženci velja visoko zanimanje za organizacije okroglih miz in posvetov z delodajalci*, saj je med njimi več brezposelnih oziroma prvih iskalcev zaposlitve, ki si želijo vzpostaviti stike s potencialnimi delodajalci. Obenem je pomenljiv

podatek, da so vse udeleženke in udeleženci, ki so sindikalni zaupniki, izrazili željo po organizaciji dodatnih usposabljanj za sindikalne zaupnike.

Raziskava je med udeleženkami in udeleženci razbrala relativno visok interes za samozaposlitev in podjetništvo. Med naborem dodatnih znanj in veščin, za katere anketirani menijo, da bi jim koristila pri nadgradnji njihov znanj, je bil največji interes izkazan za izobraževanja na temo Od ideje do poslovnega modela (povprečna ocena 4,42) ter Poslovno komuniciranje (4,36). Visok interes je bil izražen tudi za tečaje tujega jezika (4,19), Strokovna usposabljanja s področja zdravja in varstva pri delu (4,10), Priprava na zaposlitveni intervju (4,06) in Načrtovanje karierne poti (4,02). Povprečne ocene med 3,59 in 3,96 so dobila tudi Strokovna usposabljanja iz delovnopravne zakonodaje, Način učinkovitega iskanja zaposlitve, Pisanje dobrega življenjepisa ter Računalniški tečaj. Udeleženke in udeleženci so poleg navedenih izobraževanj sami predlagali še izobraževanja na temo *ustanavljanja in zagona podjetij (prednosti in pomanjkljivosti statusa d.o.o., s.p., zadrug ipd.)*, *usposabljanja s področja računovodstva, pravno svetovanje, premagovanje stresa na delovnem mestu, mobing na delovnem mestu, učinkovita poslovna komunikacija in mediacija, možnosti strokovnih prekvalifikacij, trženje, seminarji mreženja in sodelovanja* ter ponovno izrazili interes za izobraževanja za sindikalne zaupnike.

Na podlagi analize pridobljenih odgovorov lahko sklepamo, da je projekt »KSJS Priložnost za nov začetek« z eksperimentalnim zagonom izobraževalnih in svetovalnih aktivnosti za članstvo sindikata naredil pomemben korak na poti izvajanja ukrepov aktivne politike zaposlovanja (APZ). Z razvojem podporne infrastrukture za stalno strokovno izpopolnjevanje in usposabljanje članstva sindikatov bi le-tem omogočil večjo konkurenčnost na širšem trgu dela oziroma pri razvoju in izboljšanju novih zaposlitvenih možnosti. *Tematske izobraževalne delavnice in usposabljanja, ki so bila izvedena v okviru projekta, so ustrezno nagovarjale interese in potrebe, ki so jih udeleženke in udeleženci izrazili ob pričetku projekta v pogovoru v fokusni skupini. Visoke ocene, s katerimi so udeleženke in udeleženci ocenili vsebine izobraževalnih in svetovalnih dejavnosti ter razumljivost in uporabnost prejetih znanj, veščin ter informacij pričajo o dobro zastavljenih vsebinskih izhodiščih za nadaljnje delo pri vzpostavljanju novih podpornih dejavnosti za članstvo sindikatov.*

Ob koncu lahko na osnovi analize informacij, zbranih v času trajanja projekta, podamo naslednje predloge za nadaljnje delovanje in izboljšanje izvajanja projektnih aktivnosti:

