



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



IZOBRAŽEVANJE V OKVIRU MARGINALNOSTI

Priročnik





Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Priročnik o izobraževanju v skupnosti

IZOBRAŽEVANJE V OKVIRU MARGINALNOSTI



EDUCATION
IN SQUARE
MARGINALITY

Pripravil projektni konzorcij Izobraževanje v okviru marginalnosti (EM2)

Glavni urednik: Trebag LTD

TA DOKUMENT JE OBJAVLJEN POD [licenco Creative Commons
Priznanje avtorstva-Nekomercialno-Brez predelav 4.0 Mednarodna
licenca](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/) <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>.



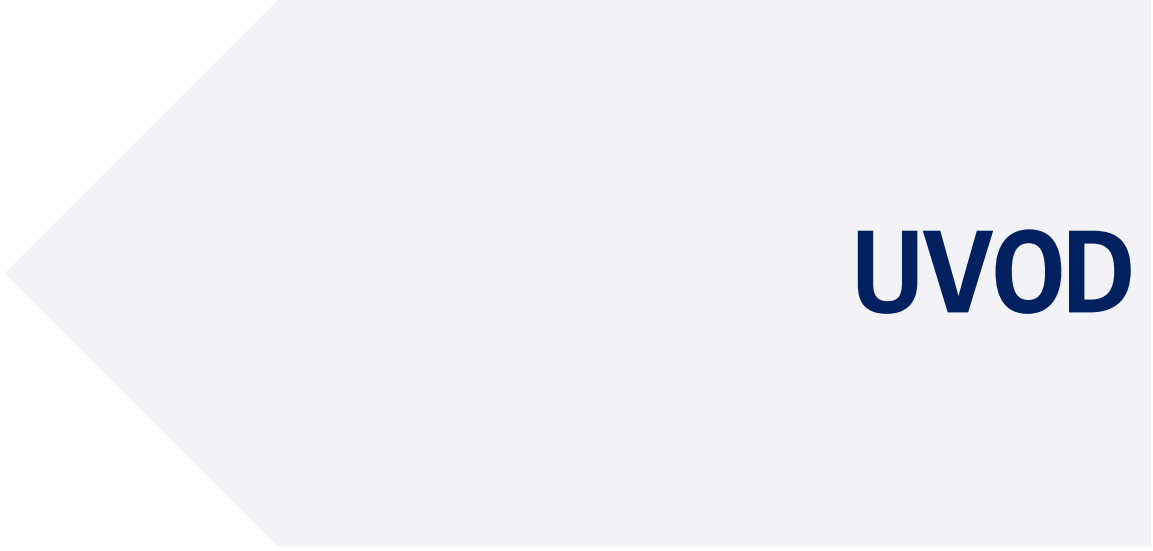
PODPORA EVROPSKE KOMISIJE PRI PRIPRAVI TE PUBLIKACIJE NE POMENI POTRDNITVE
VSEBINE, KI ODRAŽA LE STALIŠČA AVTORJEV. KOMISIJA TUDI NI ODGOVORNA ZA
KAKRŠNO KOLI UPORABO NA PODLAGI INFORMACIJ IZ TEGA DOKUMENTA.

ŠTEVILKA PROJEKTA: 2018-1-IT02-KA204-048285

Kazalo vsebine

Povzetek

1.	UVOD	5
2.	OKVIR PROJEKTA.....	7
2.1	Osnovne informacije.....	7
2.2	Zakaj EM2	7
2.3	Cilji	8
3.	PRIROČNIK EM2	10
3.1	Cilji in ciljne skupine	10
3.2	Kako uporabiti priročnik?	10
4.	PROCES	12
4.1	Kako vključiti skupnosti	14
4.2	Kako vključiti podjetja.....	22
4.3	Kako vključiti upravičence	28
4.5	Obiski podjetij.....	42
4.6	Izobraževalne pogodbe in usposabljanja.....	48
5.	PRENOSLJIVOST IN TRAJNOSTNOST	55
6.	ZAKLJUČEK	59
7.	Seznam tabel:	62



UVOD

1. UVOD

Cilj EM2 je povečati motivacijo in izboljšati zaposlitvene možnosti nizko usposobljenih ali nizko kvalificiranih odraslih in mladih ljudi, ki živijo na robu družbe, z ravnovesjem kompetenc in samozavedanja ter pristopom soodgovornosti, ki zajema lokalno skupnost, podjetja in izobraževalne ustanove. Projekt se nanaša na stanje dvojne marginalizacije, ki pomeni, da nekateri ljudje živijo na obrobni ozemljih: stanje osebne marginalizacije, ki ga narekujejo težave pri zaposlovanju, telesne in psihološke pomanjkljivosti in geografske marginalizacije zaradi lokacije, ki je daleč od mestnih središč in dinamičnih kontekstov, z gospodarskimi in demografskimi težavami.

Cilj EM2 je tudi izboljšati splošno družbeno ozaveščenost o uporabnosti poklicnega usmerjanja v okviru mreže skupnosti, vzpostavljene za pomoč upravičencem. Projekt nudi učinkovito pomoč in usmerjanje upravičencem do pomoči ter zaznava njihov odnos s številnimi orodji, ki bi lahko bile podlaga za opredelitev individualne izobraževalne pogodbe, ki bo v kontekstih projekta formalno navedena kot 'individualna izobraževalna pogodba'.

Da bi dosegli cilj projekta, je treba vzpostaviti skrbno sestavljen postopek odzivanja na različne zahteve in potrebe ciljne skupine projekta, nagovoriti in vključiti delodajalce, uporabiti pomoč skupnosti ter najti in izkoristiti možnosti izobraževanja, ki ustrezajo potrebnemu področju zaposlitve. Ta priročnik skupaj s smernicami (Smernice za pripravo skupnostne izobraževalne pogodbe) obsega postopni vodnik, kako pripraviti in voditi postopek ponovne vključitve marginalnih skupin v zaposlovanje in izobraževanje.



OKVIR PROJEKTA

2. OKVIR PROJEKTA

2.1 Osnovne informacije

Približno polovico ozemlja EU sestavljajo obrobna podeželska območja. Na teh območjih živi 23 odstotkov prebivalstva, 35 odstotkov prebivalstva pa živi na 'vmesnih' območjih, kjer ne prevladujejo urbana območja. Na teh obrobni ozemljih je stopnja zaposlenosti nizka in nezaposlenosti visoka, visoka pa je tudi stopnja mladih, ki niso zaposleni in niso vključeni v izobraževanje ali usposabljanje. V primerjavi z urbaniimi območji na večini teh območjih ni gospodarske rasti, nudijo pa tudi manj priložnosti za izobraževanje in delo, zaradi česar je stopnja zaposljivosti nizka, kakovost življenja zmanjšana in socialnih težav pa več.

Na teh območjih je treba uvesti nove načine usposabljanja, da bi ustvarili zaposlitvene možnosti za marginalne skupine ljudi, ki so nizko usposobljeni, nizko kvalificirani ali so v drugače neugodnem socialnem, ekonomskem ali geografskem položaju, zaradi katerega ne morejo najti primerne zaposlitve.

V preteklosti so se na teh obrobni območjih na oddaljenem podeželju ali v hribih ljudje lahko zanašali na skrb skupnosti, ki je ljudem zagotovila neposredno ali posredno pomoč. Zdaj te pomoči v mnogih delih Evrope ni, zaradi česar je nastala vrzel predvsem v življenjih ljudi, ki veljajo za prikrajšane.

Projekt EM2 je namenjen ponovni aktivaciji skrbi skupnosti in oživljanju odgovornosti skupnosti glede možnosti pomoči svojim članom. S pomočjo skupnosti bodo marginalne skupine ponovno vstopile na trg dela in se bolje ponovno vključile v družbo.

2.2 Zakaj EM2

Cilj EM2 je povečati motivacijo in izboljšati zaposlitvene možnosti nizko usposobljenih ali nizko kvalificiranih odraslih in marginalnih skupin ljudi, ki niso zaposleni in niso vključeni v izobraževanje ali usposabljanje, z ravnovesjem kompetenc in samozavedanja ter pristopom soodgovornosti, ki zajema lokalno skupnost, podjetja in izobraževalne ustanove. Ta cilj bo dosežen z:

- ❖ izboljšanjem izobraževalnih mrež skupnosti, ki temeljijo na splošnih skupnostnih sporazumih, s tesnim sodelovanjem izobraževalnih ustanov, združenj, občin in podjetij, da bi usposobili ljudi v težavah ter vključili ciljne osebe;
- ❖ nadgrajevanjem sposobnosti nizko usposobljenih ali nizko kvalificiranih odraslih s formalnim in neformalnim izobraževanjem na osnovi skupnostnega sporazuma;
- ❖ razumevanjem podjetij, kako se lahko učinkoviteje usmerijo, izberejo, usposobijo in ohranijo delovno silo na podeželju;
- ❖ izboljšanjem splošne družbene ozaveščenosti o uporabnosti skupnostnega sporazuma in njegovega poklicnega usmerjanja.

2.3 Cilji

Projektni partnerji so bili izbrani, da ustvarijo uravnotežen in močan konzorcij na podlagi dvojnih partnerstev z osmimi partnerskimi organizacijami iz štirih držav: Italije, Slovenije, Latvije in Madžarske. Področje izobraževanja predstavljajo štiri izobraževalne ustanove v štirih državah (Dobele, Cramars, LUK, Trebag), področje dela pa štiri zbornice iz Italije, Slovenije, Latvije in Madžarske.

Partnerji v projektu so:

- ❖ Socialna zadruga Cramars (Italija)
- ❖ Združenje obrtnikov ter malih in srednje velikih podjetij Udine (Italija)
- ❖ Center za usposabljanje Dobele (Latvija)
- ❖ Latvijska gospodarska zbornica (Latvija)
- ❖ Ljudska univerza Kranj (Slovenija)
- ❖ Območna obrtno-podjetniška zbornica Kranj (Slovenija)
- ❖ Trebag Intellectual Property and Project Manager Ltd (Madžarska)
- ❖ Madžarska zbornica strokovnjakov in doktorjev za varstvo rastlin (Madžarska)



PRIROČNIK EM2

3. PRIROČNIK EM2

3.1 Cilji in ciljne skupine

Glavni cilj tega priročnika je širši javnosti in ostalim ustanovam za usposabljanje ali skupnostim, ki želijo usposabljati in izobraževati najšibkejše osebe, dati na razpolago metodologijo, izhajajočo iz neposrednih izkušenj iz našega projekta, ki bi omogočila širšo uporabo pobude, financirane s sredstvi Evropske skupnosti.

Bistvo tega priročnika je razložiti način in opisati proces, razvit v okviru projekta, kako vključiti lokalne akterje v podpis skupnostnega sporazuma, obvestiti upravičence o pobudi in z njimi razviti pot ozaveščanja, ki ji bo sledil program usposabljanja (pogodba o usposabljanju), ter razviti odnose s podjetji, ki so pripravljena uvajati upravičence in se spremeniti v izobraževalna podjetja, čeprav le za enodnevni obisk.

3.2 Kako uporabiti priročnik?

Priročnik (Priročnik o izobraževanju v skupnosti) skupaj s Smernicami za pripravo skupnostne izobraževalne pogodbe (Smernice za pripravo skupnostne izobraževalne pogodbe) predstavlja postopni vodnik, kako pripraviti in voditi postopek ponovne vključitve marginalnih skupin v zaposlovanje in izobraževanje. Glavni koraki so na kratko opisani v Smernicah za pripravo izobraževalne pogodbe, pri čemer vsak korak vsebuje glavne elemente, potrebne za zaključek danega koraka. V priročniku so ti elementi dopolnjeni s primeri in izkušnjami, ki so jih partnerji pridobili z uvajanjem postopka v resnično življenje.

Na začetku vsakega koraka procesa so skupaj z izzivi v obliki infografike povzeti glavni akterji v določeni fazi (kdo), načini izvedbe (kako) in glavna dejanja (kaj).

To nudi hitri pregled vsebine poglavij in pomoč pri odločitvi, ali določeno poglavje vsebuje zahtevane informacije. V poglavjih so korakom dodani izkušnje in izzivi projektnih partnerjev, ki so ves proces izvedli v štirih sodelujočih državah: Italiji, Sloveniji, Latviji in Madžarski. Poglavja sledijo glavni zgradbi Smernic za pripravo skupnostne izobraževalne pogodbe, tako da lahko bralec povezuje obe vsebini. Koraki so nadalje razdeljeni na razdelke KDO/KAKO/KAJ, ki vsebujejo glavne značilnosti teh tem.

V vsakem poglavju so tudi razdelki o

- ❖ izzivih, s katerimi so se soočali partnerji in jih lahko novi uporabniki predvidijo;
- ❖ zaključkih/priporočilih – nasvetih in priporočilih, da se lahko kandidati za izvajalce pripravijo na mogoče ovire v upanju na gladko izvedbo;
- ❖ vprašanj o samoocenjevanju – da lahko uporabniki preverijo, kako so pripravljene na izvedbo faze.



PROCES

4. PROCES

Priročnik skupaj s smernicami (Smernice za pripravo skupnostne izobraževalne pogodbe) predstavlja postopni vodnik, kako pripraviti in voditi postopek ponovne vključitve marginalnih skupin v zaposlovanje in izobraževanje. V smernicah so na kratko opisani kratki koraki, pri čemer vsak korak vsebuje glavne elemente, potrebne za zaključek danega koraka. V priročniku se ti koraki ne ponovijo, ampak so povzeti v infografikah. Koraki so obogateni z izkušnjami in izzivi avtorjev tega priročnika in projektnih partnerjev, ki so ves proces izvedli v štirih sodelujočih državah; Italiji, Sloveniji, Latviji in Madžarski. Poglavja sledijo glavni zgradbi Smernic za pripravo skupnostne izobraževalne pogodbe, tako da lahko bralec povezuje obe vsebini. Koraki so nadalje razdeljeni na razdelke KDO/KAKO/KAJ, ki vsebujejo glavne značilnosti teh tem. V poglavjih so zbrani tudi glavni izzivi, tako da se novi uporabniki lahko nanje pripravijo. V razdelku z zaključki/priporočili so nasveti in priporočila, da se lahko kandidati za izvajalce pripravijo na mogoče ovire v upanju na gladko izvedbo.



Vključitev skupnosti – podpis skupnostnega sporazuma

KDO

Potencialni deležniki:

- občine
- aktivisti iz skupnosti
- podjetja
- združenja
- zavodi za zaposlovanje

❓ *Koga bi povabili k sodelovanju v svoji skupnosti?*

KAKO

- Nagovarjanje deležnikov
- Vključevanje deležnikov v projekt in proces
- Določanje potreb
- Opredelitev ustanov, podjetij, ki so pripravljena podpisati sporazum
- Opredelitev upravičencev z vključitvijo skupnosti
- Opredelitev vsebine sporazuma
- Organizacija podpisovanja skupnostnega sporazuma

❓ *Koga bi povabili k sodelovanju v svoji skupnosti?*

KAJ

- Določanje skupnosti
- Obveščanje in vključevanje zanimanja javnosti/deležnikov
- Opredelitev neposrednih ali posrednih koristi za udeležence
- Podpis skupnostnega sporazuma
- Organizacija dogodkov, sestankov, ipd.

IZKUŠNJE

Prva faza projekta je madoločanje in nagovarjanje skupnosti, ki bi prispevale h grajenju skupnosti, prevzema njudružbene odgovornosti in pomoči pri iskanju udeležencev in podjetij, ki bodo projekt sodelovali. Za doseg tega cilja so partnerji uporabili različne strategije glede na svoje stike, vire, mreže in potenciale. Glavni zaključni del te faze je bil podpis skupnostnega sporazuma. V spodnjem poglavju so zajete vse glavne informacije o tem delu. Vsebuje tudi opis potencialnih udeležencev in načina njihovega iskanja in vključitve, izzive in priporočila.