- *kljub izraženem visokem interesu za udeležbo na različnih projektnih aktivnostih, ki se je kazal ob začetku projekta, je obisk izobraževanj in usposabljanj tekom izvajanja projektnih aktivnosti nekoliko upadel. V prihodnje bi veljalo vložiti več truda v (pravočasno) informiranje o izvajanju projektnih aktivnosti ter zavzeti bolj proaktiven pristop pri motiviranju ciljnih skupin za udeležbo na dogodkih. Pri tem bi bilo smotrno bolj angažirati sindikalne zaupnike, ki skrbijo za informiranje članstva ter načrtovanje izobraževanja in so – sodeč po rezultatih raziskave – visoko motivirani za dodatna usposabljanja in prenos znanj na ostale člane sindikata;*
- *pri izvajanju strokovnih usposabljanj, ki potekajo v manjših skupinah, bi bilo smotrno udeležence in udeležence razvrstiti v skupine glede na nivo njihovega predznanja oziroma poznavanja obravnavanih tematik, kar bi omogočilo učinkovitejši prenos znanj;*
- *rezultati raziskave kažejo na izjemen interes sindikalnih zaupnikov po dodatnih izobraževanjih in usposabljanjih, namenjenih njihovem delu. Za sindikalne zaupnike bi bilo pred oziroma ob nastopu funkcije smiselno organizirati osnovna usposabljanja po vnaprej pripravljenem izobraževalnem programu, saj za učinkovito opravljanje svojega dela potrebujejo specifična znanja, ki jih v formalnem izobraževanju ne morejo v celoti pridobiti;*
- *potrebe sindikalnih zaupnikov po dodatnih oziroma nadaljnjih usposabljanjih oziroma izobraževanjih bi bilo potrebno preverjati preko vprašalnikov, fokusnih skupin ali intervjujev. Na osnovi izsledkov bi ugotovili, katere vrste usposabljanj, izobraževanj in aktivnosti bi bilo koristno izvajati za izboljšanje sindikalnega dela in pridobivanje novega članstva;*
- *smiselno bi bilo okrepiti mednarodno povezovanje in sodelovanje sindikalnih organizacij ter kontinuirano obiskovati sindikalne centrale v drugih državah, ki že imajo vzpostavljen sistem tovrstnih izobraževanj in usposabljanj z namenom prenosa dobrih praks, ki bi nudile smernice za vzpostavitev izobraževalno-svetovalnih centrov oziroma aktivnosti v domačem okolju;*
-

- uvajanje novih podpornih dejavnosti (izobraževanj in svetovanj) za članstvo ima za sindikalne organizacije finančne posledice. *Sredstva za tovrstne aktivnosti bi sindikalne organizacije lahko pridobile tudi preko razpisov, ki jih pripravlja Evropski socialni sklad in so namenjeni vlaganju v človeške vire.* Glede na to, da smo ravno v začetku novega obdobja 2014 – 2020, bi lahko z aktivnim spremljanjem razpisov in pripravljanjem dokumentacije pridobili sredstva, ki bi lahko pomagala pri zagonu novih sindikalnih dejavnosti.

VIRI IN LITERATURA

1. Drobnič, R. (2009). Slovenski trg dela danes in jutri: kritičen pogled na trg dela in razvojne možnosti s primeri dobrih praks. Ljubljana: Planet GV.
2. Grcić, D. (2011), Pomen in izhodišča vseživljenjske karijerne orientacije. Andragoška spoznanja, št. 1, letnik 17. Andragoški center. Ljubljana.
3. Hribernik, M. (2014) Ekonomsko ogledalo, št. 5 / letnik XX / 2014, UMAR, Ljubljana, Gregorčičeva 27. Najdeno na spletni strani 16.6.2014: http://www.umar.gov.si/informacije_za_javnost/obvestila_in_sporocila_za_javnost/obvestilo/zapisi/ekonomsko_ogledalo_znaki_stabilizacije_na_trgu_dela_a_razmere_ostaja_zaostrene/1/
4. Ložar B., Kozmelj, A., Tuš, J. in Škrbec, T. (2012). Izobraževanje v Sloveniji. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.
5. Memorandum o vseživljenjskem učenju. (2000). Delovno gradivo. Komisija Evropske skupnosti.
Najdeno 13.11.2013 na spletnem naslovu: <http://linux.acs.si/memorandum/html/>
6. Miglič, G.. (2002). Analiza potreb po usposabljanju. Ljubljana: Ministrstvo za notranje zadeve, Urad za organizacijo in razvoj uprave, Upravna akademija.
7. Mirčeva, J. in Dobnikar, M.. (2011). PROJEKT: Posledice recesije na izobraževanje za potrebe trga dela in vpliv tega dejavnika na izhod iz recesije. Andragoški center Republike Slovenije. Najdeno 30.6.2014 na spletni strani: http://arhiv.acs.si/porocila/Posledice_recesije_na_izobrazevanje_za_potrebe_trga_dela.pdf.
8. Morgan, D. L. (1998). Focus group kit – Planning focus groups. Thousand Oaks, London, New Delhi: Sage.
9. Možina S., Jereb, J., Florjančič, J., Svetlik, I., Jamšek, F., Lipičnik, B., Vodovnik, Z., Svetic, A., Stanojević M. in Merkač Skok M. (1998). Management kadrovskih virov. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
10. Možina, S., Svetlik, I., Jamšek, F., Zupan, N. in Vodovnik, N. (2002). Management kadrovskih virov. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede
11. Možina, T., Klemenčič, S., Rajh Jurič, A., Orešnik Cunja, J. (2013) Ekspertna zunanja evalvacija izobraževanja odraslih. Ljubljana. Andragoški center Slovenije.