IZZIVI

- ✓ Motiviranje deležnikov za prispevke
- ✓ Časovna razporeditev
- ✓ Iskanje primernih udeležencev
- ✓ Iskanje virov

**ki jih je
treba
rešiti**

Več informacij o tej fazi je v Smernicah za pripravo izobraževalne pogodbe.

4.1 Kako vključiti skupnosti

UVOD

Prva faza projekta zajema določanje in nagovarjanje skupnosti, ki bi prispevale h grajenju skupnosti, prevzemanju družbene odgovornosti in pomoči pri iskanju udeležencev in podjetij, ki bodo v projektu sodelovali. Za doseg tega cilja obstajajo različne strategije, ki so odvisne od stikov, virov, mrež in potencialov. Glavni zaključni del te faze je podpis skupnostnega sporazuma. V spodnjem poglavju so zajete vse glavne informacije o tem delu in primeri, kako je bil izveden v štirih državah. Vsebuje tudi opis potencialnih udeležencev in načina njihovega iskanja in vključitve, izzive in priporočila.

KDO



Katere deležnike nagovoriti?

Namen vključitve skupnosti, ki je potekala v prvi fazi projekta, je bil na podlagi formalnih in neformalnih odnosov vključiti skupino oseb, ki poznajo območje in njegove potrebe, v izvajanje skupnih ukrepov in izboljšanje kakovosti življenja in socialnih praks zadevne regije. V tej fazi so bili opravljeni tudi prvi koraki pri določanju potencialnih deležnikov in njihovem obveščanju o projektu, pripravi strategije izvajanja in podpisu skupnostnega sporazuma kot nekakšne zaveze in pisnega soglasja podpisnic.

Na podlagi potreb in možnosti so partnerji obravnavali naslednje ciljne skupine deležnikov:

- ❖ občine
- ❖ združenja skupnosti
- ❖ NVO
- ❖ socialne stike
- ❖ podjetja
- ❖ lokalne skupnosti (npr. klube, župnije)
- ❖ socialne službe
- ❖ izobraževalne ustanove
- ❖ lokalne aktiviste
- ❖ združenja podjetij ali predstavnikov podjetij
- ❖ lokalne zavode za zaposlovanje

Številni deležniki, ki so jih nagovorili, so bili zelo različni. Od stika z 29 občinami in različnimi združenji do le nekaj deležnikov – odvisno od mreže partnerjev in preprostosti pridobitve pozitivnih odgovorov.

KAKO



Načini nagovarjanja skupnosti in sodelovanja z njimi

Skupnosti lahko nagovarjate na različne načine. V spodnjih diagramih so najpogosteje uporabljene metodologije.

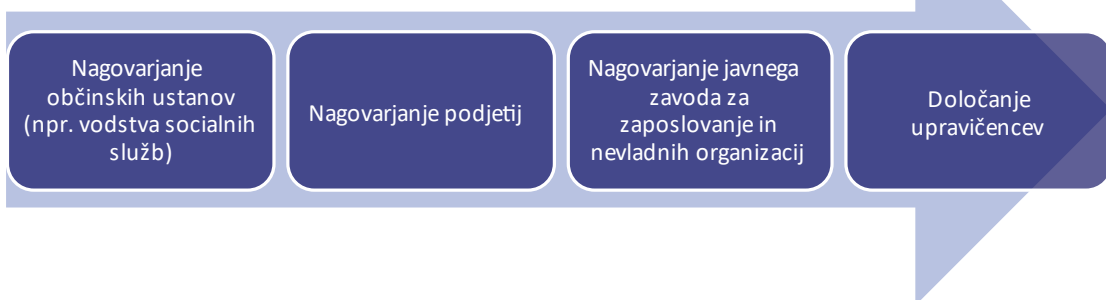
Italijanski model

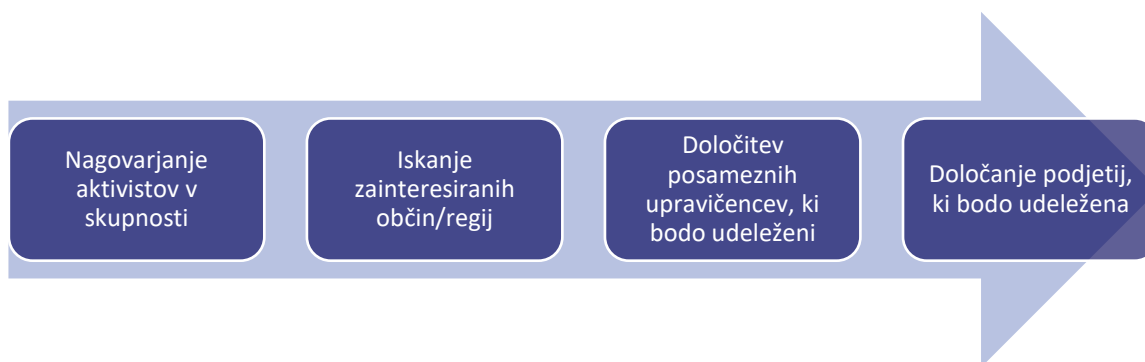


Slovenski model



Latvijski model





KAJ



Informacije in sodelovanje

Za nagovarjanje ustreznih deležnikov je treba pripraviti primerno opisno dokumentacijo. V programu so izpostavljeni elementi, ki jih lahko vsi deležniki dojemajo kot koristi:

- ❖ zaposlitvene možnosti
- ❖ možnosti izobraževanja odraslih
- ❖ gradnja skupnosti in sodelovanje
- ❖ lokalni razvoj
- ❖ socialne inovacije

V skladu z lokalnimi pogoji in naslovniki so se partnerji osredotočili na zgoraj navedene elemente z različnimi poudarki. Nekateri partnerji so kot prednostno nalogo določili podjetja, ki jih regija potrebuje, in prilagodili izbiro skupnosti in upravičencev v povezavi s tem. Drugi so se osredotočili na potrebe ljudi, ki živijo v regiji, in poizkusili poiskati rešitve. Nekateri partnerji so poudarili pomembnost izobraževanja, drugi prispevanje h grajenju skupnosti, tretji pa gospodarske prednostne naloge pri njihovem sporočanju. Poudarki se izberejo glede na to, ali potrebe izhajajo iz ekonomske, socialne ali izobraževalne marginalizacije ali njihove kombinacije ter glede na možnosti, ki jih imajo udeleženi deležniki (npr. ustreznimi programi, finančni prispevki, ipd.).

SKUPNOSTNI SPORAZUM

Priporoča se priprava skupnostnega sporazuma z dogovorom s skupnostjo glede delovanja za doseg ciljev pomagati upravičencem, da ponovno vstopijo na trg dela s pomočjo izobraževalnih partnerjev in podjetij.

Projektne partnerje so morali oblikovati in sestaviti skupnostni sporazum, ki bo ustrezal ciljem. Čeprav obstaja več skupnostnih sporazumov, pripravljenih z različnimi nameni za različne ciljne skupine, se je konzorcij odločil, da bo za posebne namene projekta pripravil nov sporazum. Zato smo

- ❖ opredelili obstoječe skupnostne sporazume;
- ❖ izbrali elemente, ki jih lahko uporabimo;
- ❖ spremenili in kombinirali elemente glede na naše potrebe;
- ❖ sestavili nov model pogodbe;

- ❖ ga pregledali z različnimi načini ocenjevanja;
- ❖ pripravili končno obliko in vsebino.

V tej fazi so se pojavili številni izzivi: število skupnostnih sporazumov, ki so na voljo na spletu, je zelo omejeno. Sporazume se običajno sklene med eno ali več strankami na podlagi dogovora in se jih podpiše v papirni obliki. Običajno ni razlogov za njihovo objavo. Našli smo večinoma modele, kjer so skupnostni sporazumi del strategije, kjer so navedeni elementi strategije ali ki so del projektov, pri katerih je bila objava sporazuma obvezna kot del širjenja. Sporazumi so običajno vsebovali tudi politične usmeritve, ki niso bile javne ali so poudarjale področja, ki jih nismo potrebovali.

Veseli bi bili, če bi lahko videli opise metodologij o tem, kako doseči sporazum, vendar so bili res redki. Zato mislimo, da model, opisan v tem dokumentu (glejte prilogo), in ustrezna metodologija zapolnujeta vrzel na tem področju in ju lahko uporabijo mnogi deležniki po Evropi, ki želijo pomagati ljudem in delodajalcem na marginalnih območjih.

Podpis pogodb:

Za podpis pogodbe priporočamo dobro pripravo glede povabljenih in majhno slovesnost, s katero boste poudarili pomembnost. Primeri so navedeni v spodnjih razdelkih.

Italija

Stopili smo v stik s številnimi ljudmi, ki so bili pripravljene podpisati pogodbo o sodelovanju, na podpisovanje, ki je zaradi omejitev, povezanih s covidom-19, poteklo ob večerih na prostem. Zadruga Cramars je skupaj s sodelujočimi občinami organizirala dogodek z aperitivi/prigrizkom, nato smo ponovno opredelili načela in cilje projekta, prebrali besedilo skupnostnega sporazuma, odgovorili na vprašanja javnosti in na koncu podpisali sporazum. Ob koncu smo vse udeležence povabili na zaključni dogodek, ki bo potekal v Italiji, kjer bodo seznanjeni z rezultati projekta.

Slovenija

Najprej smo se obrnili na podjetja v regiji, lokalne organizacije, občine in ostale zainteresirane organizacije, ki so v naši bazi podatkov, in jim predstavili projekt. Povabili smo jih, da s podpisom skupnostnega sporazuma podprejo projekt. Organizirali smo podpisovanje skupnostnega sporazuma, na katero smo povabili prej omenjene organizacije. Uporabili smo tudi osebne zveze in zveze, ki jih ima OZZ Kranj s podjetji in organizacijami v regiji.

Latvija

Izmed približno 30 potencialnih upravičencev jih je le približno ena tretjina (deset upravičencev) našla rešitev, ki je zadovoljila vse tri strani: upravičenca, podjetnika in izobraževalno ustanovo. Med desetimi upravičenci so bili štirje negovalci in šest delavcev v storitvah za pomoč strankam. Podjetniki so želeli več zaposlenih, vendar je bilo število upravičencev, ki so se bili pripravljene usposabljanje, relativno nizko. Najprej smo po pogajanjih med vsemi tremi stranmi (upravičenec, izobraževalna ustanova in podjetje) podpisali pogodbo, ki je obravnavala potrebe in interese vseh strani. Podpisali smo pogodbo z izobraževalno ustanovo. Med usposabljanjem smo uskladili zahteve podjetij, tako da je se usposabljanje na delovnem mestu nadaljevalo takoj.

Madžarska

Madžarski partnerji, predvsem zbornica, smo imeli široko mrežo predvsem v kmetijskem sektorju, ki je zajemala podjetja, združenja in občine. Na več sestankih smo razjasnili cilje in ciljne skupine ter zbirali ideje o mogočem vključevanju virov s tega območja. Obrnili smo se na občino Kunbaracs, kjer smo imeli stike in za katero smo vedeli, da izvaja programe za prikrajšane prebivalce. Postali so naši glavni partnerji, zato smo skupnostni sporazum podpisali v njihovih prostorih.

IZZIVI



Partnerji so imeli težave z

- ❖ motiviranjem deležnikov za prispevke;
- ❖ časovno razporeditvijo;
- ❖ iskanjem primernih udeležencev;
- ❖ iskanjem virov.

Italija

Glavni izziv je bilo vključevanje občin ter posledično združen in podjetij. Vključitev je bila bolj kot prek projekta mogoča prek podatkov o aktualnih skupnostih in prihodnjih trendih, izmenjanih na dogodkih. Udeleženci dogodkov so prek teh podatkov spoznali, da bodo brez vključitve skupnosti marginalna območja izumrla in da je treba ukrepati, da bodo preživela. Tudi za organizacijo dogodka smo morali premagati tudi izziv, in sicer volitve, ki so potekale istočasno.

Slovenija

Največji izziv je bil predstavnikom skupnosti pojasniti, zakaj bi podpisali skupnostni sporazum. Pojasnili smo jim vlogo skupnosti v projektu in izobraževanju ter vlogo posameznika in organizacije v projektu.

Latvija

Glede na razvoj proizvodnje v teh regijah in pomanjkanju dela je bil velik izziv poiskati učence s pravimi spretnostmi in motivacijo za delo. Socialni delavci na občinah so bili zelo odzivni in so pogosto pomagali pri doseganju skupnega cilja: motivirati učence in njene/njegove družinske člane, tako da smo jim ponudili možnost brezplačnega usposabljanja.

Madžarska

Izziv, s katerim smo se morali soočiti, so bile lokalne volitve na Madžarskem, ki so potekale v tem obdobju. Ker so bili lokalni deležniki s političnega področja, smo se osredotočili na to, da bodo volitve

kar najmanj vplivale na dogodke in program ter da bomo prikrajšanim zagotovili najboljše koristi v pravem trenutku.

ZAKLJUČKI IN PRIPOROČILA



Italija

- ❖ Dobro je treba razmisliti, kdo in kako vključiti javnost pred začetkom procesa vključevanja, ne da bi izgubljali čas, narediti seznam možnosti in ga deliti z delovno skupino.
- ❖ Na začetku procesa vključevanja deležnikov je dobro pridobiti podatke o tem, s kom stopiti v stik, in praktične predloge.
- ❖ Skupaj z deležniki in glavnimi stiki določiti metodo in ukrepe za opredelitev javnosti in upravičencev.
- ❖ Pri vključitvi javnosti je priporočeno dobro poznavanje območja in številke ter uporaba javnosti pri soočanju s težavami, kar omogoča večjo aktivnost na informativnih dogodkih in sestankih.
- ❖ Vključevanje udeležencev s pomočjo aktivnih mladih, ki poznajo območje in njegove prebivalce.
- ❖ Zagotavljanje podatkov z območja, ki poudarjajo težave, povezane s težavnim umeščanjem marginalnih skupin, na informativnih dogodkih. Predlagali smo številne rešitve, ki jih je dala skupnost na voljo.
- ❖ Uporaba dokumenta o zbiranju, v katerega lahko udeleženci zapišejo notranje informacije in nudijo povratne informacije v zvezi s privrženostjo skupnosti.

Slovenija

Zaključek: Vključitev skupnosti pomaga pri vključevanju glavnih deležnikov in odločevalcev v regiji, ki dajejo zgled. Prav tako je pomembno obravnavati potrebe regije in vseh vključenih deležnikov ter jim ponuditi možne rešitve za njihove težave.

Nasveti za potencialne uporabnike:

- ❖ Neposredno nagovoriti deležnike.
- ❖ Pojasniti jim njihovo vlogo v skupnosti.
- ❖ Pokazati jim koristi vključenosti skupnosti v izobraževanje in zaposlovanje.

Latvija

- ❖ Vključena mora biti oseba, ki spodbuja aktivno sodelovanje med različnimi akterji v družbi (občine, združenja, NVO, socialni stiki, podjetja, ipd.). Za to nalogo je najboljšo določiti nekoga izmed občinskega osebja, ki pozna območje in njegove potrebe, da se izvede skupne dejavnosti in izboljša kakovost življenja in socialnih praks.
- ❖ Občina je uspešen posrednik pri splošnem razvoju okrožja, ki zajema tudi razvoj podjetij.
- ❖ V tej situaciji bi bila socialna služba, ki spremlja potrebe marginalnih skupin, zelo pomemben akter. Socialni delavci skupaj z aktivisti iz lokalne skupnosti so po naravi največji motivatorji takih ljudi.
- ❖ Vodje in načrtovalci v organizacijah za izobraževanje odraslih morajo prilagoditi svoje organizacijske strukture in programe tečajev ter tako prepoznati in vključiti marginalne skupine kot stalno ciljno skupino svojih izobraževalnih dejavnosti.

Madžarska

Kot priporočilo bi poudarili

- ❖ moč socialnih stikov in mreže;
- ❖ ustvarjanje medsebojnega zaupanja prek vodij skupnosti;
- ❖ raziskovanje življenjskih slogov, zmožnosti in potreb naših upravičencev z osebnim stikom pripomore k večji učinkovitosti.

VPRAŠANJA ZA SAMOOCENJEVANJE



Tukaj so vprašanja za samoocenjevanje, ki bodo pomagala pri odločitvi o vaši pripravljenosti glede na različne točke postopka. Lahko so tudi smernice za vašo pot v tem procesu. Vprašanja ustrezajo vsakemu zgoraj navedenemu opisu.

Primeri vprašanj:

1. del (KDO)	2. del (KAKO)	3. del (KAJ)
<ul style="list-style-type: none">✓ Kako velika je regija, ki bi jo želeli pokrivati?✓ Kdo so glavni akterji v regiji? (finančni, socialno-ekonomski vpliv)✓ Katere stike že imate?✓ Kdo bi lahko bili posredniki?	<ul style="list-style-type: none">✓ V kakšnem vrstnem redu bi želeli nagovoriti deležnike?✓ Katera sredstva bi želeli uporabiti?✓ Koliko sestankov predvidevate/lahko financirate/si lahko privoščite?✓ Kateri so najučinkovitejši komunikacijski kanali?	<ul style="list-style-type: none">✓ Ali ste se odločili glede ciljev?✓ Kaj bi lahko bila motivacija deležnikov, ki jih želite nagovoriti?✓ Kaj bi izpostavili kot korist?



Vključitev podjetij

KDO

- Trgovska podjetja /zbornice – za vključitev podjetij
- Izobraževalne ustanove – usmerjevalni svetovalec – za zbiranje rezultatov za določitev potrebovanega profila delovnih mest
- Podjetja – za dopolnjevanje potrebnih profilov

KAKO

Nagovarjanje podjetij

- Organizacija informativnih dni
- Obiskovanje podjetij, sestanki z deležniki
- Telefonski klici
- Spletno povezovanje
- Stiki prek mrež

Izdelava zahtevanih profilov delovnih mest z vprašalniki

Kako bi pridobili in nagovorili podjetja?



KAJ

- Nagovarjanje podjetij
- Izdelava zahtevanih profilov delovnih mest
- Uporaba opisne dokumentacije
- Pregled informacij iz primerov iz resničnega življenja v modulu

IZKUŠNJE

Vključitev podjetij je bil ključni trenutek v projektu Nagovarjanje manjših in večjih podjetij ter motiviranjete podjetij za uvajanje upravičencev (brezposelnih ljudi) ki iščejo službo napotitev ali le pridobivanje izkušenj. V spodnjem poglavju so opisani prvi koraki te faze projekta za nagovarjanje vključitev podjetij izzivi rešitve možnosti in način izvedbe sodelujoči partnerjev. V nadaljevanju lahko preberete več o povezovanju potreb podjetij in potencialnih zaposlenih obiskih in usposabljanju podjetij.



IZZIVI

- ✓ Motiviranje podjetij
- ✓ Zakonske omejitve
- ✓ Iskanje virov
- ✓ Iskanje mentorjev v podjetjih



Za referenco v tej fazi glejte poglavje 3.1 Potrebe po profilih delovnih mest.

4.2 Kako vključiti podjetja

UVOD

Vključitev podjetij je ključni trenutek v projektu. Bistveno za uspeh te faze je nagovarjanje manjših in večjih podjetij ter motiviranje teh podjetij za uvajanje upravičencev (brezposelni ljudje, ki iščejo službo, napotitev ali le pridobivanje izkušenj). V spodnjem poglavju so opisani prvi koraki te faze projekta za nagovarjanje in vključitev podjetij, izzivi, rešitve, možnosti in načini izvedbe v štirih državah. V nadaljevanju lahko preberete več o povezovanju potreb podjetij in potencialnih zaposlenih, obiskih in usposabljanjih v podjetjih.

KDO



Kakšne vrste podjetij ste nagovorili?

Glavni akterji v tej fazi so:

- ❖ sindikati ali zbornice;
- ❖ izobraževalne ustanove;
- ❖ podjetja.

Zbornice so posrednice pri nagovarjanju delodajalcev ter jim zagotavljajo potrebne obveznosti in orodja. Izobraževalne ustanove lahko zagotovijo potrebno usmerjanje in izobraževalne povezave. Podjetja bodo kot ključni akterji v prihodnje uvajala upravičence. Na tej stopnji morajo opredeliti profile delovnih mest in določiti pogoje, pod katerimi bi zaposlili ali usposabljali potencialne kandidate.

Podjetja v regiji so bila nagovorjena v prvi fazi projekta. Partnerji so se lahko odločili, ali bodo začeli z nagovarjanjem in obveščanjem podjetij ter opredeljevanjem njihovih potreb. Za ta pristop je bilo treba povezati upravičence s podjetji. Pri drugem pristopu pa se najprej nagovori in obvesti upravičence, nato pa se jih poveže s podjetji. Oba načina imata svoje prednosti in pomanjkljivosti. Partnerji so se za določen način odločili na podlagi svojih stikov, baz podatkov, mrež in profilov. V dvojnem partnerstvu so imele zbornice več stikov s podjetji, izobraževalne ustanove pa so bile bližje upravičencem in skupnostim, tako da sta bila običajno uvedena oba načina. Ker projekt zajema večinoma marginalna območja, predvsem na podeželju, kjer je večina podjetij malih, velika podjetja niso bila tako pogosto vključena kot mala.

Število podjetij, vključenih v proces

	Podjetja, vključena kot neposredni ali posredni stiki	Podjetja, ki so podpisala skupnostni sporazum
MADŽARSKA	16	3
ITALIJA	31	26
LATVIJA	22	10
SLOVENIJA	19	32
Skupaj	88	71



Načini nagovarjanja podjetij in sodelovanja z njimi

Kot je bilo omenjeno zgoraj se glede skupnosti in upravičencev podjetja lahko nagovori na dva načina. Če se najprej nagovori podjetja, se bolj izpostavijo njihove potrebe, zato so lahko bolj motivirana za uvajanje ljudi, da bi zapolnila prosta delovna mesta. Če se najprej nagovori nezaposlene, se bolj izpostavijo njihove potrebe, nato pa jim posredniki poiščejo ustrezna podjetja. V tem primeru obstaja tveganje, da ne bo lahko poiskati podjetja z želenimi delovnimi mesti ali da podjetja ne bodo želela uvajati izbrane kandidate. Zaradi raznolikosti partnerstva lahko najdemo primere obeh načinov. Običajne faze in koraki, ki jih posredniki opravijo za vključitev podjetij:

1. Organizacija informativnih dni

Poleg zagotavljanja informacij za več predstavnikov hkrati je to tudi odlična priložnost za pogovore med mrežami in ciljno skupino, s čimer lahko primer pridobi navdih, motivacijo in tudi nove ideje.

2. Obiskovanje podjetij, sestanki z deležniki

Zaradi pandemije so bili dvostranski sestanki lažje izvedljivi kot skupinska srečanja. Bili so bolj poglobljeni, vendar so zahtevali veliko več časa. Prednost je, da lahko načrtujemo prihodnja delovna mesta za upravičence in vemo, kaj jim glede tega sporočiti.

3. Telefonski klici

V času pandemije so bili osebni sestanki v nekaterih državah večinoma nemogoči, zato so se uporabljali telefonski klici ali komunikacija prek Skypa. Če direktor podjetja ni na voljo, se v večjih organizacijah pokliče vodjo kadrovskega oddelka.

4. Spletno povezovanje

Poleg stikov s predstavniki prek spletnih klicnih kanalov so se za oglaševanje našega programa in opozarjanje na možnost pridružitve uporabljali tudi družbeni mediji in lastne spletne strani.

5. Stiki prek mrež

V našem partnerstvu so sodelovale tudi zbornice, ki imajo dolg seznam stikov svojih članov in poznajo profil večine podjetij in njihove zaposlene, prek katerih so jih nagovorile. Tudi izobraževalne ustanove so imele nekaj stikov, vendar so se osredotočile predvsem na potrebe upravičencev in se zanašale na stike zbornic.



Informacije in sodelovanje

Podjetja smo iskali neposredno ali posredno, odvisno od vrste prejšnjega stika. Način nagovarjanja podjetij in opisna dokumentacija sta bila bolj odvisna od tega kot od povezav. Partnerji so pripravili informativno gradivo, ki je vsebovalo:

- ❖ splošne informacije o projektu;
- ❖ glavne cilje in akterje;

- ❖ potencialne koristi za vključena podjetja;
- ❖ družbeni prispevek, moč skupnosti;
- ❖ pričakovanja in pomoč.

IZZIVI



Partnerji so imeli težave z

- ❖ motiviranjem podjetij za prispevke;
- ❖ zakonskimi omejitvami;
- ❖ iskanjem virov;
- ❖ iskanjem mentorjev v podjetjih.

Italija

Največji izziv ni bilo motiviranje podjetij za uvajanje ali širjenje strokovnega znanja med upravičenci, ampak pravna podlaga za uvajanje. Na marginalnih območjih delujejo predvsem mala ali mikro podjetja ter predvsem samostojni podjetniki, kot so kmetje ali podjetniki, ki delujejo v obrtništvu, proizvodnji hrane in kmetijskih pridelkov in gradbeništvu.

S pravnega vidika ta mala podjetja ne smejo uvajati pripravnikov iz varnostnih razlogov, zato je njihova razpoložljivost za usmerjanje upravičencev in poučevanje o spretnostih na tečajih omejena.

V drugi fazi so po marcu 2020 nekatera podjetja, ki so se na začetku strinjala, umaknila svojo vlogo iz očitnih varnostnih razlogov.

Pogosto je bilo povezovanjem med podjetji in upravičenci oteženo. Ko se bila podjetja seznanjena z osebami, je bilo težko presoditi ali navesti, katero bo najprimernejše usposabljanje za upravičence, da bodo lahko opravili izbrana dela.

Slovenija

Podjetja, ki niso sodelovala, so navedla različne razloge (v podjetje ne sprejemajo tujcev, ne zaposlujejo, upravičenci nimajo primerne izobrazbe, potrebujejo takojšnjo rešitev, nimajo časa za usposabljanje novih delavcev, pravni zadržki, iz izkušenj vedo, da s to ciljno skupino ni mogoče delati, ipd.). Največja izziva sta bila prepričati večja podjetja v sodelovanje pri projektu in najti pravi razlog, da bodo v to vložili svoj čas in denar. Lažje je bilo prepričati podjetja in organizacije, kjer je bilo prisotno pomanjkanje delovne sile – predvsem v storitvenem sektorju (domovi starejših občanov, storitve čiščenja proizvodnja, ipd.). Potem ko smo jim predstavili njihov prispevek lokalni skupnosti, se je večina podjetij odločila sodelovati.

Latvija

Čeprav so bili podjetniki zelo zainteresirani za pridobivanje delavcev, so hkrati dvomili, da bodo potencialni delavci, ki jih ponujamo, podjetju nudili dolgotrajno podporo. Med podjetji in izobraževalnimi ustanovami ni vedno zaupanja. Več podjetij je zaradi prejšnjih neuspehov pri delu z javnim zavodom za zaposlovanje odklonilo usposabljanje kljub pomanjkanju osebja. Pogosto vrnitev t.i. dolgotrajno brezposelnih (ljudje, ki niso delali več kot eno leto) na trg dela ni uspešna. Glavni oviri sta najpogosteje pomanjkanje odgovornosti in motivacije. Številna podjetja pripravniku niso mogla zagotoviti nadzornika iz različnih razlogov, predvsem zaradi pomanjkanja sredstev in kadrov. Še en izziv, s katerim smo se morali soočiti, so bile lokalne volitve na Madžarskem, ki so potekale v tem obdobju. Ker so bili lokalni deležniki s političnega področja, smo se osredotočili na to, da bodo volitve

kar najmanj vplivale na dogodke in program ter da bomo prikrajšanim zagotovili najboljše koristi v pravem trenutku.

Madžarska

Glavni izziv je bil prepričati podjetja o koristih dela z našimi upravičenci, ki so bili večinoma nekvalificirani in določen čas tudi brezposelni. Vodje podjetij lahko dvomijo v nekvalificirano delovno silo svojih stikov. Možnost nujenja upravičencem dolgoročnih pogodb o zaposlitvi ni bila v središču pozornosti, saj se je bilo lažje dogovoriti o prvem koraku: ciljni skupini ponuditi možnost obiska in usmerjanja. Upali smo, da bi lahko vzpostavitev osebnih stikov na dolgi rok odprla pot dolgotrajnejšemu sodelovanju ali celo pogodbam o zaposlitvi.

ZAKLJUČKI IN PRIPOROČILA



Italija

- ❖ Pri vključevanju podjetij moramo upoštevati, da so podjetja zasebni subjekti, katerih glavni cilj je dobiček in nimajo veliko časa na razpolago.
- ❖ Zato je treba pojasniti, kakšne koristi ima podjetje od vključitve v projekt ali kaj lahko da družbi kot celoti.

Slovenija

Zaključek: Pri vključevanju podjetij v projekt je bilo sodelovanje z regionalnimi gospodarskimi zbornicami, ki imajo močne zveze v poslovnem svetu, koristno. Prav tako je bilo dobro poznati potrebe regije in vključiti podjetja, ki so iskala delavce in so bila pripravljena uvajati upravičence, da bi jim pomagala pri izobraževanju, prispevati k njihovem izobraževanju in jih morda zaposliti.

Nasveti za potencialne uporabnike:

- ❖ Sodelujte z lokalnimi gospodarskimi zbornicami ter izkoristite njihove zveze in znanje.
- ❖ Podjetja nagovorite neposredno.
- ❖ Pojasnite jim njihovo vlogo v izobraževanju.
- ❖ Pokažite jim koristi, ki jih bodo imela, če postanejo izobraževalna podjetja.

Latvija

- ❖ Ni treba biti veliko podjetje z veliko viri, da omogočite usposabljanje na delovnem mestu. Ključna je vodstvena politika podjetja ne glede na to, ali je osredotočena na razvoj kadrov, in načrte ukrepov.
- ❖ Podjetja bi si morala redno izmenjevati informacije in sodelovati z lokalnimi oblastmi in izobraževalno ustanovo, s katerimi bi razpravljala o potrebah podjetja in bilanci oskrbe.

Madžarska

- ❖ Ker so podjetja pridobitne organizacije, sta zanje zelo pomembna čas in učinkovitost.
- ❖ Treba jih je motivirati, da spoznajo koristi uvajanja brezposelnih.
- ❖ Vse korake je treba dobro pripraviti vnaprej, tako da se podjetja osredotočijo le na uvajanje in se jim ni treba ukvarjati z upravnimi in drugimi bremenmi.

VPRAŠANJA ZA SAMOOCENJEVANJE



Tukaj so vprašanja za samoocenjevanje, ki bodo pomagala pri odločitvi o vaši pripravljenosti glede na različne točke postopka. Lahko so tudi smernice za vašo pot v tem procesu. Vprašanja ustrezajo vsakemu zgoraj navedenemu opisu.