12. Niklanovič, S. (2007). Pregled politike karierne orientacije v EU: resolucija o karierni orientaciji. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje.
13. Niklanovič, S. (2012). Analiza sistemov zagotavljanja kakovosti storitev na področju vseživljenjske karierne orientacije. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje.
14. Statistični urad Republike Slovenije – SURS. Aktivno prebivalstvo (po Anketi o delovni sili), Slovenija, 1. četrletje 2014 - končni podatki. Najdeno 30.6.2014 na spletni strani: http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?ID=6268.
15. Svetlik, I., Glazer, Jože., Kajzer, A. in Trbanc, M.. (2002). Politika zaposlovanja. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
16. Vuorinen, R. in Watts, A. (2011). Ukrepi na področju vseživljenjske karierne orientacije: delo v nastanku. The European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN).
Najdeno 15.8.2014 na spletni strani:
www.elgpn.eu/publications/browse.../si_elgpn_short_report_2009_2010/.
17. Zavod za zaposlovanje Republike Slovenije (ZRSZ). Gibanja na trgu dela (Maj 2014).
Najdeno 30.6.2014 na spletni strani:
http://www.ess.gov.si/trg_dela/aktualno_o_trgu_dela.

PRILOGA: Anketni vprašalnik

Anketni vprašalnik

»Evalvacija projektnih aktivnosti«

Spoštovani,

anketni vprašalnik z naslovom **Evalvacija projektnih aktivnosti** je nastal v okviru projekta KSJS Priložnost za nov začetek. Vprašalnik je namenjen ugotavljanju kariernih potreb posameznikov, ki so vključeni v aktivnosti projekta. Vljudno prosimo, da si vzamete nekaj časa in izpolnite anketo. S pomočjo rezultatov ankete bomo analizirali obstoječe stanje in ugotovitve nam bodo v pomoč pri sledenju našega projektnega cilja – opolnomočenju posameznika ter oblikovanju smernic za razvoj novih podporno-svetovalnih aktivnosti v okviru delovanja KSJS.

Anketni vprašalnik je anonimen. Vsi podatki, zbrani preko anketnega vprašalnika, bodo uporabljeni zgolj za vrednotenje projektnih aktivnosti. Hvala lepa za vaše sodelovanje.

doc. dr. Ana Kralj in Nataša Demšar
zunanji strokovni sodelavki »KSJS Priložnost za nov začetek«

udeležba na dogodku (navedite ime dogodka) _____
datum: _____

Demografski podatki

(ustrezen odgovor označite s križcem x)

Spol

- moški ženska

Starost

- 19–29 let 40–49 let 60 let in več
 30–39 let 50–59 let

Koliko let delovne dobe imate?

- 0–4 leta 16–20 let 31 let in več
 5–10 let 21–25 let
 11–15 let 26–30 let

Stopnja vaše strokovne izobrazbe

- Poklicna izobrazba
 Srednješolska izobrazba
 Višje-/visokošolska strokovna izobrazba
 Univerzitetna izobrazba
 Magisterij
 Doktorat

Vrsta vaše trenutne zaposlitve

(ustrezen odgovor označite s križcem x)

- Zaposlen/a za nedoločen čas
 Zaposlen/a za določen čas (nadomeščanje delavca/ke)
 Zaposlen/a za določen čas (za čas trajanja projekta)
 Nezaposlen/a

Drugo: _____

PROJEKT KSJS Priložnost za nov začetek

V nadaljevanju je navedenih nekaj trditev, ki se vezani na **izvajanje aktivnosti v sklopu projekta »KSJS Priložnost za nov začetek«**.

Kje ste izvedeli za projekt KSJS priložnost za nov začetek? (Označite izbrani odgovor. Možnih je več odgovorov.)