Primeri vprašanj:

1. del (KDO)	2. del (KAKO)	3. del (KAJ)
<ul style="list-style-type: none">✓ Kakšen profil podjetij bi želeli vključiti?✓ Kateri bi bili glavni pogoji, ki bi jih podjetja morala izpolnjevati?✓ Kakšne so zakonske možnosti/omejitve?✓ Ali imate baze podatkov, stike, posrednike, da pridete v stik s podjetji?	<ul style="list-style-type: none">✓ Kako bi podjetja motivirali za sodelovanje?✓ Kako bi organizirali informativne dneve?✓ Katere druge metode imate za nagovarjanje podjetij?✓ Koliko sestankov predvidevate/lahko financirate/si lahko privoščite?✓ Kateri so najučinkovitejši komunikacijski kanali?	<ul style="list-style-type: none">✓ Kaj bi zahtevali od podjetij?✓ Kaj bi izpostavili kot korist?✓ Katere obrazce ali dokumente bi uporabili za načrtovanje potreb podjetij?✓ Katere obrazce bi uporabili za opis pričakovanih profilov delovnih mest?



Vključitev upravičencev

KDO

- Skupnost/deležniki/združenja – za prijavo in usmerjanje potencialnih upravičencev
- Izobraževalne ustanove – za obveščanje in stike s potencialnimi upravičenci
- Potencialni upravičenci – za aktivno sodelovanje v projektu

KAKO

Nagovarjanje in vključevanje upravičencev

- Organizacija informativnih dogodkov
- Vključitev skupnosti v projekt
- Neposredni stiki po navedbah deležnikov
- Od ust do ust
- Informacije prek radijskih kanalov, družbenih medijev, časopisnih člankov

❓ *Imate druge ideje, kako vključiti to ciljno skupino?*

KAJ

Informacije in sodelovanje

- Zagotavljanje informacij o koristih tega projekta
- Sodelovanje s člani skupnosti
- Opredelitev deležnikov, potencialnih upravičencev
- Spodbujanje sodelovanja

IZKUŠNJE

Glavnaciljnaskupinaza kateroje bil projekt pripravljen je zajemala upravičenceki so dvojno marginalni zaradi osebneprikrajšanostin kraja bivanja

Njihovavključitevje bilazahtevna V tem poglavju predstavljamonaičin kakosmote upravičencenagovorili in vključiliter katere so bile največje težave s katerimi so se morali partnerjs oočiti v tem procesu

Opisani so opravljeno delo in pridobljenrezultati Dodanaso tudi priporočilaa boljšeizvajanje

IZZIVI

- ✓ Vključitev v informativni dogodek
- ✓ Sodelovanje
- ✓ Motiviranje upravičencev
- ✓ Nadaljnja vključenost



Več informacij o tej fazi je v Smernicah za pripravo izobraževalne pogodbe :
3.2 Vključitev upravičencev v projekt

4.3 Kako vključiti upravičence

UVOD

Projekt je nastal iz potrebe po ponovnem vstopu marginalnih skupin na trg dela s pomočjo njihovih skupnosti. Je eksperimentalni projekt v smislu nagovarjanja in vključevanja skupnosti in upravičencev ter pridobivanja in oblikovanja izkušenj, ki omogoča njihov prenos v podobna okolja in pogoje po vsej Evropi. Glavni akterji v procesu so bili upravičenci, tj. marginalne skupine brez pravega dostopa do zaposlitve. Običajno so ti ljudje težko dosegljivi, nimajo spretnosti in pogosto tudi motivacije, da bi se vključili. Zato so morali projektni partnerji skrbno načrtovati svoje dejavnosti, povezane s ciljno skupino, da so bili uspešni in jim pomagali ponovno vstopiti na trg dela.

KDO



Koga smo nagovorili?

Ciljna skupina projekta je bila precej obsežna, sestavljena predvsem iz ljudi, ki potrebujejo izobraževanje ali usposabljanje ali izkušnje ali le pomoč pri ponovnem vstopu na trg dela, ne glede na spol, starost, sektor, ipd. Posebna pozornost je bila usmerjena v mlade, predvsem v mlade, ki niso zaposleni in niso vključeni v izobraževanje ali usposabljanje, vendar so bile zastopane vse starostne skupine.

V sodelujočih državah je bilo vse skupaj 137 upravičencev. Nekateri njihovi podatki so razvidni iz spodnjih tabel.

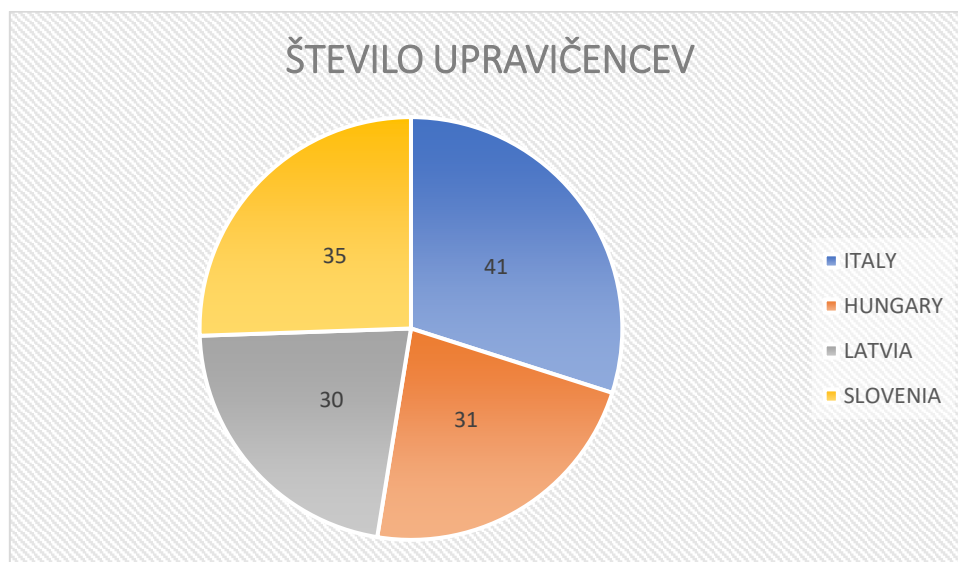


Tabela 1 – Število upravičencev

Upravičenci so bili iz različnih starostnih skupin. Večina je bila stara med 30 in 40 let, najmanj pa je bilo mlajših od 20 let ali starejših od 60 let.

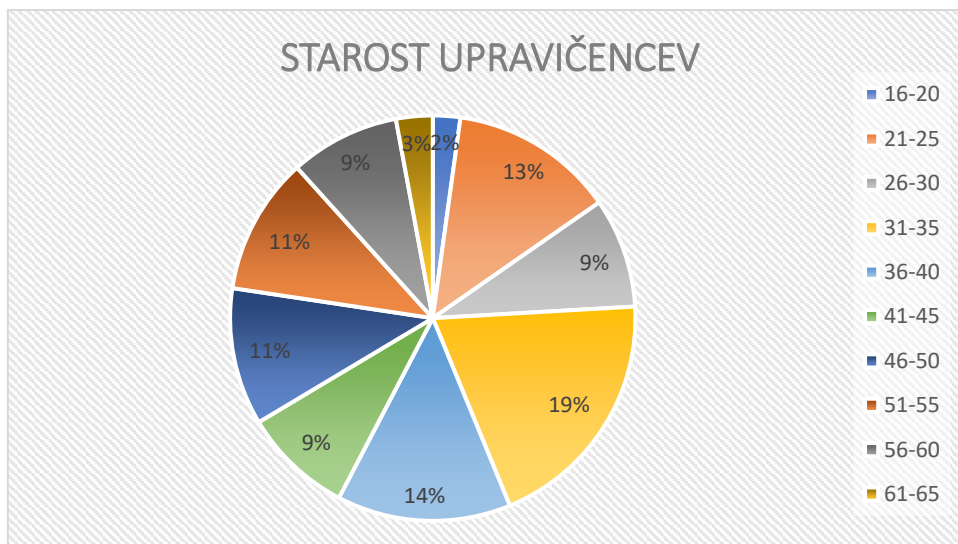


Tabela 2 – Starost upravičencev

Žensk je bilo štirikrat več kot moških.

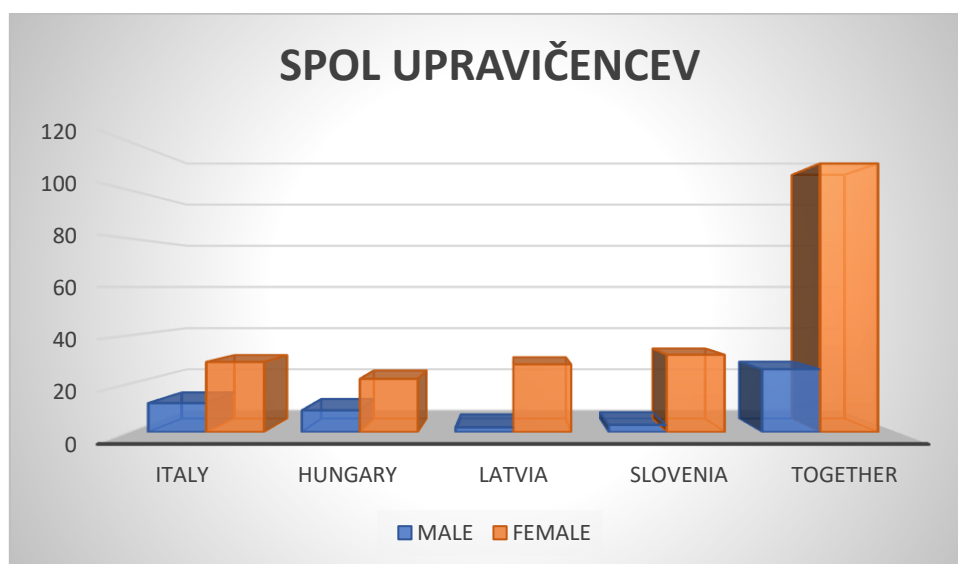


Tabela 3 – Spol upravičencev

Izobrazba vključenih ljudi kaže, da le nekaj ljudi ni zaključilo osnovne šole. Večina je zaključila gimnazijo ali drugo vrsto srednješolskega izobraževanja, nekaj pa jih je imelo visokošolsko izobrazbo.

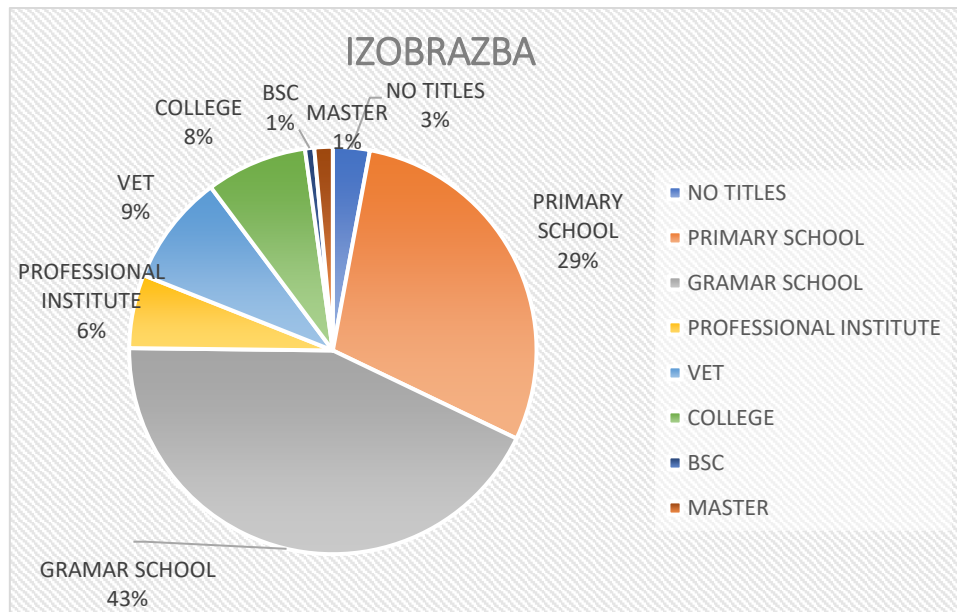


Tabela 4 – Izobrazba upravičencev

Ljudje so se v proces vključili na več načinov.

1. Bili so neposredno obveščeni o projektu.
2. Udeležili so se informativnega dogodka.
3. Sodelovali so v fazi razgovorov.
4. Usposabljali so se.
5. Obiskali so podjetja.
6. S kombiniranjem zgoraj navedenega.

Glavni cilj, ki so ga partnerji dosegli, je bil opraviti razgovore z vsaj 30 ljudmi o njihovem izvoru, motivaciji in spretnostih ter dati vsaj desetim izbranim upravičencem možnosti nadaljnje vključitve.

KAKO



Načini nagovarjanja in vključevanja upravičencev

Kot je bilo omenjeno prej, so ciljna skupina projekta marginalne skupine v socialnem ali regionalnem pomenu (ali oboje), zato je bilo nagovarjanje te skupine za partnerje zahtevno. Glavni načini za iskanje in nagovarjanje ljudi so bili:

- ❖ prostori za informacije za mlade;
- ❖ na informativnih dogodkih;
- ❖ prek občin;
- ❖ prek socialnih služb;
- ❖ prek NVO;
- ❖ prek zavodov za zaposlovanje ;
- ❖ deležniki, vključno z lokalno zdravstveno enoto, zadolženo za ekonomske/družinske težave prebivalcev opredeljenega območja;
- ❖ prek osebnih stikov;

- ❖ z učinkom snežene kepe (ljudje, ki so že sodelovali, so povabili nove ljudi).

Nekateri upravičenci so bili prisotni na dogodkih in so neposredno zaprosili za termin za preverjanje svojih spretnosti. Druge upravičence so prijavili predstavniki združenj, vključenih v dogodke, ki so jih v nekaterih primerih tudi spremljali na sestankih, na katerih so določili njihove kompetence.

KAJ



Informacije in sodelovanje

V tej fazi so upravičenci nagovorjeni in obveščeni o mogoči vključitvi in njihovih priložnostih.

Ciljni skupini so bile predstavljene prednosti njene vključitve, in sicer:

- ❖ ponovna vključitev v (lokalne) skupnosti;
- ❖ možnost zaposlitve;
- ❖ opredelitev obstoječih spretnosti in potreb;
- ❖ povezovanje spretnosti s pričakovani podjetij;
- ❖ vpogled v delo podjetij;
- ❖ pridobitev izobrazbe ali usposabljanje;
- ❖ pridobivanje izkušenj v podjetju.

IZZIVI



Partnerji so imeli težave z

- ❖ motiviranjem nekaterih upravičencev za sodelovanje;
- ❖ iskanjem in nagovarjanjem upravičencev;
- ❖ organizacijo dogodkov z namenom informiranja/zbiranja/razprave;
- ❖ iskanjem virov;
- ❖ iskanjem mentorjev in posrednikov;
- ❖ vključevanjem in zadržanjem upravičencev;
- ❖ reševanjem potencialnih psiholoških težav.

Italija

Prva težava je bila dejstvo, da je ranljive upravičence težko najti ali vključiti, zato smo izkoristili socialne službe in lokalna združenja. Pri tem so nam veliko pomoči nudili svetovalci za lokalne politike vključenih občin.

Največja težava je bila upravičencem pojasniti, kaj je uravnoteženost spretnosti in zakaj je pomembna ter začetno usmerjanje. Zato se je bilo z njimi težko dogovoriti za sestanek.

Rešitev je bila podrobna razlaga projekta in vrednosti usmerjanja referentom, čeprav morda ni bilo mogoče nadaljevati tečaja usposabljanja.

Slovenija

Največji izziv je bil motivirati upravičence, da so se vključili v program. Zato smo to izvedli postopoma in začeli s tistimi, ki so pokazali zanimanje za razgovor o usmeritvi ali ki so si želeli zaposlitve.

Dva izziva, ki sta se pokazala tekom projekta, sta bila iskanje sredstev za izobraževanje/usposabljanje in premagovanje različnih pravnih ovir. Prvi izziv smo poizkušali rešiti s sredstvi iz drugih projektov in različnih virov za določene izobraževalne programe (večinoma od zavoda za zaposlovanje). Stroške za nekatera usposabljanja je prevzelo podjetje. Drugi izziv smo lahko premagali le s sodelovanjem s skupnostjo (pravi oddelek občine, Inštitut za varovanje zdravja, upravna enota, Gospodarska zbornica, OOO Kranj, Zavod za zaposlovanje, ipd.), katero smo zaprosili za nasvete in pojasnila.

Latvija

Nenavaden primer:

Mlada ženska je imela težave s projektom, ker je družina ni podpirala. Vsak dan je morala trdo delati na družinski kmetiji, skrbeti za svojo triletno hči in doma je bila zelo potrta. Člani družine njenega moža so ga popolnoma zavračali. Mlada človeka sta se bala sodelovati v tem projektu, ker je to predstavljalo dodatno breme. Mlada ženska se spominja, kako je bilo težko oditi od doma na podeželju. Ko smo govorili z njo, je bila izčrpana in običajno se je pogovor končal z njenimi solzami. V projektu je začela sodelovati, ko je imela velike psihološke težave, bila je apatična in potrta, imela je občutek, da zaostaja, kar ni primerno za njena leta. Projekt je bil zanjo nov začetek, dal ji je pogum, da začne razmišljati in prejemati, da ne odstopa od načrtovanega – izboljšati poklicne kvalifikacije, učiti se.

Madžarska

Izziva sta bila predvsem omejeni čas za vključitev in strah pred sodelovanjem. V Madžarski je izobraževanje po določeni starosti zelo neobičajno, predvsem na podeželju. Ljudje, starejši od 50 let, menijo, da izobraževanje poteka le v javnih šolah na formalen način. Za nekatere je možnost usposabljanja bolj zastrašujoča kot obetavna. Zato smo morali biti med predstavitvijo projekta in njegovih ciljev previdni pri uporabi koncepta izobraževanja. Nekateri upravičenci so bili nepismeni ali funkcionalno nepismeni, zato smo se morali izražati preprosto in jasno, da smo jih motivirali za vključitev.



Italija

- ❖ Za vse, ki si želijo iti po tej poti, priporočamo, da točno določijo cilj vključenosti. V kontekstu marginalnosti in ranljivosti so kategorije zelo obsežne in obstaja tveganje, da bo to padlo na ljudi v stiski, ki bolj kot prekvalifikacijo potrebujejo resnično psihološko, ekonomsko, socialno ali drugo pomoč.
- ❖ Ker imajo ljudje tudi psihološke težave, predvsem ljudje, ki leta niso mogli delati, svetujemo, da si vzamejo čas za opredelitev svojih potreb, ne da bi si pri tem ustvarjali iluzije o svoji prihodnosti. Pogosto so zaprti vase in nekateri upravičenci živijo v neresnični resničnosti. Treba jim je zagotoviti pot ali usposabljanje, da pridejo nazaj v lokalno realnost in ugotovijo, kaj ponuja trg dela, ter jih pripraviti, da se s tem soočijo.

Slovenija

Motivirati upravičence, da se vključijo v program, je velik izziv. Pogosto nimajo motivacije in potrebujejo veliko pomoči. Najboljše je začeti s tistimi, ki kažejo zanimanje za razgovor o usmeritvi ali ki si želijo zaposlitve. Po pomoč se je dobro obrniti tudi na zavod za zaposlovanje in organizacije, ki delajo z upravičenci.

Nasveti za potencialne uporabnike:

1. V tej fazi je dobro vključiti deležnike (združenja, NVO, Zavod za zaposlovanje, ipd.), ki poznajo upravičence, območje in njegove potrebe ter lahko prestrežejo in prijavijo mogoče upravičence ali jih obvestijo o možnostih, ki so na voljo.
2. Delo z udeleženci je intenzivno, zato ga mora opraviti usposobljeni svetovalec.

Latvija

- ❖ Zelo pomemben vidik je delo v ekipi, ki vključuje socialnega delavca z občine, mentorja, včasih tudi psihologa in koordinatorja projekta.
- ❖ Za uspešnejšo vključitev upravičencev v usposabljanje morajo deležniki izkoristiti moč socialne mreže in ustvariti vzajemno zaupanje.

Madžarska

Priporočila:

- ❖ Računati na moč socialnih stikov in mreže.
- ❖ Ustvarjati medsebojno zaupanje prek vodij skupnosti.
- ❖ Raziskovanje življenjskih slogov, zmožnosti in potreb upravičencev z osebnim stikom pripomore k večji učinkovitosti.

VPRAŠANJA ZA SAMOOCENJEVANJE



Tukaj so vprašanja za samoocenjevanje, ki bodo pomagala pri odločitvi o vaši pripravljenosti glede na različne točke postopka. Lahko so tudi smernice za vašo pot v tem procesu. Vprašanja ustrezajo vsakemu zgoraj navedenemu opisu.

Primeri vprašanj:

1. del (KDO)

- ✓ Katero posebno skupino bi želeli vključiti?
- ✓ Kateri bi bili glavni pogoji za sodelovanje?
- ✓ Kakšne so zakonske možnosti/omejitve?
- ✓ Ali imate baze podatkov, stike, posrednike, da pridete v stik z upravičenci?
- ✓ Katere posrednike/mentorje nameravate vključiti?

2. del (KAKO)

- ✓ Kako bi poiskali upravičence?
- ✓ Kako bi upravičence motivirali za sodelovanje ob prvi priložnosti?
- ✓ Kako bi upravičence motivirali, da bi ostali v programu?
- ✓ Kako bi premagali potencialne socialne/finančne/psihološke težave?

3. del (KAJ)

- ✓ Katere izzive predvidevate?
- ✓ Kakšne rešitve teh izzivov predvidevate?
- ✓ Katere predpise (vladne, zakonske, lokalne, skupnostne) bi morali upoštevati?



Usmerjanje

KDO

- Izobraževalne ustanove – posredniki – za opredelitev potreb in spretnosti upravičencev
- Upravičenci – prikrajšani ljudje – za obveščanje o svojih možnostih
- Podjetja – za opredelitev potrebnih kompetenc

KAKO

Usmerjanje – vodenje

- Organizacija posameznih sestankov
- Zbiranje informacij od upravičencev
- Opredelitev potreb lokalnega trga dela
- Dodatno pojasnjevanje rezultatov in povezovanje s potrebami podjetja

KAJ

- Sestanki z upravičenci za opredelitev uravnoveženosti spretnosti
- Zbiranje informacij od upravičencev
- Zbiranje informacij od podjetij
- Nagovarjanje upravičencev s konkretnimi cilji
- Iskanje skritih spretnosti in talentov
- Napotitev s kompetencami, kvalifikacijami in poklici ESCO

❓ *Kako bi opisali kompetenco, ki ni formalno razvrščena?*

IZKUŠNJE

Svetovalcije zelo zahteven poklic. Hkrati mora zbirati in obdelovati informacije, poslušati zahteve, premagovati ovire in se izogibati iluzijam.

V okviru projekta so bila zagotovljena skupna orodja, ki so omogočila vključitev 137 upravičencev, kot je opisano v poglavju.

Smernice dajejo podporo in usmeritve glede orodij in načinov njihove uporabe.

Branje o težavah, s katerimi smo se srečevali, lahko pomaga pri vključitvi drugih upravičencev v proces.

IZZIVI

- ✓ Motivacija
- ✓ Sanje proti resničnosti
- ✓ Nepismenost
- ✓ Določanje posebnih kompetenc
- ✓ Povezovanje ESCO in spretnosti podjetja

To be solved

Več informacij o tej fazi je v Smernicah za pripravo izobraževalne pogodbe :
3.2 Vključitev upravičencev v projekt

4.4 Usmerjanje

UVOD

Po opredelitvi skupnosti, podjetij in upravičencev je bil prvi korak razgovor z upravičenci, da se preverijo njihove obstoječe spretnosti in znanje ter težnje in potrebe po usposabljanju in zaposlitvi. Postopek umerjanja je bil izveden prek posrednikov, izmed katerih je bila večina usposobljenih svetovalcev ali svetnikov, ki so že prej opravljali podobe razgovore o usmeritvi. Tisti, ki tega niso opravljali poklicno, so šli na petdnevno usposabljanje v Italijo. Razgovori o usmeritvi so bili opravljeni s pomočjo dokumentov, pripravljenih v okviru projekta (glejte Smernice za pripravo izobraževalne pogodbe) in dodatnega gradiva. Večinoma so bili izvorni obrazci spremenjeni glede na posebne pogoje ali posamezne potrebe upravičencev.

KDO



V tej fazi so udeleženci posredniki iz izobraževalnih ustanov, ki pomagajo opredeliti potrebe in spretnosti upravičencev, potrebna podjetja in upravičenci, tj. prikrajšani ljudje, ki so obveščeni o svojih možnostih, sporočijo svoje potrebe in želje glede usposabljanja ali zelenega položaja in opredelijo svoje spretnosti.

Vse skupaj je bilo v proces usmerjanja vključenih 137 upravičencev iz štirih držav. Bili so iz različnih starostnih skupin (večina je bila starih med 30 in 40 let) in z različno izobrazbo (večina z zaključenim srednješolskim izobraževanjem). Udeleženk je bilo štirikrat več kot udeležencev.

KAKO



Koraki usmerjanja



Partnerji so z vsako osebo opravili razgovor, ki je trajal eno do dve uri, mnogokrat pa so bili za boljše usmeritev ali povečanje motivacije potrebni dodatni sestanki.

Za opredelitev in povezovanje spretnosti se je uporabljal okvir ESCO. ESCO je evropska klasifikacija spretnosti/kompetenc, kvalifikacij in poklicev in se lahko uporablja za primerjavo različnih nacionalnih/lokalnih zbirk spretnosti za izobraževalne pogodbe. Klasifikacije je neposredno dostopa na spletni strani Evropske komisije na povezavi <https://ec.europa.eu/esco/portal/>.

KAJ



Faza usmerjanja je vsebovala naslednje korake:

- ❖ sestanki z upravičenci za opredelitev uravnoveženosti spretnosti
- ❖ zbiranje informacij od upravičencev
- ❖ zbiranje informacij od podjetij
- ❖ nagovarjanje upravičencev s konkretnimi cilji
- ❖ iskanje skritih spretnosti in talentov
- ❖ napotitev s kompetencami, kvalifikacijami in poklici ESCO

V klasifikaciji ESCO so opredeljene in razvrščene spretnosti, kvalifikacije in poklici, pomembni za trg dela v EU ter izobraževanje in usposabljanje. Sistematično je prikazan odnos med različnimi koncepti in vsebuje natančne opise poklicev in spretnosti.

Vsebuje opise 2942 poklicev in 13485 spretnosti, povezanih s temi poklici. V ESCO najdemo tudi seznam 9118 uradnih kvalifikacij (september 2019), ki omogoča koristno primerjanje kvalifikacij, ki so uradni rezultat procesa ocenjevanja in potrjevanja in se pridobijo, ko pristojni organ odloči, da je posameznik dosegel učne rezultate v skladu z danimi standardi. V ESCO so uporabljene ravni EOK (Evropsko ogrodje kvalifikacij), s katerimi se razvrstijo kvalifikacije, ki izhajajo iz baz podatkov o nacionalnih kvalifikacijah, ki jih upravljajo države članice EU.

Na razgovoru o usmeritvi so bili upravičenci vprašani, v katerem sektorju bi radi poiskali delo. Večina je navedla terciarni sektor, 26 odstotkov jih je navedlo kmetijski sektor in 16 odstotkov industrijski sektor. Rezultati so prikazani spodaj.

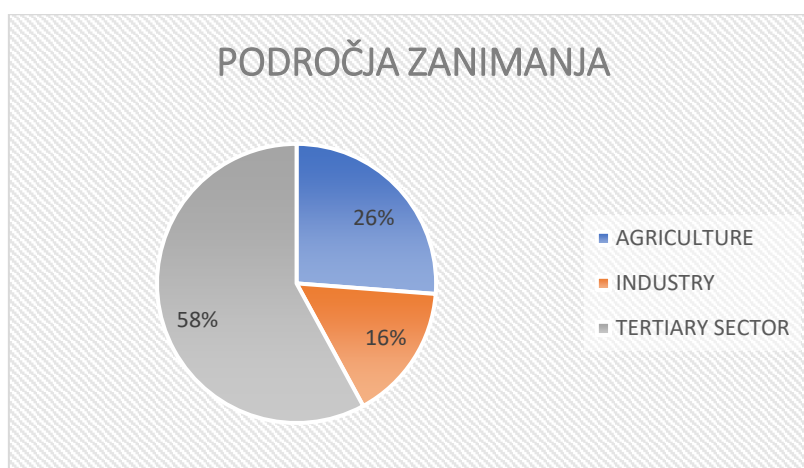


Tabela 5 – Področja zanimanja



1. Motiviranje upravičencev

Čeprav so bili razgovori opravljeni z upravičenci, ki so jih zanimali informativni dnevi ali neposredno nagovarjanje, so med razgovori nekateri še vedno dvomili v uspeh programa. Mnogi dvomi so izhajali iz pomanjkanja samozavesti kandidata.

2. Sanje proti resničnosti

Ker so v ranljivem položaju, so upravičenci pogosto zamenjali odnos z voljo do dela in talent s svojimi nedosegljivimi sanjami. Največja težava je bila postaviti udeležence nazaj v resničnost in delo, ki je bilo na voljo na lokalni ravni.

3. Nepismenost

Še en izziv je bila nepismenost ali funkcionalna nepismenost nekaterih kandidatov. To pomeni, da je bilo izpolnjevanje preprostih vprašalnikov pred začetkom razgovora težko in neprijetno. Posredniki, predvsem usposobljeni svetovalci, so situacijo obvladali in se osredotočili na ustni del.

4. Povezovanje ESCO in spretnosti podjetja

Težave s povezovanjem zbirk kompetenc EU z določenimi potrebami upravičencev so se pojavile pri poklicih, ki v EU ne obstajajo ali so drugače poimenovani/razvrščeni ali razdeljeni v več različnih poklicev. Za primerjanje vsebine je bilo potrebna veliko branja in znanja o strokovnih standardih in kompetencah.

ZAKLJUČKI IN PRIPOROČILA



Italija

- ❖ Pred sestanki z upravičenci je dobro poznati območje, kjer upravičenec živi, in možnosti zaposlitve, prevozna sredstva, ipd. na tem območju.
- ❖ Pred sestanki je dobro poznati vsa združenja, javne ali zasebne subjekte, kamor so lahko upravičenci napoteni v primeru težav, ki jih je težko rešiti z zaposlitvijo, ter stopiti v stik z njimi.
- ❖ Skupna definicija obrazcev za zbiranje informacij o spretnostih upravičencev je uporabno orodje, prek katerega partnerji obravnavajo rezultate (naše partnerstvo je orodja opredelilo med skupnim kratkotrajnim usposabljanjem).
- ❖ Poleg izpolnjevanja obrazca z informacijami je treba imeti pri upravičencih, predvsem prikrajšanih ljudeh, popoln pregled nad situacijo ter zaznati težave in ovire.
- ❖ Svetovalec mora biti dovolj izkušen s to vrsto občinstva, da lahko opredeli 'pametne' ljudi, tj. ljudi, ki v resnici ne potrebujejo pomoči ali podpore in pogosto sodelujejo pri takih ukrepih, da mine čas ali da zadovoljijo potrebe svojih sorodnikov.