- S projektom me je seznanil/a sodelavec/ka, ki se je že udeležil/a projektnih aktivnosti.
- Seznanil/a sem se na spletni strani sindikalne organizacije.
- Seznanili so me na Zavodu za zaposlovanje.
- Seznanil me je sindikalni zaupnik v moji organizaciji.
- Drugo: _____

Zakaj ste se udeleževali projektnih aktivnosti?

- Vsako dodatno znanje in veščine lahko pripomorejo k novim zaposlitvenim možnostim.
- Ker sem že dolgo brez zaposlitve in se ne najdem na trenutnem trgu dela.
- Ker bom lahko pridobljena znanja prenesel na ostale člane sindikata.
- Kot sindikalni zaupnik se moram redno izobraževati in pridobivati nova znanja.
- Drugo _____

Ali ste bili z izvedbo projektih aktivnosti zadovoljni?

- Da
- Ne, pojasnite _____
- Drugo _____

Pred udeležbo na posameznem dogodku, sem prejel vse potrebne informacije o projektni aktivnosti in menim, da je bil cilj posamezne aktivnosti dosežen:

- V celoti
- Delno
- Ni bil dosežen
- Drugo: _____

Predavatelji in izvajalci projektih aktivnosti so strokovno in kvalitetno predstavili teme.

- Da
- Ne, pojasnite _____
- Deloma

Ali so bili termini aktivnosti razporejeni tako, da ste se lahko udeleževali želenih aktivnosti?

- Da
- Deloma
- Ne, pojasnite _____

Ali menite, da tovrstni projekti lahko pripomorejo posamezniku pri lažji vključitvi v trg dela?

- Da, pridobil sem nova znanja in veščine
- Da, pridobil sem informacije, katere aktivnosti so potrebne za pozicioniranje na trgu dela
- Ne, pojasnite _____
- Deloma

Kaj bi želeli, da bi bilo izvedeno bolje?

- Več odgovorov na konkretne probleme
- Pri delu v skupinah bi moralo biti več dialoga in ne monologa
- Prekratka usposabljanja / delavnice in premalo praktičnih primerov
- Boljša informiranost o projektnih aktivnostih
- Drugo:

Ali bom pridobljena znanja lahko prenesel v prakso?

- Da
- Ne, pojasnite
- Deloma.

Ali ste bili zadovoljni z izvedbo današnje projektne aktivnosti? Prosimo, ocenite, v kolikšni meri soglašate z navedenimi trditvami. Na voljo imate lestvico od 1 do 5, pri čemer 1 pomeni, da trditev za vas osebno sploh ne drži, ocena 5 pa, da trditev povsem drži.

	Sploh ne drži	Ne drži	Niti drži niti ne drži	Drži	Povsem drži
Ni mi žal, da sem se udeležil projektne aktivnosti.	1	2	3	4	5
Projektna aktivnost je bila razumljiva.	1	2	3	4	5
Projektna aktivnost je bila uporabna.	1	2	3	4	5
Program je izpolnil moja pričakovanja.	1	2	3	4	5
Dobil sem nove koristne informacije.	1	2	3	4	5
Zdi se mi, da mi bodo projektne aktivnosti koristile pri reševanju mojih težav.	1	2	3	4	5
Všeč mi je, da sem spoznal veliko novih ljudi.	1	2	3	4	5
Pomembno je, da ohranim stik z ljudmi, ki sem jih spoznal na projektni aktivnosti.	1	2	3	4	5

V vprašalniku imate našete številne trditve. Prosimo, ocenite, v kolikšni meri soglašate z navedenimi trditvami. Na voljo imate lestvico od 1 do 5, pri čemer 1 pomeni, da trditev za vas osebno sploh ne drži, ocena 5 pa, da trditev povsem drži.

	Sploh ne drži	Ne drži	Niti drži niti ne drži	Drži	Povsem drži
Dobro vem, kaj so moje dobre in slabe lastnosti pri delu.	1	2	3	4	5
Tudi pri enostavnem delu včasih potrebujem pomoč.	1	2	3	4	5
Česar se lotim, običajno naredim dobro.	1	2	3	4	5
Za delo, ki ga želim opravljati, sem dobro usposobljen.	1	2	3	4	5
Ne maram sprememb.	1	2	3	4	5
Ko se pojavijo spremembe, se hitro in brez težav začnem prilagajati.	1	2	3	4	5
Vem, kako bi se lotil iskanja zaposlitve.	1	2	3	4	5

Pomembno je, da imam ljudi, katere lahko vprašam za nasvet.	1	2	3	4	5
Ko kaj potrebujem, pogosto vprašam prijatelje.	1	2	3	4	5

Podporno-svetovalne aktivnosti

Naslednji sklop trditev se nanaša na vzpostavitev podporno-svetovalnih aktivnosti, ki so eden od dolgoročnih ciljev projekta. Prosimo, označite, v kolikšni meri navedene trditve veljajo za vas.