Slovenija

Zaključek: Vsi pripravljene obrazci tekom projekta se lahko uporabljajo posamezno in prilagodijo potrebam upravičencev. Potrebno je tesno sodelovanje pri vsebini izobraževanja med učiteljem, svetovalcem, upravičencem in podjetjem, kar je zagotovo dodana vrednost projekta, saj udeležence obravnava celostno.

Nasveti za potencialne uporabnike:

- ❖ Delo z udeleženci je intenzivno, zato ga mora opraviti usposobljeni svetovalec.
- ❖ Treba si je vzeti čas tako za delo z udeleženci kot podjetji. Korakov ni vredno preskakovati.
- ❖ Pomaga tudi, če svetovalec pozna potrebe regije, podjetij in upravičencev.

Latvija

- ❖ Za dopolnitev in izboljšanje zbirk kompetenc EU s posebnimi potrebami vsake države upravičenke.
- ❖ Popolna uskladitev želja vseh treh strani ni vedno potrebna ali mogoča. Pomembno je, da vsi trije deležniki določijo najpomembnejše prednostne naloge.

Madžarska

- ❖ Čeprav obrazce in metodologije za usmeritev povzamete od drugod, jih morate prilagoditi okolju in potrebam uporabnikov.
- ❖ Pripravite se na primere, ko so osebe nepismene ali polpismene in morda potrebujejo posebno pozornost in vprašanja.

VPRAŠANJA ZA SAMOOCENJEVANJE



Tukaj so vprašanja za samoocenjevanje, ki bodo pomagala pri odločitvi o vaši pripravljenosti glede na različne točke postopka. Lahko so tudi smernice za vašo pot v tem procesu. Vprašanja ustrezajo vsakemu zgoraj navedenemu opisu.

1. del (KDO)

- ✓ Ali imate usposobljeno osebje za razgovor o usmeritvi?
- ✓ Če nimate, kako boste izpraševalce pripravili za to nalogo?
- ✓ Kdo bodo izpraševanci?

2. del (KAKO)

- ✓ Kje in kako boste organizirali razgovore?
- ✓ Kdo bo pripravil vaše izpraševalce?
- ✓ Kako boste pripravili izpraševance?
- ✓ Kaj menite, koliko časa bo potrebnega za razgovor?

3. del (KAJ)

- ✓ Katere vire bi želeli uporabiti/imeti na voljo?
- ✓ Katere lokacije in vire bi potrebovali za izvedbo razgovorov?
- ✓ Katera orodja boste uporabili za načrtovanje in povezovanje spretnosti?
- ✓ ipd.



Obiskovanje podjetij

KDO

- Izobraževalne ustanove – mentor za podporo in vodenje obiska/usposabljanja upravičenca
- Podjetje – za določanje pogojev, uvajanje in opredelitev vrzeli pri upravičencu
- Upravičenec – za obisk potencialnega delodajalca in analizo primernosti in priložnosti za izobraževanje
- Usmerjevalni svetovalec – za spremljanje rezultatov obiska in seznanjanje z vrzeli

KAKO

- Zbiranje podatkov od podjetij
- Informacije upravičencev
- Podpora obiskom podjetij

KAJ

- Vnaprej poznati predpise podjetja in potrebe profila delovnega mesta
- Pred obiskom morajo upravičenci poznati podjetje
- Določitev urnika in referentov
- Spremljanje upravičenca v podjetju
- Pregled rezultatov obiska in opredelitev vrzeli/izobraževalnih potreb

❓ *Ali obstajajo zakoniti načini obiska podjetja, da bi se izognili omejitvam glede obiska?*

IZKUŠNJE

Kot je opisano v tem poglavju je bilo odločeno da se za preverjanje ali je upravičenec primeren za delo v podjetju, ali pozna vrsto dela, s katerim se podjetje ukvarja, in omogočanje razumevanja vrzeli upravičenca, povezanih s potrebami podjetja, obisk podjetij organizirajo pomočjo pomočnikov/mentorjev iz izobraževalne ustanove in podjetja, ki določijo način usposabljanja ki je opisan v naslednjem poglavju, in potrdijo potencialno povezavo med podjetjem in upravičencem

IZZIVI

- ✓ Neujemanje spretnosti – neprimeren odnos
- ✓ Omejitve pričakovanj
- ✓ Določanje skupnega urnika
- ✓ Zakonske in varnostne omejitve

ki jih je treba rešiti

Več informacij o tej fazi je v Smernicah za pripravo izobraževalne pogodbe :
3.6 Načrtovanje obiskov delodajalcev in 3.7 Obiski podjetij

4.5 Obiski podjetij

UVOD

Ta korak je ključen in verjetno najtežji v celotnem procesu. Obiski potencialnih delodajalcev se običajno organizirajo po razgovoru o usmeritvi z upravičencem ter primerjanju obstoječih okvirov in zbirk kompetenc. S tem korakom se potrdi potencialno ujemanje podjetja in upravičenca ter opredeli, ali so dobri eden za drugega in ali lahko najdejo stično točko, ki bo veljala za oba. Po povezovanju se skrbno načrtuje obisk podjetja. Potrebno je usklajevanje razpoložljivih terminov, zahtev in pričakovanj. Zaradi možnosti ter zmogljivosti oseb in podjetij se lahko prvi usmerjevalni obisk podaljša z nizom obiskov ali krajšim ali daljšim usposabljanjem na delovnem mestu, ki se lahko zaključi z zaposlitvijo.

KDO



V tej fazi so glavni akterji upravičenci in podjetja, v veliko pomoč pa sta lahko mentor in svetovalec v podjetju. Akterji:

- ❖ upravičenec – za obisk potencialnega delodajalca in analizo primernosti in priložnosti za izobraževanje
- ❖ usmerjevalni svetovalec – za spremljanje rezultatov obiska in seznanjanje z vrzelmi
- ❖ podjetje – za uvajanje in opredelitev vrzeli pri upravičencu
- ❖ mentor – za podporo in vodenje usposabljanja upravičenca v podjetju

V celotni proces je bilo vključenih 182 podjetij iz štirih držav.

Večino podjetij smo nagovorili in se z njimi posvetovali v prvi fazi projekta (88). Nekatera so tudi podpisala sporazum in izkazala zanimanje za sodelovanje v skupnosti (71). Na koncu je v najtežjem in najzahtevnejšem delu upravičenca uvajalo 26 podjetij. Uvajanje lahko doseže različne ravni:

- ❖ obiski (za namene usmerjanja)
- ❖ kratka usposabljanja na delovnem mestu
- ❖ pripravništva

V tej fazi se osredotočamo le na obiske, saj usposabljanja obravnavamo v naslednjem poglavju. Obiski so lahko enkratni ali ponavljajoči, ki jim sledijo krajša ali daljša usposabljanja ali ne. Na žalost je bilo treba zaradi pandemije mnoge načrtovane obiske ali usposabljanja odpovedati.

	Podjetja, vključena kot neposredni ali posredni stiki	Podjetja, ki so podpisala skupnostni sporazum	Podjetja, ki bodo uvajala upravičence	Skupno število vključenih podjetij
MADŽARSKA	16	3	3	19
ITALIJA	31	26	9	66
LATVIJA	22	10	5	37
SLOVENIJA	19	32	9	60
Skupaj	88	71	26	182

Tabela 6 Vključena podjetja

Na usposabljanjih v 26 podjetjih v štirih državah je sodelovalo 62 udeležencev.

KAKO



Glavni koraki do obiska podjetij:

- ❖ zbiranje podatkov od podjetij
- ❖ informacije upravičencev
- ❖ podpora obiskom podjetij

Najprej morajo upravičenci podrobno vedeti, s čim se podjetje ukvarja in kakšna bi lahko bila njihova vloga v podjetju.

Za uvajanje upravičenca je treba zbrati podatke o predpisih glede zdravja in varstva v podjetju: varnosti v podjetju, zavarovanju, posebnih oblačilih, obutvi, časovni razpoložljivosti, morebitnih omejitvah pri uvajanju upravičencev v podjetju.

Podjetje mora zagotoviti pomočnika, ki upravičenca spremlja. Pomočnik mora imeti ustrezne spretnosti, da razume vrzeli v znanju upravičenca. Poleg tega mora biti seznanjen s projektom in zbirkami kompetenc za izbrani profil, ki ga podjetje želi.

V učni fazi usposabljanja usmerjevalni svetovalci upravičenca povabijo, da pridobi informacije o podjetju, ki ga bo uvajalo. Ta aktivnost je pomembna tudi v nadaljnjem poklicnem življenju.

Usmerjevalni svetovalec in upravičenci morajo govoriti o svojih vlogah, da ugotovijo, ali je delo primerno zanje in če jim je všeč ali ne; značilnosti podjetja; referenčni pomočnik v podjetju; in izmenjava dobrih praks in nasvetov o vedenju tam.

Za zaključek te faze projekta mora usmerjevalni svetovalec, ki je referenčna točka za upravičence, ki imajo težave, dati tem upravičencem določen datum obiska in navodila, kdaj in kjer bodo imeli sestanek z delodajalcem in imeli priložnosti izkusiti dan/nekaj ur na delu. V okviru tega koraka se lahko zagotovi tudi usposabljanje na delovnem mestu.



V tej fazi se realizirajo obiski enega ali več podjetij in ugotovi, ali je ujemanje pravilno.

Najprej je treba skrbno načrtovati povezovanje spretnosti, pričakovanj na obeh straneh in razpoložljivost. Dolžina obiska je različna in odvisna od zahtev in možnosti, ki so lahko omejene ali določene tudi z zakonskimi omejitvami, varnostnimi predpisi, gospodarskimi pogoji. Obiski lahko obsegajo eden do dva dni usmerjanja ali daljše obdobje v kombinaciji s produktivnim delom.



- ❖ Neujemanje spretnosti ali pričakovanj
- ❖ Časovna nerazpoložljivost
- ❖ Neuskajenost urnikov, zahtev
- ❖ Ni razpoložljivega pomočnika/mentorja/svetovalca
- ❖ Zakonske omejitve in omejitve glede varstva in zdravja, predpisom ni mogoče zadostiti
- ❖ Neprimeren odnos
- ❖ Omejitve zaradi pandemije



Ta faza vzame veliko časa, zato se dobro pripravite. Zaradi socialnega in ekonomskega vidika, ki morda prvič ne sovpadata, je potrebno skrbno vodenje. Poleg veliko usklajevanja med podjetji in udeleženci je potrebna tudi skladnost s zakonskimi predpisi in predpisi podjetja. Treba je upoštevati zdravje in varnost. Največkrat ni dovolj, da ima podjetje direktorja, ampak je koristno in včasih celo ključno imeti tudi osebo za usmerjanje kandidata. Nekateri prikrajšani upravičenci morda potrebujejo dodatno pomoč, da najdejo delovno mesto in tam ostanejo. To vrzel lahko zapolnita usmerjevalni svetovalec ali izkušeni prostovoljec iz skupnosti, če svetovalca nimamo.

Italija

- ❖ Da si upravičenci ustvarijo celotno sliko o podjetju, situaciji in okolju, kjer bodo morda delali, morajo obiski zajeti celotno podjetje.
- ❖ Spoznavanje nekaterih delavcev v podjetju med obiski je orodje, ki upravičencu približa podjetje.
- ❖ Sestanki med predstavniki (lastniki ali direktorji) podjetja in upravičenci je lahko dovolj ali primernejše kot obisk podjetja v nekaterih situacijah.
- ❖ Lastnike ali direktorje mora izvajalec usposabljanja pripraviti na upravičence, ki jih spoznajo, katerim morajo dati tudi odgovore celo na neprimerna vprašanja.

Slovenija

Zaključek: Ta proces zahteva zelo veliko časa. Potrebna je bilo veliko usklajevanja med podjetji in udeleženci ter skladnost med zakonskimi predpisi in predpisi podjetja. Vsa podjetja, ki so bila nagovorjena, so bila pripravljena sprejeti udeležence, jim pokazati podjetje in delovno mesto, ki bi bilo primerno zanje, in se pogovoriti z njimi o potencialni zaposlitvi. Včasih je dolgo trajalo, da je prišlo do ujemanja, največkrat zaradi udeležencev, ki niso vedeli, kaj želijo, ali so bili negotovi.

Nasveti za potencialne uporabnike:

- ❖ Dobro je, da upravičenci pred začetkom dela obiščejo podjetje.
- ❖ Dobro je tudi poznati nadrejene, mentorje in najbližje sodelavce, ki pomagata premagati ovire.
- ❖ Da bi se izognili težavam, je za uvajanje upravičenca dobro zbrati podatke o predpisih glede zdravja in varstva v podjetju: varnosti v podjetju, zavarovanju, posebnih oblačilih, obutvi, časovni razpoložljivosti, morebitnih omejitvah pri uvajanju upravičencev v podjetju.

Latvija

- ❖ Pri načrtovanju obiska upoštevajte, da:
- ❖ mnogi direktorji podjetij gledajo na potencialne zaposlene le z ekonomskega vidika, ne pa tudi s socialnega;
- ❖ želijo podjetja čim manj časa porabiti za obiske in razprave z upravičencem in izobraževalno ustanovo;
- ❖ podjetja pogosto nimajo ustrezno usposobljenega osebja;
- ❖ podjetja pogosto nimajo profesionalnega ocenjevalca spretnosti, zato svetovalec/mentor ne pomagata le upravičencu, ampak tudi podjetju določiti spretnosti in znanja določenega zaposlenega.

Madžarska

- ❖ Vnaprej določite zakonske in varnostne predpise.
- ❖ Razmislite o časovni uskladitvi.
- ❖ Zagotovite pomoč pri pripravi obiskov.
- ❖ Za obiske določite konkretne cilje, na katere se lahko najprej obrnete (glede podjetja in upravičenca).
- ❖ Na obiskih zaprosite za povratne informacije (obe strani).



1. del (KDO)

- ✓ Kdo bodo predstavniki podjetij, s katerimi boste v stiku pri načrtovanju?
- ✓ Kdo bodo predstavniki podjetij, s katerimi boste v stiku pri uvajanju?
- ✓ Kdo bo vaša kontaktna oseba?
- ✓ Kdo bo upravičencem pomagal organizirati obiske?
- ✓ Kdo bo zadolžen za organizacijo/dokumentiranje obiskov?

2. del (KAKO)

- ✓ Kako bi podjetja motivirali za uvajanje upravičencev?
- ✓ Kako se boste pripravili na obiske?
- ✓ Kako boste zagotovili potrebne finance za obiske?
- ✓ Kako boste dokumentirali proces?
- ✓ Kako boste ocenili proces?
- ✓ Kako se boste spoprijeli s spremembami/odpovedmi/osipom?

3. del (KAJ)

- ✓ Katere predpise morate poznati pred organizacijo obiska?
- ✓ Katere vire potrebujete?
- ✓ Katera področja zanimajo upravičence?
- ✓ S katerimi ostalimi težavami (razdalja, jezik, socialno poreklo) se morate še ukvarjati?



Izobraževalne pogodbe in usposabljanje

KDO

- Usmerjevalni svetovalec iz izobraževalne ustanove – za določitev vsebine
- Podjetje – za izmenjavo spretnosti
- Upravičenec – za dogovor o pogodbi, podpis pogodbe in udeležbo pri izobraževanju
- Skupnost – za dogovor o učni vsebini
- Izobraževalna ustanova – za nudenje vsega potrebnega za usposabljanje

KAKO

- Dogovor o učni vsebini
- Določanje izobraževalne poti
- Prezemanje odgovornosti v skupnosti za zaključek izobraževanja

KAJ

- Določanje izobraževalnih potreb in vsebine v dogovoru s podjetjem
- Podpis izobraževalnih pogodb
- Določitev poti usposabljanja – izobraževalna gradiva, tečaji, usposabljanje na delovnem mestu
- Nudenje/spremljanje usposabljanja

❓ *Ali je po vaših izkušnjah lahko izobraževalna pogodba učinkovita pri vključevanju nemotiviranih ljudi v usposabljanje?*

IZKUŠNJE

Ključni za uspeh usposabljanja so motivacija, vključenost in predpostavka o odgovornosti upravičencev. Vključitev skupnosti, podpis načrta o usposabljanju nedvomno zelo vpliva na končne uporabnike. V tem poglavju pojasnjujemo, kako je potekal proces določanja načrta o usposabljanju in v katerih kompetencah so se usposabljalci teoretično ali praktični način v učilnici, prek spleta ali na delovnem mestu.

Rezultati so potrdili uspeh projekta, predvsem za upravičence, ki so se pozneje posliili.



IZZIVI

- ✓ **Financiranje usposabljanja**
- ✓ **Mentorstvo usposabljanja**
- ✓ **Spoštovanje predpisov o usposabljanju na delovnem mestu**
- ✓ **Potrditev sporazuma s skupnostjo**

ki jih je treba rešiti

Več informacij o tej fazi je v Smernicah za pripravo izobraževalne pogodbe: 3.8 Določitev učnega načrta in podpis izobraževalne pogodbe in 3.9 Usposabljanje in nadgrajevanje spretnosti

4.6 Izobraževalne pogodbe in usposabljanja

UVOD

V središču te faze je izobraževalni proces upravičencev. Po prejšnjih korakih te faze bo upravičenec usmerjen na možno pot izobraževanja v učilnici ali usposabljanja na delovnem mestu, da se pripravi na mogoče delo. Najprej se sestavi izobraževalna pogodba, ki mora zajemati vidike upravičenca, izobraževalne ustanov in podjetja. V pogodbi se določijo se spretnosti, ki jih je treba razviti, in opredeli obstoječo ponudbo usposabljanj. Usposabljanje se lahko začne v različnih oblikah, kar je odvisno od potreb ter kadrovskih in finančnih virov.

KDO



Kdo je prisoten v tej fazi?

V tej fazi je več poudarka na izobraževalnem procesu, zato bodo še posebej v središču pozornosti izobraževalne ustanove, svetovalci ali mentorji posrednika, skupnost ali podjetje.

Glavni akterji v tej fazi so:

- ❖ mentor/usmerjevalni svetovalci – za sestavo izobraževalne pogodbe in pomoč pri izobraževanju ali nudenje izobraževanja;
- ❖ podjetje – za nudenje usposabljanja na delovnem mestu s poučevanjem spretnosti;
- ❖ upravičenec – za dogovor o pogodbi in podpis pogodbe ter udeležbo pri izobraževanju/usposabljanju;
- ❖ skupnost – za dogovor o učni vsebini.

Izkušnje iz resničnega življenja pri izvajanju

Usposabljanja se je v štirih sodelujočih državah udeležilo 62 upravičencev, uvajanje pa je nudilo 26 podjetij. Med upravičenci so bile predvsem ženske z nizko stopnjo izobrazbe.

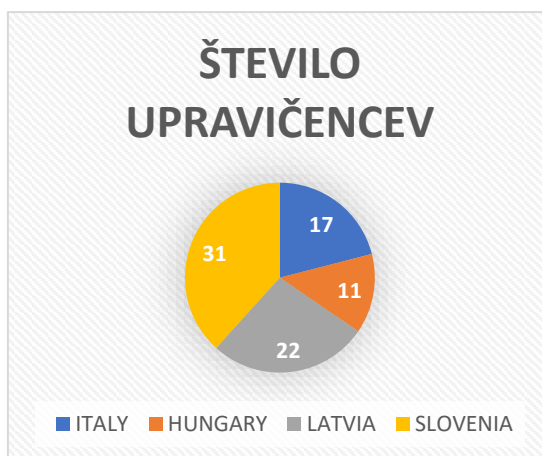


Tabela 7 – Število upravičencev

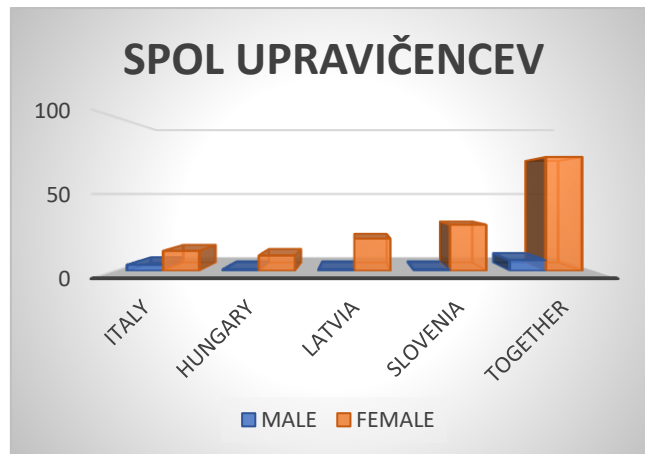


Tabela 8 – Spol upravičencev

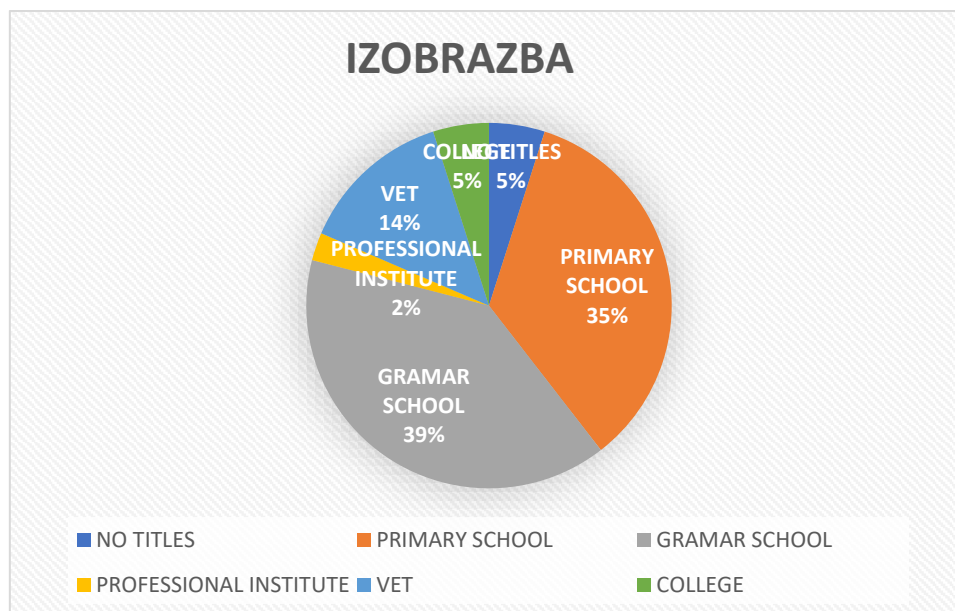


Tabela 9 – Stopnja izobrazbe

Med upravičenci so bili kratkotrajno in dolgotrajno brezposelni, mladi, ljudje s podeželja, ki nimajo veliko zaposlitvenih možnosti, ljudje s težavami pri vključitvi različnih starosti in nizko usposobljeni migranti.

KAKO



Kako skleniti izobraževalno pogodbo in izvajanje usposabljanja

O izobraževalnem procesu se morajo dogovoriti tri strani: upravičenec, podjetje in izobraževalna ustanova. V to fazo so vključeni tudi predstavniki lokalne skupnosti, ki so že podpisali skupnostni sporazum in se morajo strinjati z izobraževalno pogodbo.

Posrednik pri procesu določi potencialni datum in kraj, ko lahko upravičenci in izobraževalne ustanove obvestijo skupnost o individualni izobraževalni pogodbi, in organizira podpisovanje.

Po zaključeni in podpisani individualni izobraževalni pogodbi izobraževalna ustanova določi kraj usposabljanja in obstoječo ponudbo usposabljanj.

V tej fazi morajo izobraževalne ustanove vzpostaviti mehanizme za odzivanje na izobraževalne potrebe s prilagojenimi priložnostmi za izobraževanje na zahtevo in določiti najprimernejše načine poučevanja in izobraževanja, s katerimi bodo doseženi pričakovani rezultati in vključujejo tudi učenje na delovnem mestu. Mogoči načini za pridobitev zahtevanih spretnosti:

- ❖ udeležba na obstoječem usposabljanju;
- ❖ uporaba spletnih ali odprtokodnih vsebin;
- ❖ organizacija strokovnega usposabljanja neposredno v podjetju;
- ❖ učenje na delovnem mestu.

Izkušnje iz resničnega življenja pri izvajanju

Upravičenci so se udeležili obstoječih tečajev, za nekatere upravičence pa so usposabljanje organizirali partnerji. V obeh primerih je bilo treba poiskati finančne vire, ki so bili zagotovljeni iz projekta ali iz lokalnih in regionalnih skladov ali pomoči.

KAJ



Izobraževalna pogodba in usposabljanje

Izobraževalne pogodbe in usposabljanja so rezultat pripravljanih ukrepov. Izobraževalna pogodba vsebuje vse informacije o odkritih spretnostih in spretnostih, ki jih je treba usvojiti, ter ostale pomembne podatke za realizacijo usposabljanja. Usposabljanja morajo biti dobro pripravljena, usklajena s potrebami upravičencev in uresničljiva na ravni financ in organizacije.

Spodaj je seznam podatkov, ki naj bi bili del izobraževalne pogodbe (obrazec za izobraževalno pogodbo je v Smernicah za pripravo izobraževalne pogodbe):

- ❖ osebni podatki upravičenca
- ❖ izobrazba in delovne izkušnje
- ❖ spretnosti in kompetence (analiza obstoječih in pričakovanih spretnosti in učni rezultati)
- ❖ razlogi in pričakovani rezultati
- ❖ dejavnosti za podporo izobraževalnemu projektu
- ❖ ocenjevalne metode
- ❖ opis ustanove/izobraževalne ustanove, ki nudi usposabljanje
- ❖ opis vključenega podjetja
- ❖ vsebina usposabljanja/izobraževanja
- ❖ struktura in metoda izvajanja internega usposabljanja (izberite ustrezne metode)

Dejavnosti usposabljanja/izobraževanja sledijo podpisu izobraževalne pogodbe in jih je treba izvesti glede na merila, določena v pogodbi. Usposabljanje je treba prilagoditi obstoječim možnostim, zato se lahko po obliki in dolžini razlikujejo.

Izkušnje iz resničnega življenja pri izvajanju

Partnerji so podpisali 45 izobraževalnih pogodb in v usposabljanje vključili 26 podjetij. Področja, ki so bila vključena v usposabljanje, so bila usmerjena predvsem v poklice in življenjske spretnosti. Primeri učnih vsebin:

- ❖ nadgradnja jezikovne stopnje
- ❖ digitalne spretnosti
- ❖ pismenost
- ❖ računovodstvo
- ❖ računovodski tečaj
- ❖ tajniško in administrativno delo
- ❖ kmetijstvo
- ❖ kultura in muzeji
- ❖ čiščenje
- ❖ prodajalec
- ❖ pasje zavetišče

Stopnje po sektorjih so bile naslednje:

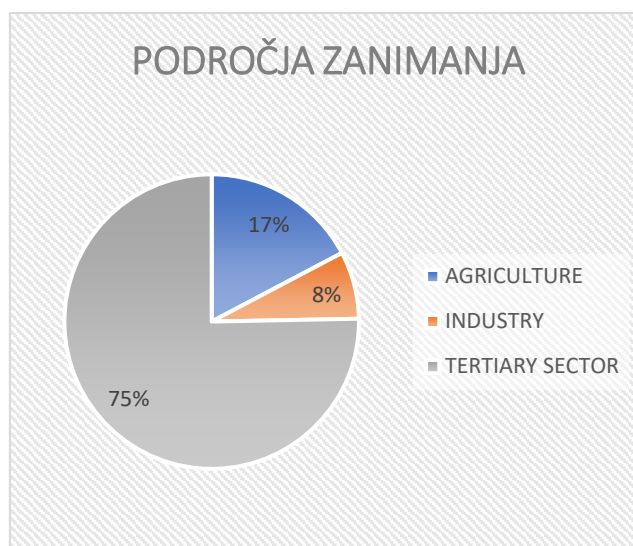


Tabela 10 – Področja zanimanja

IZZIVI



Partnerji so imeli težave s

- ❖ pojasnjevanjem smiselnosti podpisa pogodbe skupnosti, tudi v smislu spoštovanja zasebnosti posameznikov;
- ❖ pridobivanjem finančnih sredstev za izobraževanje;
- ❖ zagotavljanjem mentorjev za usposabljanje;
- ❖ premagovanjem težav s predpisi;
- ❖ ohranjanjem motivacije udeležencev;
- ❖ ohranjanjem zanimanja podjetij.



Italija

Izobraževalne pogodbe

Pred sestavljanjem izobraževalne pogodbe je treba opredeliti potrebe podjetja in potrebne spretnosti 'prevesti' v kode, ki jih je pogosto težko primerjati na evropski ravni (ref. ESCO).

- ❖ Za učinkovito zvezo med strankami (upravičenec in podjetje) je za opredelitev potreb podjetij najbolje uporabiti definicije in kode iz ESCO.
- ❖ S podjetjem se pogovorite, katere so vrednote podjetja in pričakovanja podjetja od upravičenca, da določite tudi naddisciplinarne/mehke spretnosti, ki so vedno samoumevne.
- ❖ Priporočljivo je preveriti, ali je predlagano usposabljanje za upravičenca izvedljivo na izobraževalni in praktični ravni, tj. ali lahko pride do točke izvajanja teorije in prakse, ali je urnik združljiv z dejavnostmi, ki so na voljo v podjetju, in z urnikom javnega prevoza, ipd.

Usposabljanja

- ❖ Ranljive upravičence je treba stalno spremljati, da ohranijo motivacijo, preverjati je treba njihovo doslednost, predvideti težave, se tedensko pogovarjati z njimi o mogočih težavah in poiskati rešitve.
- ❖ Pomoč med tečaji ali usposabljanjem na delovnem mestu je zmagovalni element, ki zagotovi, da upravičenci zaključijo zastavljeno pot in najdejo optimalno ravnovesje s podjetji.

Slovenija

Zaključek: Usposabljanja in nadgrajevanja spretnosti so potekala predvsem v izobraževalnih ustanovah in tudi na delovnem mestu (v podjetju). Večina upravičencev ni imela dovolj strokovnih in življenjskih spretnosti (jezikovne in digitalne spretnosti, pismenost). Ker so izobraževalne ustanove v Sloveniji vajene takih usposabljanj, v procesu izobraževanja in usposabljanja ni bilo težav.

Nasveti za potencialne uporabnike:

- ❖ Osnovne spretnosti, ki jih je bilo treba razviti, se opredelijo z namenom pomoči upravičencem pri pridobivanju kompetenc, potrebnih za učinkovito izvajanje nalog, ki jih zahteva področje zaposlovanja.
- ❖ Izobraževalne pogodbe je treba sestaviti v dogovoru z vsakim upravičencem posebej, izobraževalno ustanovo in podjetjem, ki so bili povezani na podlagi rezultatov predhodnih ukrepov (razgovor o usmeritvi, obstoječi okviri in zbirke kompetenc podjetja, obisk podjetja, ipd.).

Latvija

- ❖ Pomembno je uskladiti in zajeti vse vidike, tj. ne le strokovne, ampak tudi socialne (čas usposabljanja, prevoz, finančne zmožnosti, ipd.).
- ❖ Ranljive upravičence je treba stalno spremljati, da ohranijo motivacijo, preverjati je treba njihovo doslednost, predvideti težave, se tedensko pogovarjati z njimi o mogočih težavah in poiskati rešitve.