Ali ocenjujete, da bi podporno-svetovalne aktivnosti lahko izboljšale zaposlitvene možnosti članic in članov sindikatov KSJS?

- Da
 Ne, pojasnite _____
 Deloma

Katera usposabljanja/delavnice bi vam koristila pri vašem delu oziroma pri nadgradnji vaših znanj? Prosimo, ocenite, v kolikšni meri soglašate z navedenimi trditvami. Na voljo imate lestvico od 1 do 5, pri čemer 1 pomeni, da trditev za vas osebno sploh ne drži, ocena 5 pa, da trditev povsem drži.

	Sploh ne drži	Ne drži	Niti drži niti ne drži	Drži	Povsem drži
Način učinkovitega iskanja zaposlitve.	1	2	3	4	5
Načrtovanje karierne poti.	1	2	3	4	5
Pisanje dobrega življenjepisa.	1	2	3	4	5
Priprava na zaposlitveni intervju.	1	2	3	4	5
Od ideje do poslovnega modela.	1	2	3	4	5
Poslovno komuniciranje.	1	2	3	4	5
Strokovno usposabljanje o zdravju in varstvu pri delu.	1	2	3	4	5
Strokovno usposabljanje iz delovnopravne zakonodaje.	1	2	3	4	5
Tečaj tujega jezika.	1	2	3	4	5
Računalniški tečaj.	1	2	3	4	5

Če bi sindikat KSJS izvajal podporno-svetovalne aktivnosti, kakšne storitve bi pričakoval/a? Prosimo, ocenite, v kolikšni meri soglašate z navedenimi trditvami. Na voljo imate lestvico od 1 do 5, pri čemer 1 pomeni, da trditev za vas osebno sploh ne drži, ocena 5 pa, da trditev povsem drži.

	Sploh ne drži	Ne drži	Niti drži niti ne drži	Drži	Povsem drži
Pomoč pri določanju zaposlitvenih ciljev	1	2	3	4	5
Posredovanje zaposlitev	1	2	3	4	5
Učenje veščin iskanja zaposlitve in vodenje kariere na temo učinkovitega iskanja zaposlitve	1	2	3	4	5
Kako načrtovati kariero	1	2	3	4	5
Izobraževalne delavnice, seminarji, predavanja in treningi	1	2	3	4	5

Svetovanje poklicnega psihologa	1	2	3	4	5
Informiranje članov in članic o dogodkih in novostih na trgih dela ter aktualnih razpisih	1	2	3	4	5
Izvedba različnih seminarjev, okroglih miz na temo boljšega poznavanja zaposlitvenih možnosti	1	2	3	4	5
Pomoč pri pridobitvi kompetenc, po katerih delodajalci povprašujejo	1	2	3	4	5
Organizacija okroglih miz, posvetov z delodajalci	1	2	3	4	5
Usposabljanja na temo: Znanja, veščine in sposobnosti sindikalnega zaupnika	1	2	3	4	5
Drugo:	1	2	3	4	5

Če bi v sklopu izvajanja podporno-svetovalnih aktivnosti vzpostavili elektronsko bazo podatkov z življenjepisi, ali bi dovolili objavo vašega življenjepisa v bazo, kjer bi vas lahko našli bodoči delodajalci?

- Da
 Ne, pojasnite _____
 Deloma

Ali bi se udeleževali usposabljanj (delavnic, seminarjev ipd.), tudi če ne bi bila brezplačna?

- Da
 Ne, pojasnite _____
 Deloma

Vljudno prosimo, da navedete konkretne predloge ostalih vsebin za seminarje/delavnice in ostale aktivnosti, ki bi jih lahko vključili v sklop izvajanja podporno-svetovalnih aktivnosti.

Za vaš čas in vložen trud se vam iskreno zahvaljujem!

Projekt KSJS priložnost za nov začetek