Madžarska

- ❖ Dobro razmislite o dolžini in vsebini izobraževalnih pogodb.

- ❖ Bodite pripravljeni na odpovedi tako podjetij kot upravičencev (kako bi reagirali, ali imate načrt B).
- ❖ Poiščite vire za usposabljanje precej vnaprej.
- ❖ Vztrajajte pri mentorju/svetovalcu za upravičence.

VPRAŠANJA ZA SAMOOCENJEVANJE



Tukaj so vprašanja za samoocenjevanje, ki bodo pomagala pri odločitvi o vaši pripravljenosti glede na različne točke postopka. Lahko so tudi smernice za vašo pot v tem procesu. Vprašanja ustrezajo vsakemu zgoraj navedenemu opisu.

Primeri vprašanj:

1. del (KDO)	2. del (KAKO)	3. del (KAJ)
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Kdo bo organiziral podpis izobraževalne pogodbe? ✓ Kdo bo prisoten pri podpisu izobraževalne pogodbe? ✓ Kdo so kontaktne osebe izobraževalne ustanove/podjetja? ✓ Kdo bo zadolžen za organizacijo/dokumentiranje usposabljanj? ✓ Kdo so lahko mentorji? 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Kako boste podpisali izobraževalno pogodbo (kraj, ljudje, slovesnost, ipd.)? ✓ Kako bi vključili skupnost v podpis izobraževalne pogodbe? ✓ Kako se boste pripravili na usposabljanje? ✓ Kako boste zagotovili potrebne finance za tečaje/usposabljanja? ✓ Kako boste dokumentirali proces? ✓ Kako boste ocenili proces? ✓ Kako se boste sprijeli z osipom? 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Kaj boste vključili v izobraževalno pogodbo? ✓ Katere vire potrebujete? ✓ Katera področja zanimajo upravičence? ✓ S katerimi predpisi se boste morali ukvarjati?



PRENOSLJIVOST IN TRAJNOSTNOST

5. PRENOSLJIVOST IN TRAJNOSTNOST

Raziskave, procesi, metodologija, doseženi stiki in rezultati so posledice tega projekta, ki se lahko uporabljajo v različnih kontekstih v različnih državah ali ciljnih skupinah in sektorjih.

Viri za izobraževanje v okviru marginalnosti, razviti v okviru tega projekta, bodo na voljo vsaj dve leti po koncu projekta (marec 2021) na platformi projekta (<https://www.coopcramars.it/project-em2/>) in spletnih straneh projektnih partnerjev (glejte razdelek »Partnerji«).

Dokumenti EM2 so na voljo na platformi z rezultati projektov Erasmus + https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/projects_en in objavljeni pod licenco Creative Commons Priznanje avtorstva-Nekomercialno-Brez predelav 4.0 Mednarodna licenca. Tretje osebe lahko vsebino uporabijo in prilagodijo za namene izobraževanja in razvoja skupnosti.

Trije dokumenti, ki jih bo javnost lahko najbolj uporabljala, so:

1. Smernice za pripravo skupnostnega sporazuma (ki vsebuje zbirko obstoječih modelov za določitev najprimernejših oblik in metod za učinkovito realizacijo skupnostnega sporazuma)
2. Smernice za pripravo skupnostne izobraževalne pogodbe (v katerih je pojasnjen proces, vsebuje pa tudi metodo in orodja za vključitev in zbiranje podatkov od ciljnih skupin)
3. Priročnik o izobraževanju v skupnosti (ta dokument je postopni vodnik, kako pripraviti in voditi postopek ponovne vključitve marginalnih skupin v zaposlovanje in izobraževanje)

Partnerji so že odkrili in izkoristili različne potenciale in so pripravljeni nadaljevati v prihodnosti:

Italija

Italijanski partnerji bi želeli ohranjati projekt na naslednje načine :

1. Ta projekt je zelo učinkovit za stalni razvoj kompetenc naših ustanov glede na usmeritve in vodenje. Zato bomo tudi v prihodnosti uporabljali obrazce, pripravljene tekom projekta za dvostranske sestanke o usmerjanju z našimi študenti in upravičenci.
2. Zadruga Cramars je z Confartigianato Imprese (projektni partner) iz Vidma že podpisala memorandum o soglasju za nadaljevanje dejavnosti na lokalni ravni, ki vsebuje:
 - ❖ ponovni premislek o projektih, kot je EM2, za izhod iz krize;
 - ❖ sodelovanje pri razvoju projektov, namenjenih samozaposlovanju;
 - ❖ pri stalnem delu s skupnostmi iz sporazuma dejavnosti, ki vključujejo digitalni prehod na hribovitih območjih;
 - ❖ podporo pri usposabljanju v podjetju;
 - ❖ preverjanje potreb po usposabljanju v obrtniških podjetjih.
3. Zavezanost nadaljnjemu delu s potencialnim upravičenci skupnosti podpisnic.
4. Zavezanost oblikovanju novih izobraževalnih skupnosti (dobili smo že nekaj prošenj drugih občin in lokalnih interesnih skupin, ki niso mogli biti del projekta).
5. Zavezanost pomagati upravičencem, ki niso v cilji skupini, opredeljeni v projektu, da se razširi nabor uporabnikov.

6. Zadruga Cramars je skupaj z nekaterimi skupnostmi podpisnicami pripravila projekte za nadaljevanje dejavnosti lokalnega razvoja (tečajji usposabljanja, sestanki z določenimi skupinami deležnikov, ipd.).
7. Uporaba vseh obrazcev za določitev novega ravnovesja kompetenc ali izobraževalnih pogodb z učenci.
8. Namera zadruga Cramars kot koordinatorja projekta je tudi sporočiti informacije o rezultatih in smernicah projekta s plačano objavo na naši strani na Facebooku vsem izvajalcem izobraževanja za odrasle ter biti na voljo za informacije in nasvete.

Latvija

Predlogi latvijskih partnerjev, kako ohranjati projekt:

1. Nadaljevati z delom iz projekta na področju sodelovanja: lokalne oblasti, nevladne organizacije, podporne ustanove. Nadaljevati z uspešnim sodelovanjem z zaposlenimi iz občinskih socialnih služb, ki poznajo socialno situacijo v regiji.
2. Bolj izkoristiti finančne priložnosti, ki jih nudi državni zavod za zaposlovanje.
3. Na nacionalni ravni bi morale nevladne organizacije uspešneje sodelovati z ustreznimi ministrstvi (Ministrstvo za socialne zadeve in Ministrstvo za izobraževanje), ki so odgovorna za nudenje podpore tem ciljnim skupinam.
4. Organizirati mreženja za predstavnike podjetij in ciljno skupino z možnostjo uskladitve (LCCI je pred pandemijo organizirala take dogodke).
5. Ker LCCI vsak teden organizira usposabljanja z različnimi temami, vabi upravičence k brezplačnemu sodelovanju. Tako lahko razširi njihovo znanje o določenih stvareh in jim pomaga pri odločitvi, kaj želijo v prihodnosti.

Slovenija

1. V Sloveniji trenutno poteka reorganizacija izobraževanja za odrasle in organizator izobraževanja za odrasle je tudi svetovalec za tako izobraževanje. Zato bomo zagotovo uporabili metodologijo in orodje, ki smo jih tekom projekta razvili z udeleženci. Naša organizacija je tesno vpeta v svetovanje, zato bomo razvite procese in obrazce uporabljali pri svojih vsakodnevnih nalogah. Ker veliko delamo z ranljivimi skupinami, bo razviti proces opolnomočenja nizko izobraženih in nizko usposobljenih ljudi predstavljal dodano vrednost našim storitvam.
2. Nadaljnje delo s potencialnimi upravičenci iz marginalnih skupin, motivacija za sodelovanje v izobraževanju in zaposlovanju.
3. Prenos rezultatov projekta in izmenjava dobrih praks z ostalimi izvajalci izobraževanja za odrasle v Sloveniji.
4. Širjenje izobraževalnih skupnosti v druge občine,
5. Izkoristili bomo prve korake projekta in se povezali z več podjetji in okrepili sodelovanje z njimi.

6. Nadaljevali bomo tudi s sodelovanjem z Obrtno-podjetniško zbornico, nadaljevali z dejavnostmi na lokalni ravni in ustvarili priložnosti, da upravičenci pridobijo delovne izkušnje v podjetjih.
7. Prenos znanja, pridobljenega tekom projekta, na druge podobne nacionalne in mednarodne projekte.
8. Pripraviti nove projekte za nadaljevanje dejavnosti, razvitih v okviru projekta EM2.
9. Širiti izobraževalne skupnosti v druge občine,
10. Nadaljevati delo, ki je bilo opravljeno do zdaj, v skupnosti.

Madžarska

Madžarski partnerji bi želeli ohranjati projekt na naslednje načine:

1. Kot podjetje za usposabljanje Trebag vidi potencial vključevanja metodologije izobraževanja ljudi v podjetja.
2. Metodologija za usmerjanje in povezovanje spretnosti, vzpostavljena v okviru projekta, deluje dobro in ima obsežno spremljevalno gradivo. Zagotovo jih bomo izkoristili.
3. Učenje in vključevanje s pomočjo skupnosti je metoda, ki je pripravljena na prenos v druge ciljne skupine in sektorje.
4. Medsebojno mreženje madžarskih partnerjev ter njihovo mreženje z ostalimi deležniki in mednarodno ekipo je bilo zelo dobro in bi radi s tem nadaljevali.



ZAKLJUČEK

6. ZAKLJUČEK

V Priročniku o izobraževanju v skupnosti so povzete vse izkušnje partnerjev, pridobljene v procesu nujenja podpore pri dostopu marginalnih skupin do usposabljanja, izobraževanja in izkušenj na delovnem mestu s sodelovanjem izobraževalnega, poslovnega in javnega sektorja. Priročnik nudi tudi praktične smernice, kako lahko deležniki, ki so pripravljene pomagati prikrajšanim delavcem s svojega območja, izvedejo podoben proces. Na koncu so bili na podlagi izkušenj sodelujočih partnerjev oblikovani optimalni pogoji za vzpostavitev idealnega 'izobraževalnega podjetja' in 'izobraževalne skupnosti'. V angleški različici priročnika je v razdelku »Študije primerov« več informacij o rezultatih, pridobljenih v različnih državah.

Izobraževalna podjetja

Podjetje, ki uvaja ljudi za pridobivanje izkušenj, delo ali usposabljanje, se lahko imenuje 'izobraževalno podjetje'. Običajno imajo taka podjetja že izkušnje s pripravništvom. To pomeni, da poznajo zakonske omejitve in predpise ter se zavedajo potencialnih ovir in prednosti. Pri ukvarjanju z ljudmi zunaj sistema pripravništva se lahko pojavijo novi izzivi. Izobraževalno podjetje mora poznati tudi vse predpise ter varnostne in finančne zadeve. Pomembno je imeti načrt, kako začeti postopek povezovanja spretnosti z izbiro udeležencev in pogojev za usposabljanje. Pomembno je tudi imeti mentorja, ki se ukvarja s posebnimi potrebami tako podjetja kot pripravnika.

Podjetje mora biti pripravljeno ponuditi izobraževalna mesta za to ciljno skupino. Z nudenjem izobraževalnega mesta upravičencu mora biti podjetje pripravljeno nameniti veliko časa pojasnjevanju nalog, dela in vsega, povezanega s tem.

Izkušnje podjetja s tako dejavnostjo so dragocene, ne pa nujne. Najpomembneje je, da je podjetje pripravljeno zagotoviti izobraževalno mesto in se učiti med procesom.

Značilnosti, ki jih mora podjetje imeti, da je opredeljeno kot 'izobraževalno podjetje'

- ❖ Izobraževalno podjetje mora oglaševati mesta za usposabljanje za nove zaposlitve.
- ❖ Izobraževalno podjetje mora usposabljati mentorje za usposabljanje na delovnem mestu.
- ❖ Izobraževalno podjetje mora biti pripravljeno, da podjetje predstavi potencialnim kandidatom.
- ❖ Izobraževalno podjetje mora sodelovati z izobraževalnimi ustanovami na območju.
- ❖ Izobraževalno podjetje mora izvajati usposabljanje s strokovno vsebino (pripravništvo).
- ❖ Izobraževalno podjetje mora pripraviti natančen opis delovnih postopkov.
- ❖ Izobraževalno podjetje mora pripraviti natančen opis kompetenc v zvezi z delovnim mestom in potrebnih spretnosti za prosta delovna mesta.
- ❖ Izobraževalno podjetje mora sodelovati z lokalno skupnostjo.
- ❖ Izobraževalno podjetje mora svojo dejavnost predstaviti lokalnim skupnostim (ne sme biti introvertirano, živeti mora z okoljem in se odzivati na njegove potrebe).
- ❖ Izobraževalno podjetje mora novim zaposlenim zagotoviti karierno svetovanje.

Značilnosti, ki jih mora skupnost imeti, da je opredeljena kot 'izobraževalna skupnost'

- ❖ Vsi deležniki, vključeni v skupnost, morajo biti pripravljeni na sodelovanje in nudenje pomoči in podpore, da postanejo izobraževanju prijazna skupnost.
- ❖ Vključeni deležniki morajo pokazati, da jim je mar.
- ❖ Pomagati morajo ljudem, ki potrebujejo pomoč (pomagati pri iskanju ustreznih izobraževalnih programov, zaposlitve, financiranja, urejanju dokumentacije, ipd.).
- ❖ Imenovati morajo osebo, ki spodbuja aktivno sodelovanje med različnimi akterji v družbi (občine, združenja, NVO, socialni stiki, podjetja, ipd.). Za to nalogo je najbolje določiti nekoga izmed občinskega osebja, ki pozna območje in njegove potrebe, da se izvede skupne dejavnosti in izboljša kakovost življenja in socialnih praks.
- ❖ Najboljša je vključitev socialnih služb, saj te spremljajo potrebe marginalnih skupin. Socialni delavci skupaj z aktivisti iz lokalne skupnosti so po naravi največji motivatorji takih ljudi.
- ❖ Vodje in načrtovalci v organizacijah za izobraževanje odraslih morajo prilagoditi svoje organizacijske strukture in programe tečajev ter tako prepoznati in vključiti marginalne skupine kot stalne ciljne skupine svojih izobraževalnih dejavnosti.
- ❖ Za uspeh je ključna vzpostavitev dobro delujoče mreže deležnikov iz poslovnega, izobraževalnega in javnega sektorja.



SEZNAM TABEL

7. SEZNAM TABEL:

Tabela 1 – Število upravičencev

Tabela 2 – Starost upravičencev

Tabela 3 – Spol upravičencev

Tabela 4 – Izobrazba upravičencev

Tabela 5 – Področja zanimanja

Tabela 6 – Vključena podjetja

Tabela 7 – Število upravičencev

Tabela 8 – Spol upravičencev

Tabela 9 – Stopnja izobrazbe

Tabela 10 – Področja zanimanja



Ta priročnik je nastal na podlagi dela in sodelovanja projektnih partnerjev v projektu Izobraževanje v okviru marginalnosti.



Socialna zadruga Cramars (IT)

www.coopcramars.it



Združenje obrtnikov ter malih in srednje velikih podjetij Udine (IT)

<http://www.confartigianatoudine.com>



Center za usposabljanje Dobeles (LV)

www.dobelemc.mozello.lv



Latvijska gospodarska zbornica (LV)

www.chamber.lv



Ljudska univerza Kranj (SI)

www.luniverza.si



Območna obrtno-podjetniška zbornica Kranj (SI)

www.oozkranj.com



Trebag Intellectual Property and Project Manager Ltd (HU)

www.trebag.hu



Madžarska zbornica strokovnjakov in doktorjev za varstvo rastlin (HU)

www.magyarovenyorvos.hu